



Das Freiwillige Soziale Jahr in evangelischer Trägerschaft –

Herausforderungen am Anfang des 21. Jahrhunderts

André Hartjes

André Hartjes

*Das Freiwillige Soziale Jahr
in evangelischer Trägerschaft –
Herausforderungen am Anfang
des 21. Jahrhunderts*

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis.....	6
Abbildungsverzeichnis.....	7
Tabellenverzeichnis.....	9
Danksagung	10
Einleitung	11
1 Kurzer geschichtlicher Überblick	18
1.1 Die Entwicklungen vom Anfang des 20. Jahrhunderts bis 1945.....	18
1.2 Die ersten Jahre nach 1945	18
1.3 Das Jahr für die Diakonie	19
1.4 Spannungsvolle Diskussionen zwischen 1960 bis 1967	20
1.5 Von den 1970er Jahren bis heute.....	22
2 Die evangelische Trägergruppe.....	25
2.1 Die evangelische Freiwilligengruppe	25
2.2 Das Profil der evangelischen Trägergruppe	26
2.3 Leitbild der Evangelischen Freiwilligendienste für Menschen gGmbH	27
2.4 Übersicht über die aktuellen Mitglieder.....	28
2.5 BFD, Projekte und weitere Arbeitsfelder.....	29
2.6 Ausländische Teilnehmer*innen im Freiwilligendienst	30
2.7 Aktuell durchgeführte Freiwilligenprojekte	31
2.8 Struktur und Arbeitsweise.....	31
2.8.1 Konferenzen und Gremien	32
2.8.2 Gesamtkonferenzen / Herbstkonferenz	33
2.8.3 Frühjahrskonferenz	34
2.8.4 Fachkonferenz	34
2.8.5 Leitungskonferenz.....	34
2.8.6 Qualitätsentwicklungskommission	35

2.8.7	Regionalkonferenzen	37
2.8.8	Finanzkommission	37
2.8.9	Arbeitsgruppen.....	37
2.9	Das Freiwillige Soziale Jahr / Diakonische Jahr in Zahlen der evangelischen Trägergruppe	37
3	Identitätsmodelle	45
3.1	Identitätsbildung nach Erik H. Erikson (1902–1994)	46
3.1.1	Stufe der Entwicklung „Ur-Vertrauen vs. Ur-Misstrauen“	48
3.1.2	Stufe der Entwicklung Autonomie vs. Scham und Zweifel	49
3.1.3	Stufe der Entwicklung Initiative vs. Schuldgefühl.....	50
3.1.4	Stufe der Entwicklung Werksinn vs. Minderwertigkeit.....	51
3.1.5	Entwicklungsstufe Identität vs. Identitätsdiffusion	52
3.1.6	Entwicklungsstufe Intimität und Distanzierung vs. Selbstbezogenheit	55
3.1.7	Entwicklungsstufe Generativität vs. Stagnierung	56
3.1.8	Entwicklungsstufe Integrität vs. Verzweiflung und Ekel	57
3.2	George Herbert Mead (1863–1931) – Identität und Interaktion.....	58
3.2.1	Play und Game	61
3.2.2	„I, me and self“	62
3.3	Victor Turner (1920–1983, Ethnologe) – Freiwilligendienste als Übergangszeiten .	64
3.4	Henning Luther (1947–1991) – Brüche in der Lebensplanung als Orte der Identitätsentwicklung.....	71
3.5	Robert Kegan (*1946) – „Die Entwicklungsstufen des Selbst“	76
4	Die Bedeutung der ersten Erfahrungen mit dem Berufsleben.....	80
4.1	Theologische Wahrnehmungen von Arbeit.....	80
4.2	Versuch einer theologischen Sicht auf die Arbeit.....	83
4.3	Aktuelle Sicht auf den Begriff Arbeit im Kontext von Freiwilligendienst.....	88
5	Non-formales und informelles Lernen im FSJ.....	91
6	Religiöse Bildung.....	100
6.1	Evangelische Perspektiven zur Bildung in der Wissens- und Lerngesellschaft....	100
6.2	Formen religiöser Bildung.....	102

7	Ergebnisse der Befragung	104
7.1	Allgemeines	104
7.2	Durchführung der Untersuchung	105
7.2.1	Die Teilnehmer*innen	108
7.2.2	Das Alter der Teilnehmer*innen	110
7.2.3	Der Schulabschluss der Teilnehmer*innen	112
7.2.4	Ein Freiwilligendienst in Anlehnung an den Zivildienst – eine Unterbrechung nach einer Ausbildung?	117
7.2.5	Kirchliche Herkunft der Teilnehmer*innen	119
7.2.6	Anteil der Teilnehmer*innen mit Migrationshintergrund	120
7.2.7	Bewerbungsverfahren	121
7.2.8	Einsatzstellen der Freiwilligen	123
7.2.9	Ziele für die Zeit des Freiwilligendienstes	127
7.2.10	Wohnort während des Freiwilligendienstes	132
7.2.11	Bewusste Entscheidung für einen evangelischen Träger oder bewusste Entscheidung für eine Einsatzstelle und ihre Arbeit vor Ort?	143
7.2.12	Motivationen für den Freiwilligendienst bei einem evangelischen Träger	152
7.2.13	Religiöse Bildung als Markenzeichen evangelischer Trägerschaft?	158
7.2.14	Berufliche Aspekte des Freiwilligendienstes	164
7.2.15	Ziele für den Freiwilligendienst	168
7.2.16	Vorbilder	172
7.2.17	Gruppenzugehörigkeit	175
7.2.18	Konflikte während des Freiwilligenjahres	177
7.2.19	Seminararbeit des Trägers	187
7.2.20	Wie sah die Freizeitbeschäftigung aus? Worin bestand sie?	193
7.2.21	Abschließende Bewertung der Teilnehmenden über den Freiwilligendienst FSJ	194
8	Zusammenfassung der Ergebnisse	199
9	Fazit	206
10	Literaturverzeichnis	213

11	Anhang.....	218
11.1	Fragebogen vom Einführungsseminar.....	218
11.2	Fragebogen vom Abschlusseminar	222
11.3	Auflistung der Träger der Ev. Trägergruppe gemäß unveröffentlichter Datenstatistik 2018/19 nach gemeldeten Teilnehmendenzahlen.....	229

Abkürzungsverzeichnis

AEJ	Arbeitsgemeinschaft evangelischer Jugend
BFD	Bundesfreiwilligendienst
DjiA	Diakonisches Jahr im Ausland
FÖJ	Freiwilliges Ökologisches Jahr
FSJ	Freiwilliges Soziales Jahr
IJFD	Internationaler Jugendfreiwilligendienst

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Organigramm der evangelischen Trägergruppe 1	33
Abbildung 2: Aufteilung der Teilnehmer*innen	38
Abbildung 3: Alter der Teilnehmer*innen (N 8047)	38
Abbildung 4: Bildungsabschluss der Teilnehmer*innen (N 8047)	39
Abbildung 5: Vorzeitiges Ausscheiden der Teilnehmer*innen	41
Abbildung 6: Anzahl Abbrüche / Beendigungen (N 2112)	42
Abbildung 7: Vermittelte Einsatzstellen nach Einsatzbereich	43
Abbildung 8: Einsatzbereich – Teilnehmereinschätzung (N 5182)	44
Abbildung 9: Schulbildung	112
Abbildung 10: Schulabschluss – bei regionalen Trägern	114
Abbildung 11: Schulabschluss – bundesweite Träger	115
Abbildung 12: Ausbildungsabschluss	116
Abbildung 13: Migration I	120
Abbildung 14: Migration II	121
Abbildung 15: Einsatzstelle	124
Abbildung 16: Arbeitsfeld I – bundesweite Träger	125
Abbildung 17: Arbeitsfeld II – gesamt	126
Abbildung 18: Arbeitsfelder III – regionale Träger	127
Abbildung 19: Ziele für den Freiwilligendienst	128
Abbildung 20: aktueller Wohnort	132
Abbildung 21: Erwartungen an eigene Wohnung – gesamt	137
Abbildung 22: Selbstvertrauen eigene Wohnung – gesamt	138
Abbildung 23: Selbstvertrauen eigene Wohnung – regionale Träger	140
Abbildung 24: Selbstvertrauen eigene Wohnung – bundesweite Träger	142
Abbildung 25: Bewusste Entscheidung für evangelische Träger	144
Abbildung 26: Gründe für FSJ bei evangelischen Trägern I	145
Abbildung 27: Gründe für FSJ bei evangelischen Trägern II	146
Abbildung 28: Gründe für FSJ bei evangelischen Trägern III – bundesweite Träger	147
Abbildung 29: Motivation für evangelische Träger	147
Abbildung 30: Gründe für Bewerbung evangelische Träger – bundesweit II	149
Abbildung 31: Gründe für FSJ bei evangelischen Trägern – regional	149
Abbildung 32: Motivation für FSJ bei evangelischen Trägern – regional	151
Abbildung 33: Gründe für Entscheidung evangelische Träger III	151
Abbildung 34: Motivation für FSJ	152
Abbildung 35: Entwicklungen gesamt	157
Abbildung 36: Persönliche Bedeutung eines Gottes	160
Abbildung 37: Aussagen zu Gottes-Frage – regional	161
Abbildung 38: Persönliche Bedeutung eines Gottes – bundesweite Träger	161
Abbildung 39: Beispielhafte Aussagen zu Selbsteinschätzung – regional	162
Abbildung 40: Beispielhafte Aussagen religiöse Entwicklung	163
Abbildung 41: Berufliche Perspektive nach dem FSJ	166
Abbildung 42: Schwerpunkt zukünftige Ausbildung/Studium	167
Abbildung 43: Ziele für das FSJ	168
Abbildung 44: Gründe für berufliche Entscheidung	169
Abbildung 45: Gründe für das Nicht-Erreichen von Zielen	170
Abbildung 46: Unerwartete Lernerfolge	171
Abbildung 47: Vorbilder I	173
Abbildung 48: Prägende Einflüsse	175
Abbildung 49: Gruppenzugehörigkeit	176
Abbildung 50: Konflikte – Vorgesetzte	178
Abbildung 51: Konflikte – Mitarbeitende	178
Abbildung 52: Konflikte – Personen mit ähnlichem Status	179

Abbildung 53: Konflikte – bundesweite Träger	180
Abbildung 54: Konflikte – regionale Träger	181
Abbildung 55: Arten von Konflikten – gesamt	182
Abbildung 56: Konflikte – FSJ – Vorgesetzte	182
Abbildung 57: Konflikte – FSJ – Mitarbeitende	183
Abbildung 58: Gründe für Abbruch FSJ	184
Abbildung 59: Gründe für Fortsetzung FSJ	185
Abbildung 60: Motivation Fortsetzung FSJ	186
Abbildung 61: Seminartage des Trägers	188
Abbildung 62: Seminarinhalte I	190
Abbildung 63: Seminarinhalte – bundesweite Träger	191
Abbildung 64: Seminarinhalte – regionale Träger	192
Abbildung 65: Themenschwerpunkte FSJ	192
Abbildung 66: Themenschwerpunkte außerhalb des FSJ	194
Abbildung 67: Bewertung FSJ evangelische Trägergruppe I	195
Abbildung 68: Bewertung FSJ evangelische Trägergruppe II	196
Abbildung 69: Bewertung FSJ – bundesweite Träger	197
Abbildung 70: Bewertung FSJ – regionale Träger I	197
Abbildung 71: Bewertung FSJ – regionale Träger II	198
Abbildung 72: Bewertung FSJ – regionale Träger III	198

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Religiöse Selbsteinordnung der Teilnehmer*innen.....	40
Tabelle 2: Teilnehmende Träger – Einführungsseminar	107
Tabelle 3: Teilnehmende Träger – Abschlussseminar	108
Tabelle 4: Alter der Teilnehmer*innen	110
Tabelle 5: Bildungsabschluss	113
Tabelle 6: Ausbildungsabschluss	116
Tabelle 7: Motivation für FSJ I	118
Tabelle 8: Motivation für FSJ II	118
Tabelle 9: Kirchliche Zugehörigkeit.....	119
Tabelle 10: Einsatzstelle.....	124
Tabelle 11: Ziele für den FSJ/Art der Ziele	129
Tabelle 12: Verteilung der Ziele auf Geschlecht	130
Tabelle 13: Zukunftsplanung	130
Tabelle 14: Zukunftsplanung (männliche Teilnehmer)	131
Tabelle 15: Zukunftsplanung (Altersgruppe)	131
Tabelle 16: Wohnort - differenziert.....	133
Tabelle 17: Wohnort – bundesweite Träger I	133
Tabelle 18: Wohnort – bundesweite Träger II	134
Tabelle 19: Wohnort – regionale Träger	134
Tabelle 20: Erwartungen eigene Wohnung – gesamt	135
Tabelle 21: Erwartungen eigene Wohnung nach Geschlecht.....	136
Tabelle 22: Gründe für Nicht-Umzug	139
Tabelle 23: Wohnort – bundesweite Träger	148
Tabelle 24: Motivation FSJ – bundesweit	153
Tabelle 25: Motivation FSJ – regional.....	154

Danksagung

Die vorliegende Dissertationsschrift „Das Freiwillige Soziale Jahr in evangelischer Trägerschaft – Herausforderungen am Anfang des 21. Jahrhunderts“ wurde im Oktober 2020 von der Fakultät der Kulturwissenschaften der Universität Paderborn angenommen.

Wenn ein Mensch nach zehn Jahren seine Dissertationsschrift beendet, dann darf er auf viele „Mütter und Väter“, auf viele Wegbegleiter*innen dankbar und auch teilweise wehmütig zurück schauen. Dankbar bin ich meinem ersten Doktorvater Prof. Dr. Wilfried Ferchhoff (1946–2015), der mir an der Ev. Hochschule Rheinland-Westfalen-Lippe bei einem Kaffee die Idee eines Promotionsvorhabens schenkte. Dankbar bin ich Prof. Dr. Gerhard Schäfer, der als steter Wegbegleiter dieses Projektes bei allen Höhen, Tiefen und Zweifeln mir zur Seite stand und stets Lösungen in schwierigen Zeiten fand. Schließlich danke ich ganz besonders meinem Doktorvater Prof. Dr. Harald Schroeter-Wittke, der mir nicht nur die Möglichkeit bot, meine Dissertation erfolgreich abzuschließen, sondern der mich dazu herausforderte, über vieles neu nachzudenken, wichtige Erkenntnisse zu erarbeiten, und mich auf eine zwischenmenschliche Art begleitete, die mir die nötige Kraft gab, nicht aufzugeben.

Als Promotionskommissionsvorsitzende danke ich zudem Prof. Dr. Marion Keuchen, die mir in den Wochen vor der Disputation hilfreich zur Seite stand, sowie Dr. Richard Janus als Beisitzer.

Ich danke Franziska Witzmann für die unermüdliche Arbeit an meiner Dissertation als Korrekturleserin.

Außerdem gilt mein Dank den vielen (ehemaligen) Freiwilligen, die an meiner Befragung teilnahmen und damit die Grundlage für diese empirische Arbeit legten. Ich danke den Referent*innen der evangelischen Trägergruppe und den Mitarbeitenden der Geschäftsstelle der Evangelischen Freiwilligendienste, die mich an vielen verschiedenen Stellen immer wieder aufs Neue unterstützten.

Abschließend danke ich meiner Familie, besonders Marcus und den vielen Freunden, dass sie mich immer wieder ermutigten nicht aufzugeben und dass sie mir halfen, das große Ziel nicht aus den Augen zu verlieren.

Einleitung

Das Jahr 2014 war für den Freiwilligendienst ein Jubiläumsjahr: Seit sechzig Jahren bestanden das Diakonische Jahr und seit fünfzig Jahren die gesetzlichen Grundlagen des Freiwilligen Sozialen Jahres (FSJ). Im Laufe der Zeit kamen verschiedenste Formen der Freiwilligenarbeit hinzu: das Freiwillige Ökologische Jahr (FÖJ), das FSJ im Ausland, der Internationale Jugendfreiwilligendienst (IJFD) und zuletzt der Bundesfreiwilligendienst (BFD) als Nachfolgemodell des Zivildienstes und als Projekt der Bundesfreiwilligendienst mit Flüchtlingsbezug (BFDmF).

Angefangen im fränkischen Neuendettelsau auf evangelischer Seite durch den damaligen Rektor der dortigen Diakonissenanstalt, Hermann Dietzfelbinger, entwickelte sich dieses Modell der Freiwilligenarbeit über konfessionsgebundene Trägerkirchen weiter, sodass auch konfessionsfreie Träger es anboten. Zuerst innerhalb der ehemaligen Bundesrepublik Deutschland fand es auch in einigen angrenzenden Ländern hinein seine Befürworter*innen.¹ Begonnen mit wenigen Teilnehmer*innen hat sich die Anzahl der Freiwilligen im Laufe der Jahrzehnte auf ungefähr 74.000 Teilnehmer*innen pro Jahr im Bundeskreis FSJ erhöht.²

Dies ist Anlass, aus wissenschaftlicher Sicht auf dieses Projekt für junge Menschen zu blicken. Bereits in den vergangenen Jahrzehnten sind deutschlandweit durch die Bundesregierungen verschiedenste Befragungen durchgeführt worden, z. B. durch die Freiwilligen-Surveys. Jedoch wurde bisher noch nicht in einem größeren Umfang durch eine bundesweite Befragung versucht, die Bedeutung und die Wirkung eines FSJ für die Teilnehmer*innen unter evangelischer Trägerschaft herauszuarbeiten. An der dieser Arbeit zugrundeliegenden Untersuchung nahmen über 20 Träger und nahezu 2.000 Teilnehmer*innen und damit ungefähr ein Drittel aller damaligen Teilnehmer*innen im Jahrgang 2010/11 teil. Die Fragebögen wurden in den Einführungs- und Abschlusseminaren eines Jahrganges verteilt. Die hauptamtlichen Referent*innen der Träger erklärten im Vorfeld den Grund des mehrseitigen Fragebogens und motivierten die Teilnehmer*innen, diese ehrlich und gewissenhaft auszufüllen. Dies führte dazu, dass gerade beim Abschluss-Fragebogen auch jene Teilnehmer*innen zu Wort kamen, die ihren Freiwilligendienst eher als schlecht beurteilten oder die über die gemachten Erfahrungen enttäuscht waren.

¹ 1957 in der DDR.

² Verlaufsstatistik Bundesarbeitskreis FSJ (unveröffentlicht). Neben den Teilnehmer*innen, die statistisch im Bundesarbeitskreis FSJ – ein Zusammenschluss der Dachorganisationen der Wohlfahrtsverbände – ermittelt werden, gehören noch diejenigen Teilnehmer*innen im FSJ dazu, die bei einzelnen kleinen Trägern ihren Freiwilligendienst durchführen.

Die Beweggründe dafür, einen Freiwilligendienst zu leisten, können grob in drei Teilnehmertypen gegliedert werden, „den Orientierungssuchenden, den Welteroberer und den Benachteiligten“³. Allen drei Typen gemeinsam ist, dass sie sich gegen eine schulische, formale Bildung wenden und einen neuen Raum, in dem eine verstärkt individualisierte Bildung geschieht, suchen.⁴

Teilnehmer*innen, die aus verschiedensten Gründen ihren Freiwilligendienst frühzeitig beendet bzw. abgebrochen haben, wurden in der vorliegenden Arbeit nicht erfasst. Die Gründe für einen Abbruch können in der Aufnahme einer Ausbildung oder eines Studiums bis hin zu einer nicht guten Begleitung während des Freiwilligendienstes liegen.

Diese Arbeit teilt sich in drei große Themengebiete auf: Zu Anfang wird kurz auf die Geschichte des FSJ und die Organisationsstruktur der evangelischen Trägergruppe eingegangen. Anschließend folgt ein zweiter, theoretischer Teil zum Themenkomplex der Identitätsbildung, des non-formalen Lernens und der religiösen Bildung, bevor im dritten Teil die Auswertung der Daten erfolgt.

Das Thema der Identität ist im weitesten Sinne eine Thematik der Teilnehmer*innen in der Zeit des FSJ. Oft zwar nicht so klar formuliert, betrifft es viele Lebensbereiche: z. B. die Klärung der Frage nach einem zukünftigen Arbeitsplatz bzw. Ausbildungsberuf, die Studienwahl, den Wohnort bzw. Lebensmittelpunkt, eigene Kompetenzen. Dahinter stehen die Fragen: Wer bin ich? Was möchte ich mit meinem Leben anfangen? Was sind meine Stärken und Kompetenzen? Wo will ich mit mir hin?

Die Frage der Identität treibt junge Menschen insbesondere in der Altersklasse zwischen 17 und 23 Jahren um. Sie wollen nach den „wilden Zeiten“ der Pubertät Gewissheit, werden jetzt jedoch damit konfrontiert, dass nur eine Identität, eine feste Rolle nicht ausreicht. Zu lernen, dass sie nicht nur eine Identität ausfüllen, sondern eher eine „multiple Identität“⁵ besitzen und damit in verschiedenen Situationen unterschiedliche Rollen erfüllen sollten und gleichzeitig mit sich selbst und ihren Werten übereinstimmen, ist für den Einzelnen und die Einzelne eine große Herausforderung. Auf der einen Seite steht der Wunsch, selber authentisch zu wirken, auf der anderen Seite erleben sie sich nun in einer „Patchwork-Identität“.⁶

³ Rauschenbach (2015), S. 213.

⁴ Vgl. ebd. S. 213.

⁵ Schieder (1994), S. 33.

⁶ Pohl-Patalong (2016), S. 88.

Hierbei wird die Patchwork-Identität als ein Modell kreiert, welches nicht von einer einmal erhaltenen und bis zu einer starren Identität verkommenen Maske ausgeht. Mit Hilfe der Patchwork-Identität integriert und vereinbart der Einzelne und die Einzelne die unterschiedlichen Anteile und sozialen Rollen in sich, ohne sich selbst als gespalten wahrzunehmen.⁷

In der vorliegenden Arbeit werden daher zuerst einige Identitätsmodelle aufgeführt. Dazu gehören Klassiker wie George Herbert Mead und Erik H. Erikson und sein Stufenmodell der Identitätsbildung. Da die Identitätsbildung heute jedoch vielschichtiger abläuft, z. B. durch eine viel abwechslungsreichere Biographie als noch vor hundert Jahren, gehören auch neuere Theorieansätze dazu. Mit den Gedanken von Victor Turner über Henning Luther bis zu Robert Kegan wird ein Bogen gespannt über die bisherigen Theorien der Identitätsbildung.

Kritisch bis hin zur individualisierten Vermenschlichung der Identitätsbildung nach evangelischem Verständnis setzen sich die Ausführungen von Henning Luther mit den alten Theoretikern auseinander. Der evangelische Theologe beleuchtet die Identitätsbildung aus theologischer Sicht und öffnet damit einen neuen Raum für eine Identität mit einer nicht linearen Entwicklung, einer Identität mit Brüchen und erlebten Enttäuschungen. Gleichzeitig wagt Kegan einen Schritt weiter und postuliert die einbindenden und tragenden Kulturen, zu denen sicherlich auch in seinem Verständnis die Zeit des FSJ gehören kann. Gerade weil diese Zeit eine so prägende ist, in der viele Entscheidungen getroffen und Entwicklungen nochmals durchgemacht werden, wird das FSJ in der Biographie der Menschen oftmals mit durchtragenden Erfahrungen verbunden.

Beide Theorien beinhalten auch einen seelsorgerischen Ansatz hinsichtlich der eigenen Biographie und der Identitätsbildung.

Speziell in Bezug auf das Identitätsverständnis zwischen der einzelnen Person und der Arbeit wird in den weiteren Ausführungen eingegangen. Dabei werden grundlegende Gedanken über die Entwicklung von Arbeit aufgestellt, wobei die biblische Sicht und Martin Luthers Verständnis von Arbeit, das bis heute unsere Gesellschaft prägt, eine herausgehobene Rolle spielen. Die theoretischen und bis fast ins Alltägliche gehenden Ansichten von Heiner Keupp zu dieser Thematik aus soziologischer Sicht finden hier ergänzend ihren Platz.

Neben den Fragen der Identitätsbildung nehmen die Erfahrungen gerade im Bereich der non-formalen Bildung einen weiteren Entwicklungs- und Erfahrungsbereich ein. Gleichzeitig gilt:

⁷ Vgl. ebd.

„Bildungsprozesse und Bildungswirkungen im freiwilligen Engagement, die im Sinne einer solchen subjektbezogenen auf alltägliche und biographische Orientierung ausgerichteten Persönlichkeitsbildung wirken, sind gerade in diesem Feld nicht leicht zu beobachten, zu beschreiben oder gar zu evaluieren.“⁸ Hintergrund ist, dass Bildungsprozesse ganzheitlich geschehen und nicht in einzelnen Bereichen des Lebens, wie z. B. in nur einer Einsatzstelle eines Freiwilligendienstes, ablaufen.

Das FSJ ist als Bildungs- und Orientierungsjahr für junge Menschen gesetzlich festgeschrieben. Der Begriff der Bildung umfasst hierbei einen „ganzheitlichen“ Ansatz. Für Freiwillige ist dies meistens jedoch nicht der Anlass, nach der Zeit der Schule in einen sozialen Freiwilligendienst ein Jahr ihres Lebens zu investieren.

Am Anfang ihres Freiwilligendienstes würden Freiwillige dies wahrscheinlich anders formulieren. Fragt man nach der Motivation für einen Freiwilligendienst, geht es vor allem um Zukunftsfragen, z. B.: Welchen Beruf/Studiengang soll ich wählen?

Für einige ist es auch eine Überbrückungszeit, weil sie nach den Schuljahren noch nicht den richtigen Platz für ihre Ausbildung gefunden haben oder noch nicht wissen, welchen Beruf sie erlernen möchten. Einige wollen sich auch in einem sozialpädagogischen Bereich engagieren und sich diesen einfach einmal anschauen. Für eine kleinere Gruppe von Teilnehmer*innen ist die ursprüngliche Motivation, das Dienen für Gott und der Dienst am Nächsten, heute noch die ausschlaggebende Motivation.

Das FSJ verfolgt einen Zweiklang zwischen Orientierung und Bildung. Der Gesetzgeber schreibt für ein zwölfmonatiges FSJ mindestens 25 Seminartage vor. Es gilt als ein Qualitätsstandard der evangelischen Trägergruppe, dass mindestens 15 Tage davon in einer Seminargruppe stattfinden sollen. Bildung erschöpft sich nicht nur in formaler Bildung durch das Erreichen und Zertifizieren von (Mindest-)Standards. Bildung umfasst den ganzen Menschen mit seiner ganzen Persönlichkeit in seiner ganzen Lebensspanne.

Formale Bildung geschieht während des Jahres nur in reduziertem Umfang. Das Leben und die Arbeit erfahren im praktischen Vollzug ihre Situationen und Herausforderungen, hier erleben Teilnehmer*innen non-formale und informelle Bildung. Im Gegensatz zur formalen Bildung in der Institution Schule wird nun ein Schwerpunkt auf „soft skills“ gelegt und deren Anwendung und Weiterentwicklung.

⁸ Münchmeier (2010), S. 54.

Bildung geschieht non-formal und informell im Alltag und im zwischenmenschlichen Miteinander. Durch die gemeinsame Arbeit in einer Einsatzstelle, im Kontakt mit hauptamtlichen Anleitenden und den jeweiligen Klient*innen bilden die Freiwilligen sich auf unterschiedlichsten Ebenen fort und entwickeln sich weiter. Verschiedenste Dimensionen der Persönlichkeit und der individuellen Entwicklung werden dabei berührt. Dabei werden viele verschiedene Themen angesprochen:

- Wie kommunikativ bin ich? Kann ich meine Bedürfnisse artikulieren?
- Wie gehe ich mit Kritik um? Wie kann ich selbst Kritik weitergeben?
- Was bewirkt Kritik bei mir selbst? Wie kann ich Kritik positiv wahrnehmen?
- Wie gehe ich mit unberechtigter Kritik um?
- Wo kann ich meine eigenen Stärken ausbauen?
- Wie gehe ich mit Verantwortung um? Wie selbstständig bin ich?
- Wie selbstbewusst bin ich?

Im Rahmen des FSJ und am Ende der Adoleszenz überprüfen die Freiwilligen meist unbewusst ihre bisherigen Entwicklungen von der Jugend zum Erwachsensein. Daher gehört diese Zeit des Freiwilligendienstes für die meisten Menschen im Rückblick zu den prägendsten ihres Lebens.

Im letzten Teil der Ausführungen werden die Ergebnisse der Befragung dargestellt. Diese umfassen eine Vielzahl von Aspekten, z.B.:

- grundlegende allgemeine Angaben über die Zielgruppe, ihre Herkunft und ihren Einsatzort bzw. Einsatzstelle
- Gründe, warum sie (teilweise) für die Zeit des FSJ aus dem meist elterlichen Haus an einen anderen Ort gezogen sind. Welche Gründe hielten sie davon ab bzw. motivierten sie gerade dazu?
- Die Teilnehmer*innen wurden nach ihren Zielen und ihrer Motivation für das FSJ befragt.
- Welche Erfahrungen haben die Teilnehmer*innen während der Seminararbeit gemacht? Wie bedeutend waren die Seminarthemen, die kontinuierliche Seminarleitung und die Bedeutung der festen Seminargruppe?
- Von welchen Personen haben sie etwas für sich gelernt, welche Personen wurden für sie so etwas wie Vorbilder oder Modelle in bestimmten Situationen oder für bestimmtes Handeln? Wie erlebten sie Hierarchien und Leitung und wie sind sie mit Konflikten umgegangen?

- Schließlich wurden die Teilnehmer*innen um eine Gesamtbewertung ihres Freiwilligenjahres gebeten.

Das FSJ als Bildungs- und Orientierungsjahr ist „ganzheitlich“ angelegt. „Freiwilligendienste sind keine Lernorte der formalen, sondern der informellen bzw. nicht-formalen Bildung.“⁹ Für die Einsatzstellen vor Ort mag es verschiedene Gründe geben, warum sie auf die Hilfsbereitschaft, auf den Dienst von jungen Menschen an dieser Stelle zurückgreifen. Dies können rein praktische Gründe sein, z. B. um teilweise einfache Hilfstätigkeiten an ungelerntes Personal abzugeben, die nicht durch festgelegte monetäre Sätze refinanziert werden können, oder erforderliche Arbeiten, die vorher von Zivildienstleistenden geleistet wurden, jetzt weiterhin kostengünstig erledigt zu wissen.

Diese Arbeit widmet sich nicht den Motivationen und Gründen der regional und bundesweit tätigen konfessionellen Träger oder der ihnen angegliederten Einsatzstellen. Es wird nicht erarbeitet, warum sie mit einem großen finanziellen Kostenaufwand dieses Projekt seit Jahrzehnten verfolgen. Es wird auch nicht erforscht, welche monetären Gründe für die Durchführung von Freiwilligendiensten vorherrschen. Die Fragen der Arbeitsmarktneutralität und der prekären Beschäftigungsverhältnisse sind dem Verfasser durchaus bewusst, sie sind jedoch keine Fragestellung dieser Arbeit.

Gleichwohl werden ein paar gute Gründe für die Durchführung des FSJ für die Einsatzstellen an dieser Stelle kurz vorgestellt. Da sie jedoch kein Schwerpunkt dieser Arbeit sind, werden sie auch nicht näher erläutert. Für die Einsatzstellen bietet ein FSJ einige Vorteile: Einer der positiven Gründe mag ein Schwerpunkt der Nachwuchsförderung und der sogenannten Elitebildung gerade in Zeiten des demographischen Wandels und eines Mangels an Fachkräften sein. Sicherlich geht es einigen auch um den Dienst am Nächsten, den Dienst der Evangelischen Kirche an jungen Menschen, um ihnen eine Perspektive und eine Hilfestellung zu bieten. Gleichzeitig geht es aber auch darum, einen Zugang zu dieser Zielgruppe zu erlangen und dem Auftrag evangelisch-christlicher Bildung nachzukommen. Dies zeigt sich strukturell und organisatorisch darin, dass die Diakonie Deutschland und die Arbeitsgemeinschaft evangelischer Jugend in Deutschland e. V. (aej) die Gesellschafter der evangelischen Trägergruppe sind.

Das FSJ bietet jungen Menschen die Möglichkeit, am Ende der Pubertät und während der Adoleszenz in einem frei gewählten Raum unter begleitenden Rahmenbedingungen sowie in-

⁹ Fischer (2011), S. 59.

stitutionell geschützt wichtige Erfahrungen in ihrer Entwicklung zu machen und dabei selbstständig den Schritt vom Jugendlichen zum Erwachsenenalter zu gehen. „Die Freiwilligen übernehmen verantwortungsvolle Aufgaben, die für Leben und Gesundheit anderer folgenreich sein können. Sie werden mit elementaren sozialen und gesellschaftlichen Problemen konfrontiert, zu deren Bearbeitung sie mit ihrem Freiwilligendienst einen Beitrag leisten.“¹⁰

Diese wird – wie sich in der Befragung zeigt – durch das Engagement der Teilnehmer*innen unterstützt. Die hier gemachten Erfahrungen und Lernprozesse tragen dazu bei, Kompetenzen der selbstständigen Lebensgestaltung zu entwickeln und zu stärken. Aus den Interviews ergibt sich, dass persönlichkeitsbildende Kompetenzen durch die Bewältigung vielfältiger, häufig neuer, ungewohnter Aufgaben und Situationen gewonnen werden, aber auch durch das Aushalten frustrierender Erfahrungen und die Bereitschaft, nach Rückschlägen weiterzumachen.

Versteht man individuelle Entwicklung als Lernprozess und Entwicklungsaufgaben als Lernaufgaben im Spannungsfeld von gesellschaftlichen Erwartungen und individuellen Bedürfnissen und Zielen,¹¹ so zeigt sich, dass die Lösung von Entwicklungsaufgaben der Adoleszenz wie der Aufbau von Ich-Identität, Selbsterkenntnis, Selbstständigkeit, beruflicher Orientierung, Zukunftsplanung sowie der Entwicklung von Werten und Zielen durch das Engagement auf vielfältige Weise angeregt und unterstützt wird.¹² Vergleichsstudien zeigen auch, dass in anderen FSJ-Formaten diese Kompetenzen erarbeitet werden.¹³ Diese Entwicklungsschritte werden in den folgenden Ausführungen dargestellt.

Die Enquete-Kommission bezeichnet Freiwilligendienste als „besondere, staatlich geförderte Form bürgerschaftlichen Engagements“ und als „Lernorte für Bürgerschaftliches Engagement und gesellschaftliche Partizipation“.¹⁴ Eine Ausweitung auf weitere Zielgruppen und neue Arbeitsfelder sollte daher angestrebt werden.¹⁵ In den vorliegenden Ausführungen wird jedoch nicht auf die Bedeutung eines Freiwilligendienstes oder des sonstigen ehrenamtlichen Engagements für die Gesellschaft eingegangen, sondern sie fokussiert sich auf die individuelle Entwicklungsleistung für den einzelnen Menschen. Die vorliegende Arbeit beleuchtet auch nicht einzelne gesellschaftliche Gruppierungen und ihren Bezug zum ehrenamtlichen Engagement, z. B. Teilnehmer*innen mit Migrationshintergrund oder Teilnehmer*innen aus benachteiligten Lebensverhältnissen.

¹⁰ Jakob (2004), S. 23.

¹¹ Vgl. Fend (2005), S. 460–463.

¹² Dux (2007), S. 215 f.

¹³ Vgl. Fischer (2011), S. 59 ff.

¹⁴ Enquete-Kommission (2002), S. 250–252.

¹⁵ Ebd., S. 256.

1 Kurzer geschichtlicher Überblick

1.1 Die Entwicklungen vom Anfang des 20. Jahrhunderts bis 1945

In den Jahren vor dem Ersten Weltkrieg bis zur Beendigung des Zweiten Weltkrieges gab es immer wieder verschiedene Ausprägungen und Organisationsformen des ehrenamtlichen Engagements junger Menschen in Bezug auf hilfsbedürftige Menschen und Gruppen. So gründete 1906 der Katholische Deutsche Frauenbund eine Jugendabteilung „mit dem ausdrücklichen Ziel des sozialen Engagements [...] und der politischen Verantwortung“.¹⁶ Darüber hinaus entstanden ab 1921 aus verschiedenen Gruppen der Jugendbewegung sogenannte Arbeitslager.¹⁷ Hierbei ging es vor allem auch um körperliche Arbeit, die während der damaligen Zeit als eine Form der pädagogischen Arbeit wahrgenommen und durchgeführt wurde. Durch das Zusammenleben der jungen Männer in den Arbeitslagern sollten Selbstverwaltung und Selbstverantwortung gelernt und gefördert werden. Unterschiedliche soziale Schichten sollten einander kennenlernen und gemeinsam fördern.¹⁸ Durch das Arbeiten in den Arbeitslagern sollten Verständnis und Interesse zwischen den gesellschaftlichen Schichten entwickelt und ein demokratischer Wandel gefördert werden.¹⁹

In den Jahren 1933 bis zum Ende des NS-Regimes 1945 wurden nach und nach alle bürgerlichen Organisationen und Entwicklungen durch staatstreue NS-Organisationen ersetzt. Diese hatten jedoch weniger die bis dahin bestehenden Ziele im Sinn, etwa den jungen Menschen in seiner gesellschaftlichen Autonomie zu stärken, seinen Dienst am Nächsten zu fördern, gesellschaftliche Ungerechtigkeit zu beseitigen und ein politisches Engagement zu schaffen, als vielmehr die Ideologie und die Zielsetzungen des NS-Regimes zu begünstigen und weiterzuentwickeln. Die sozialpädagogischen Werte der Anfänge des Freiwilligendienstes wurden zugunsten der Massendisziplinierung der jungen Männer und Frauen verändert.²⁰

1.2 Die ersten Jahre nach 1945

In den Jahren nach dem Zweiten Weltkrieg nahmen gerade im Hinblick auf eine wachsende Jugendarbeitslosigkeit die Diskussionen über eine Gestaltung eines Pflichteinsatzes für junge Menschen wieder zu.

¹⁶ Bock (1983), S. 44.

¹⁷ Schelsky (1950), S. 355.

¹⁸ Ebd.

¹⁹ Dudek (1991), S. 153.

²⁰ Schelsky (1950), S. 357.

Auf Grund einer wachsenden Anzahl von arbeitslosen Jugendlichen war dies keine Einzelmeinung. Gleichzeitig zur hohen Jugendarbeitslosigkeit bestand in der ehemaligen Bundesrepublik Deutschland ein Ausbildungsmangel durch z. B. einwandernde Familien aus der sowjetischen Besatzungszone. Um diese Problematik zu beseitigen, wurden verschiedene Lösungsmöglichkeiten vorgeschlagen, z. B. dass vor allem erst einmal junge Männer Ausbildungschancen erhalten und Frauen im häuslichen Bereich sich betätigen bzw. in der Landwirtschaft tätig werden sollten.

1.3 Das Jahr für die Diakonie

Am 9. Mai 1954, dem Tag der Hundertjahrfeier der Diakonissenanstalt Neuendettelsau, rief der damalige Direktor und spätere Landesbischof von Bayern, Hermann Dietzfelbinger,²¹ die evangelische weibliche Jugend zu einem Diakonischen Jahr auf. In seinem Aufruf erklärte er den Dienst bzw. das Dienen am Nächsten in Form der Diakonie als konkretes Zeichen der Liebe Gottes des Einzelnen an seinem Nächsten.

Bewusst zeigte er einen weiteren diakonischen Weg für junge Frauen neben dem Leben und Arbeiten einer Diakonisse auf. So rief Dietzfelbinger die evangelischen Frauen auf zu einem „Jahr für die Diakonie“.²² Dieses Jahr soll nach seinen Vorstellungen von jungen, gesunden und reifen Frauen ab 18 Jahren gestaltet werden. Die Arbeitsfelder sah er dabei besonders im Pflegebereich, aber auch in allen umliegenden Arbeiten. Als Anerkennung für diesen Dienst stellte er ein Taschengeld und immaterielle Werte in Aussicht. Besonders die Ausbildung „im Dienen, Beten, Leiden und Mittragen“²³ sowie dem Wachsen im christlichen Glauben und das Sich-Einüben in christliche Werte stellte nach seinen Aussagen den viel höheren Gewinn für jeden Einzelnen dar als der materielle Gewinn.²⁴

Dieser Aufruf zum Dienst am Nächsten wird auch im Hinblick auf den Arbeitskräftemangel erschienen sein.²⁵ Es ist darauf hinzuweisen, dass sich der spätere bayrische Landesbischof Dietzfelbinger mit seinem Aufruf zum freiwilligen sozialen Dienst gegen die teilweise politische Meinung eines Pflichtjahres aussprach.²⁶

Die katholische Kirche folgte diesem Beispiel eines Freiwilligenjahres. Durch die Förderung von „Sonntagsschwestern“, die in regelmäßigen Abständen soziale Dienste in Krankenhäusern übernahmen, und einer abschließenden Auswertung der Arbeit vor Ort wurde die Form

²¹ Hermann Dietzfelbinger lebte von 1908–1989, er war bayrischer Landesbischof von 1955–1975 und Ratsvorsitzender der EKD von 1967–1973.

²² Vgl. Gerwig/Sticht (1986), S. 17.

²³ Ebd., S. 18.

²⁴ Ebd.

²⁵ Ebd., S. 29.

²⁶ Ebd., S. 30 ff.

des Freiwilligengesetzes zum Teil maßgeblich mitentschieden. Hier wurde bereits von einer Begleitung der freiwilligen Helfer gesprochen. Davon unabhängig rief die Bundesführung des BDKJ auf ihrer Jahreskonferenz im Sommer 1958 mit dem Slogan „Jugend hilft Jugend“ dazu auf, und durch Hirtenbriefe der Bischöfe wurde dieser Ruf verstärkt. Hierdurch wurden bestehende Ressentiments, vor allem der Eltern, gegenüber einem Jahr für den Nächsten mit den Kosten der verspäteten Ausbildung und einem geringeren Einkommen entgegengewirkt. Ein Jahr für den Nächsten zu geben, im christlichen Selbstverständnis wurde im Hinblick auf das Gebot der Nächstenliebe erklärt und ggf. soziale Ungerechtigkeiten sollten durch ein Taschengeld, Übernahme der Sozialversicherungsbeiträge sowie freier Unterkunft und Verpflegung abgedeckt werden.

Aber auch die Freikirchen und die Kirchen in der ehemaligen DDR bauten den Freiwilligendienst in ihren Organisationen für junge Menschen auf. Es ist darauf hinzuweisen, dass besonders die evangelischen Landeskirchen im Vergleich zu den katholischen Bistümern schon von Anfang an auch Frauen und Männern die Gelegenheit eines Freiwilligendienstes anboten und dies auch angenommen wurde.

1.4 Spannungsvolle Diskussionen zwischen 1960 bis 1967

In ihren Ausführungen zur Entwicklung des FSJ bzw. des Diakonischen Jahres führt Helga Salzmann²⁷ für die Zeit zwischen 1960 und 1967 besonders zwei Diskussionspunkte an:

Zum einen erfuhr das Diakonische Jahr durch die Schaffung einer gesetzlichen Grundlage zum FSJ 1964 einen neuen Stellenwert. Zum anderen gab es in den Jahren 1966/67 die innerkirchliche Diskussion, ob die Freiwilligkeit des Dienstes nicht in eine Pflicht für alle Jugendlichen verwandelt werden müsste. Die Schaffung von gesetzlichen Grundlagen für das FSJ gab den teilnehmenden Jugendlichen die erforderlichen Grundlagen zur Ausgestaltung ihres freiwilligen Dienstes. Die nun legitimierten Rahmenbedingungen konnten mit Inhalten neugestaltet werden und damit auch an Attraktivität gewinnen – dies geschah gerade gegenüber allen Bedenken im Blick auf ein soziales Jahr.²⁸

So wurde am 24. April 1964 das „Gesetz zur Förderung des Freiwilligen Sozialen Jahres“ im Bundestag verabschiedet; es trat rückwirkend zum 1. April 1964 in Kraft.²⁹ Die besondere Veränderung durch das Gesetz betraf weniger die direkte Förderung der Teilnehmer*innen bezüglich Taschengeld, pädagogischer Begleitung und Sozialversicherung – dies war auch

²⁷ Helga Salzmann, 1942, ehemalige Leiterin des Diakonischen Jahres im Diakonischen Werk Hamburg und ehemalige Bundestutorin der ev. Freiwilligendienste

²⁸ Vgl. Salzmann (1986), S. 37.

²⁹ Vgl. ebd., S. 38.

schon vorher gegeben, vielmehr konnten von den anerkannten Trägern des FSJ nun über den Kinder- und Jugendhilfeplan finanzielle Mittel des Bundes beantragt werden.

Einige Werte des Diakonischen Jahres wurden zugunsten des Freiwilligenjahres „geopfert“. Als bundesweites Projekt stand nun nicht mehr die von Bischof Dietzfelbinger favorisierte religiöse Prägung von Jugendlichen im Zentrum der Initiative. Als Bundesprojekt, das vielen Organisationen offenstand und gleichzeitig Wertneutralität besaß, ging es nicht mehr darum, christliche Werte wie z. B. Nächstenliebe theoretisch und praktisch zu vermitteln, sondern den Einzelnen zu einem selbständigen Individuum zu bilden.³⁰

Gleichzeitig war das Gesetz wichtig für die weitere Entwicklung des FSJ:

1. Zum ersten Mal wurden für alle verbindlich Mindeststandards festgelegt.
2. Damit verband sich auch eine Abgrenzung gegenüber Fremdeinwirkungen, wie z. B. dass das FSJ kein arbeitspolitisches Mittel gegenüber Jugendarbeitslosigkeit darstellen oder auch den Jugendlichen als Quelle für eine günstige Arbeitskraft dienen sollte.
3. Es kam zu einer politischen Anerkennung der Teilnehmer*innen für ihren Dienst an der Gesellschaft; dies zeigte sich durch die Bereitstellung von finanziellen Mitteln.
4. Durch die erheblichen finanziellen Zuwendungen des Bundes ist gleichzeitig eine Abhängigkeit des FSJ auf kirchlicher Ebene entstanden.³¹ Strukturen wurden geschaffen z. B. Mitarbeitende für die Seminare als Referent*innen mit einem pädagogischen Studium wurden eingestellt. Dieser Strukturaufbau und Erhalt wird zum erheblichen Teil durch Bundesmittel finanziert.

Neben der Schaffung der gesetzlichen Grundlagen für das FSJ kam es zu innerkirchlichen Diskussionen über die Schaffung eines Pflichtjahres für alle Jugendlichen. Helmut Thielicke³² sprach sich z. B. während des 4. Deutschen Krankenhaustages im Mai 1966 in Stuttgart für ein weibliches Pflichtjahr aus. Dabei waren für Thielicke wichtig:

1. Eine Gleichberechtigung der Geschlechter.
Junge Männer absolvierten ihren Dienst an der Waffe in Form der Wehrpflicht und gaben dabei in ihrer beruflichen Entwicklung eine Zeit ihres Lebens für die Gesellschaft. Als berechtigten Ausgleich für die Wehrpflicht der Männer sah Thielicke für Frauen ein soziales Pflichtjahr an.

³⁰ Vgl. ebd., S. 39.

³¹ Vgl. Gerwig/Sticht (1986), S. 40.

³² Deutscher evangelischer Theologe, * 4. Dezember 1908 in Barmen/Wuppertal; † 5. März 1986 in Hamburg.

2. Des Weiteren sah er im Geschlechterverständnis der damaligen Zeit das Pflichtjahr als einen guten 'pädagogischen Effekt' für die Vorbereitung auf die Ehe und damit auch die Familie und die Rolle der Frau als Mutter.
3. Darüber hinaus würde auch durch ein Pflichtjahr die Unterversorgung im Pflegedienst abgedeckt und gleichzeitig die Qualität der zu Versorgenden erhöht werden.³³

Diese Vorschläge wurden heftig diskutiert und schließlich doch abgelehnt. Um den Charakter der Freiwilligkeit zu stärken, wurden Überlegungen laut, z. B. die finanziellen Rahmenbedingungen zu stärken.

In den „Anfängen der 60er Jahre zogen auch andere Verbände der freien Wohlfahrtspflege nach, so daß freiwillige Dienste auch bei nicht-kirchlichen Trägern geleistet werden konnten.“³⁴

1.5 Von den 1970er Jahren bis heute

In den Folgejahren richteten sich die pädagogischen Zielsetzungen mehr an den Bedürfnissen der Jugendlichen aus. Die Rahmenbedingungen wurden an die aktuellen Herausforderungen angepasst, so wurden mehr Seminartage bezogen auf ein Jahr eingerichtet, gleichzeitig kam es auch zu einer besseren Zusammenarbeit der einzelnen konfessionellen Träger bis hin zu einem gemeinsamen Auftreten der Akteure auf Bundesebene. Auch veränderten sich die Interessen für ein FSJ bei Jugendlichen. War es noch zu Anfang die Hingabe an den Hilfebedürftigen, so wurde es jetzt auch ein Orientierungszeitraum und eine Vorbereitungszeit für den späteren Beruf. Durch die Jugendarbeitslosigkeit ab Mitte der 1970er bis Mitte der 1980er Jahre gewann das FSJ immer mehr den Charakter eines Überbrückungsjahrs zwischen Schule und späterer Ausbildung bzw. Studium.

Salzmann beschreibt in ihren Ausführungen zur Entwicklung, dass oft das FSJ beispielhaft als Vorpraktikum für eine spätere Ausbildung oder Studium diente. Gleichzeitig konnte es auch geschehen, dass die Zeit des FSJ als ‚Probezeit‘ für eine spätere Ausbildung in der Einsatzstelle wahrgenommen wurde. So übernahm das FSJ eine „Lückenbüßerfunktion“³⁵, um das sonst verlorene Lebensjahr sinnvoll zu gestalten. Diese Motivationen hatten natürlich auch Auswirkungen auf die Gestaltung der Seminararbeit, so wurden immer mehr arbeitspraktische Inhalte vermittelt. Trotz aller dieser inhaltlichen Veränderungen und Wertverschiebungen

³³ Vgl. Salzmann (1986), S. 40 f.

³⁴ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (1998), S. 35.

³⁵ Ebd., S. 47.

wurde die Zeit des FSJ im Sinne einer „ganzheitlichen Lernchance“³⁶ mit guten und intensiven Erfahrungen wahrgenommen und im Nachhinein interpretiert.

In der Zeit von 1964 bis zum Jahr 2020 erfuhr das FSJ-Gesetz neun Reformen und wurde immer wieder neu an die Bedürfnisse der Teilnehmer*innen und der gesellschaftlichen Bedingungen angepasst. So wurde in mehr als fünfzig Jahren viel Flexibilität eingebaut. Besonders ist hier die Gesetzesnovellierung aus dem Sommer 2002 zu nennen. Das „Gesetz zur Änderung des Gesetzes zur Förderung eines freiwilligen sozialen Jahres und anderer Gesetze“ (FSJÄndG) führte zu Neuregelungen in Bezug auf die Förderung eines FSJ (FSJG). Beispielsweise sind hier folgende Schwerpunkte zu nennen:

- Ein Mindesteintrittsalter ist nicht mehr vorgeschrieben, sondern die Teilnehmer*innen müssen die Vollzeitschulpflicht erfüllt haben und dürfen das 27. Lebensjahr noch nicht vollendet haben,
- die Veränderung der Einsatzorte im In- und Ausland,
- die Erweiterung der Einsatzbereiche um gemeinwohlorientierte Einrichtungen,
- die Wahl der Länge des freiwilligen Dienstes von 6 bis 18 Monaten,
- die Anrechenbarkeit des Freiwilligendienstes anstelle eines Zivildienstes – hierfür wurde auch das Bundeszivildienstgesetz verändert § 14 c,
- das Ausstellen eines qualifizierten Zeugnisses durch den Träger.

Es folgte im Sommer 2008 das Jugendfreiwilligendienstgesetz (JFDG). Dieses Gesetz setzte noch mehr auf Flexibilisierung der verschiedenen Freiwilligendienste und wollte den unterschiedlichen Bedürfnissen der Zielgruppe entsprechen. Dies geschah durch die Möglichkeit, dass ein Freiwilligendienst in dreimonatigen Blöcken in verschiedensten Einrichtungen bzw. auch mit im Vorfeld geplanten Unterbrechungen durchgeführt werden konnte. Auch wurde eine Kombination aus Inlands- und Auslandseinsätzen möglich, wenn der jeweilige Einsatz mindestens drei Monate betrug und die Summe des Einsatzes mindestens sechs Monate ergab. Neben den eher strukturellen Veränderungen im Gesetz wurden auch pädagogische Schwerpunkte neu festgesetzt. Individuelle Lernziele mit einzelnen Teilnehmer*innen sollten während des Freiwilligendienstes besprochen und kontrolliert werden. Eine vorherige Auffassung, allgemeine Standards während des Jahres zu erfüllen, wurde nicht verfolgt. Aus individuellen pädagogischen Gründen konnte nun auch ein Freiwilligendienst auf bis zu 24 Monate geplant werden.

³⁶ Ebd., S. 48.

Inwiefern die gesetzlichen Veränderungen auch in der Praxis eine Wirkung zeigten und von wem sie vor allem genutzt wurden, wird in der Veröffentlichung „Evaluation des freiwilligen sozialen Jahres und des freiwilligen ökologischen Jahres“³⁷ 2008 ausführlich beschrieben.

Seit Juni 2011 wurde das FSJ um den Bundesfreiwilligendienst erweitert. Hierbei könnte man von dem Freiwilligenprojekt des Bundes sprechen, der den gesetzlich ausgesetzten Zivildienst ablösen und durch die nötigen Freiwilligen ersetzen soll. Viele gesetzliche Grundlagen sind identisch, einige strukturelle Unterschiede sind jedoch vorhanden. Da diese Arbeit sich nicht direkt mit dem neuen Bundesfreiwilligendienst auseinandersetzen möchte und die Daten aus dem Jahrgang 2010/11 nur auf Freiwilligen aus dem FSJ beruhen, wird auf diese Thematik nicht eingegangen.

Im Jahre 2019 hat der Freiwilligendienst seinen festen alternativen Platz in der Lebensplanung von jungen Menschen. Durch die Verkürzung der Gymnasialzeit mit dem Abitur auf zwölf Jahre, dem allgemein bekannten G8, gestaltete gerade die Gruppe der Abiturient*innen vermehrt dieses Jahr zwischen Abitur und vielleicht Studium als „Erholungs- und Verschnaufpausenjahr mit Orientierungsschwerpunkt“.

Wie sich dies gestaltet, wenn z. B. in Nordrhein-Westfalen wieder das Abitur mit der 9. Gymnasialen Oberstufe durchgeführt wird, ist zurzeit nicht abzusehen.

Auch die Diskussion über die Umwandlung des Freiwilligenjahres in ein Pflichtjahr, wie es von der damaligen Generalsekretärin der CDU, Annegret Kramp-Karrenbauer im Sommer 2018 angestoßen wurde, wird von Teilen der Gesellschaft als Zukunftsmodell angesehen. Die Ministerin für Familien, Senioren, Frauen und Jugend Frau Franziska Giffey widersprach diesem Vorschlag und favorisiert ein Jugendfreiwilligenjahr.³⁸ Basierend auf der Freiwilligkeit seiner Teilnehmenden soll es einen gesetzlichen Anspruch auf einen refinanzierten Freiwilligenplatz geben. Welches der beiden Modelle eher realisiert wird, hängt von der weiteren politischen Entwicklung in Deutschland ab.

³⁷ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Kinder (2008).

³⁸ Vgl. www.bmfsfj.de, Engagement stärken – Neues Konzept für „Jugendfreiwilligendienste“ v. 11.06.2019.

2 Die evangelische Trägergruppe

2.1 Die evangelische Freiwilligengruppe

Das FSJ auf evangelischer Seite wird bundesweit getragen durch den Zusammenschluss von 41³⁹ evangelischen Trägern. Die „Evangelischen Freiwilligendienste gGmbH“ hat ihren Sitz für das Bundestutorat in Hannover. Gesellschafter der gGmbH sind die Arbeitsgemeinschaft der Evangelischen Jugend in Deutschland e. V. und der Diakonie Deutschland – Evangelischer Bundesverband.⁴⁰ In der Funktion der Gesellschafter übernehmen und verantworten sie die finanzielle und inhaltliche Planung, setzen die Geschäftsführerin/den Geschäftsführer ein und sind letztendlich weisungsberechtigt bei allen wesentlichen Entscheidungen.⁴¹ Allerdings sind nicht alle evangelischen Träger Mitglieder der evangelischen Trägergruppe, z. B. sind die Joghanniter kein Mitglied.

Im Folgenden wird die Organisationsstruktur der evangelischen Trägergruppe skizziert, und die verschiedenen Gremien und deren Aufgaben werden aufgeführt und ihre jeweilige Verbindung mit- und untereinander erläutert.

Grundlagen für die folgenden Ausführungen sind die Bundeskonzeption von 2010 und die Veränderungen aus dem Jahr 2012. Die bereits sehr konzentrierten Erläuterungen der Bundeskonzeption werden in den folgenden Ausführungen kurz benannt und erläutert. Teilweise stimmen die Formulierungen der niedergeschriebenen Bundeskonzeption im Einzelnen nicht mehr mit den aktuellen Positionen bzw. Verlautbarungen überein. Durch den Bundesfreiwilligendienst (BFD) ist die evangelische Trägergruppe z. B. nicht nur für junge Menschen im FSJ zuständig, sondern für Menschen jedes Alters.

Neben den oben genannten verbindlichen Schriften wirkt noch das „Handbuch – Qualitätsentwicklung und Qualitätsmanagement“ wie eine zusätzliche Klammer um die einzelnen Träger und verbindet qualitativ die Arbeit der einzelnen Akteure untereinander. Erst durch diese gemeinsame Verpflichtung zu einer gemeinsamen Qualitätsentwicklung und einem Qualitätsmanagement war es möglich, die verschiedenen Träger und ihre Arbeit untereinander und miteinander in dieser wissenschaftlichen Arbeit zu vergleichen.

³⁹ Stand 2019.

⁴⁰ Vgl. www.ev-freiwilligendienste.de [abgerufen: 15.05.2013].

⁴¹ Ebd.

2.2 Das Profil der evangelischen Trägergruppe

Wie bereits in der Überschrift deutlich wird, handelt es sich bei dieser Trägergruppe um eine konfessionell gebundene. Das christliche Menschenverständnis ist Grundlage für die gemeinsam getragene Arbeit. Die allgemein gehaltene Begrifflichkeit des „christlichen Menschenbildes“⁴² konkretisiert sich in der Würde eines jeden Menschen und in zentral vermittelten Werten. Diese sind „Nächstenliebe, Selbstbestimmung, Toleranz und Respekt“.⁴³ Darüber hinaus gehören Freiheit und Selbstverantwortung zu den grundlegenden Elementen von Zivilgesellschaft als „Grundvoraussetzung des Handelns“.⁴⁴ Konkret bedeutet dies, dass die Freiwilligen Verantwortung in den verschiedensten Feldern ihres Freiwilligendienstes übernehmen sollen.

Als konfessionelle Trägergruppe gehört das Vermitteln von christlichen Werten und einer christlichen Spiritualität auch als Teil der religiösen Bildung dazu. Dabei sind die einzelnen Träger „offen für alle interessierten jungen Menschen, unabhängig von konfessioneller oder religiöser Zugehörigkeit“.⁴⁵ Die Verfasser der Bundeskonzeption beschreiben die evangelische Trägergruppe und jeden einzelnen Träger als Interessenvertreter der jungen Menschen. Dies zeigt sich darin, dass Menschen mit unterschiedlicher gesellschaftlicher, sozialer, religiöser etc. Herkunft die Möglichkeit eines Einsatzplatzes innerhalb der Trägergruppe angeboten werden kann und soll.⁴⁶

In den Ausführungen über „verbindliche Grundlagen und Globalziele“⁴⁷ wird konkreter die Zielsetzung für das FSJ unter evangelischer Trägerschaft beschrieben. So sollen vor allem in einem „Bildungsprozess“⁴⁸ soziale Erfahrungen erworben werden. Dies geschieht durch das Zusammentreffen von Menschen außerhalb ihrer eigenen bekannten Lebenswelt, durch „das Kennenlernen menschlicher Krisen und Konfliktsituationen und deren Bewältigung“⁴⁹ sowie durch die praktische Arbeit in den Einsatzstellen.⁵⁰ Darüber hinaus beschreibt das Qualitäts- handbuch in seinen verbindlichen Grundlagen, die als Leitbild für das FSJ gelten, die pädagogische Arbeit des Trägers mit der Zielsetzung der Vermittlung von „individuellen Kompetenzen“.⁵¹

⁴² Ebd.

⁴³ Ebd.

⁴⁴ Ebd.

⁴⁵ Ebd.

⁴⁶ Vgl. Bundeskonzeption (2010), S. 7 f.

⁴⁷ Evangelische Freiwilligendienste (o.J., a), S. 10.

⁴⁸ Ebd.

⁴⁹ Ebd.

⁵⁰ Vgl. Ebd.

⁵¹ Ebd.

Hierunter fallen:

- „Persönlichkeitsbildung (u. a. Rollenflexibilität, Identitätsfindung),
- religiöse Bildung (u. a. Wertorientierung überprüfen und weiterentwickeln),
- soziale Bildung (u. a. Kommunikations-, Kooperations- und Konfliktfähigkeit),
- Interkulturelle Bildung (u. a. Auseinandersetzung mit eigenen und anderen kulturellen Prägungen),
- politische und gesellschaftliche Bildung (u. a. Wahrnehmung sozialer und gesellschaftlicher Zusammenhänge und Realitäten),
- arbeitsweltorientierte Bildung (u. a. Vermittlung von Basiswissen, persönliche Orientierung)“.⁵²

2.3 Leitbild der Evangelischen Freiwilligendienste für Menschen gGmbH

Das Leitbild der Evangelischen Freiwilligendienste gGmbH wird getragen von folgenden sieben Punkten:

- Christliches Menschenbild
- Kirche und Gesellschaft
- Zielgruppen
- Freiwillige
- Bildung und Engagement
- Interkulturelle Ausrichtung und Ökumene
- Dienstleister und politische Vertretung

Es lassen sich drei Dimensionen dabei verstärkt herausarbeiten:

1. Die religiös-christliche Dimension

Den Verfasser*innen geht es hierbei um das christliche Menschenbild sowie die Konkretisierungen „in Engagementfeldern von Kirche, Diakonie, Jugendarbeit und Gesellschaft“.⁵³ Bezug genommen wird auch auf eine „Begegnungsmöglichkeit zwischen Menschen unterschiedlicher kultureller Herkunft und unterschiedlicher religiöser Prägung“.⁵⁴ Der religiös-christliche Anspruch zeigt sich konkreter in der zweiten Dimension.

⁵² Ebd.

⁵³ Evangelische Freiwilligendienste (o.J., b), S. 1.

⁵⁴ Ebd., S. 2.

2. Die Dimension der Zielgruppen

Christlicher Glaube wird in der Zuwendung zu Menschen an den Rändern der Gesellschaft besonders aktiv. Allgemein spricht das Leitbild von „den Armen, Benachteiligten und Schwachen“.⁵⁵ Dies geschieht durch eine gesellschaftliche Verantwortung im Wissen um die nationale Vergangenheit und der gegenwärtigen sowie zukünftigen Verpflichtung um die Geschöpfe und die Schöpfung. Parallel beschreibt das Leitbild das Engagement für und mit den Freiwilligen und den Bildungs- und Orientierungscharakter eines Freiwilligendienstes.

3. Die politische Dimension

Neben den vorangegangenen zwei Dimensionen versteht sich die gemeinnützige Gesellschaft der evangelischen Freiwilligendienste auch als Interessenvertretung ihrer Freiwilligen im Raum von Kirche und Diakonie.⁵⁶

2.4 Übersicht über die aktuellen Mitglieder

Die Anzahl der Mitglieder der evangelischen Trägergruppe verändert sich. Gab es noch am 01.11.2011 insgesamt 42 Träger, so ist die Zahl zum 01.01.2013 auf 48 Träger angewachsen, durch Fusionen beträgt der Stand am 31.12.2019 41 Träger. Dieser Zuwachs an Mitgliedern hängt zum einen mit dem BFD zusammen, aber auch mit anderen Faktoren, z. B. der staatlichen Förderung des FSJ, dem erforderlichen Anschluss an eine zentrale Stelle im Internationalen Jugendfreiwilligendienst (IJFD). Immer wieder gibt es Bestrebungen, dass einzelne größere Einsatzstellen bzw. Organisationen mit mehreren Einsatzstellen sich als Träger für Freiwilligendienste erklären möchten, um individuellere Arbeiten vor Ort durchzuführen. Diese Bestrebungen werden zurzeit von den Evangelischen Freiwilligendiensten versucht zu verhindern, um einer Zersplitterung der Trägerlandschaft vorzubeugen.

Die aktuellen 41 Träger untergliedern sich folgendermaßen:

- 11 bundesweit tätige Träger, dies sind z. B.
 - Jugendverbände (CVJM, EC-Verband)
 - Freikirchen (Evangelisch-Methodistische Kirche, Gemeindejugendwerk)
 - Diakonische Institutionen (Augustinum, Diakoniewerk Zehlendorf)
 - sonstige (Global Volunteer Services)

⁵⁵ Ebd., S. 1.

⁵⁶ Vgl. ebd., S. 2.

- 30 eher regional tätige Träger:
 - Landeskirchliche diakonische Werke (z. B. Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe)
 - Landeskirchliche Jugendarbeit (z. B. Amt für Jugendarbeit der Ev. Kirche von Westfalen)
 - Diakoniewerke
 - sonstige (z. B. Sozialer Friedensdienst Bremen e. V.)

Neben der Aufgliederung der 41 Träger nach ihrem regionalen Tätigkeitsfeld spielt auch die Größe der Träger eine Rolle. So ist der Kleinste der Träger mit 4 Freiwilligen im Jahrgang 2018/19 vertreten und der größte Träger mit knapp 1.800 Freiwilligen.⁵⁷ Diese Zahlen beziehen sich auf die Teilnehmenden im FSJ und nicht im BFD oder in anderen weiteren Freiwilligendiensten.

2.5 BFD, Projekte und weitere Arbeitsfelder

Seit der Einführung des BFD im Jahr 2011 wird diese neue Dienstform auch innerhalb der ev. Trägergruppe durchgeführt. Da es zum Zeitpunkt der Datenerhebung den BFD noch nicht gab, kann die vorliegende Arbeit auch darauf nicht eingehen. Der BFD ist von seiner Ausgestaltung stark an das FSJ angelehnt, seine Grundlage ist jedoch ein anderes Bundesgesetz mit einigen strukturellen Unterschieden. Da eine weitere Ausführung der Gemeinsamkeiten und der Unterschiede beider Dienste den Rahmen dieser Arbeit übersteigen würde, wird hierauf verzichtet. Prinzipiell ist jedoch zu sagen, dass es für die Freiwilligen selbst nur wenige Unterschiede gibt in dem Erleben und der Durchführung ihres Freiwilligendienstes. Nur in der Form eines Seminarblocks von fünf Tagen erleben Freiwillige in den o. g. Diensten einen Unterschied. Im BFD müssen die Teilnehmer*innen ein Seminar zur politischen Bildung an einem der Bildungszentren des Bundes, das dort inhaltlich verantwortet und von den dort angestellten Referent*innen durchgeführt wird, besuchen, während Freiwillige im FSJ entweder in ihrem Regelseminar mit der vertrauten Seminarleitung verbleiben oder ein Wahlseminar belegen.

Im Jahrgang 2017/18 haben von den insgesamt ca. 13.200 Freiwilligen unter evangelischer Trägerschaft 8.000 ein FSJ durchgeführt, 4.750 einen BFD und 450 Teilnehmer*innen einen Bundesfreiwilligendienst mit Flüchtlingsbezug (BFDmF).

⁵⁷ Gesamtstatistik 2018/19 (unveröffentlicht).

2.6 Ausländische Teilnehmer*innen im Freiwilligendienst

Im Jahrgang 2018/19 kamen aus dem Ausland 621 Freiwillige⁵⁸ nach Deutschland, um einen Freiwilligendienst durchzuführen. Durch das Incoming-Programm soll der interkulturelle Dialog gefördert und das Ziel des interkulturellen Lernens ausgebaut werden. Die Begleitung dieser Freiwilligen geschieht zum jetzigen Zeitpunkt durch unterschiedliche Konzepte.

Entweder bewerben sich Freiwillige aus dem Ausland direkt bei einem deutschen Träger von Freiwilligendiensten (Aufnahmeorganisation⁵⁹), oder Entsendeorganisationen aus dem Heimatland der Freiwilligen arbeiten mit den Aufnahmeorganisationen zusammen und unterstützen und bereiten die Freiwilligen auf ihren Auslandsaufenthalt in Deutschland vor.⁶⁰

Inhaltlich werden die Freiwilligen unterschiedlich während ihres Freiwilligendienstes vorbereitet und begleitet. So werden Freiwillige teilweise über ein vorgeschaltetes „Eingliederungsseminar“ auf die Kultur, das Land und die Sprache vorbereitet. Kenntnisse der deutschen Sprache müssen jedoch schon größtenteils vorhanden sein; Sprachkurse in Deutschland werden teilweise während des Aufenthaltes besucht. Aber auch andere Konzepte werden verfolgt; dies hängt teilweise mit der Anzahl der aus dem Ausland Eingereisten innerhalb eines Trägers zusammen. Größtenteils werden jedoch die meisten Freiwilligen aus dem Ausland in die bestehenden Seminargruppen der im Inland tätigen Freiwilligen integriert. Gerade an diesem Punkt ist ersichtlich, wie stark die Entwicklung in den Freiwilligendiensten momentan ist. Das Schlagwort hierbei heißt „Incoming“. Durch neue Konzepte sollen gezielt ausländische Freiwillige auf einen Freiwilligendienst in Deutschland angesprochen werden. Dabei bekommt der Entsendeorganisation im Heimatland eine wichtige beratende Position zu. Sie soll die Interessierten informieren über:

- praktische Fragen von der Beantragung eines Visums bis zur Einreise an den Einsatzort,
- Vorbereitung auf den Aufenthalt in Deutschland und
- Informationen über den Träger und die Arbeit vor Ort in Deutschland.

⁵⁸ Jahrgangsstatistik 2018/19 (unveröffentlicht).

⁵⁹ Innerhalb der Auslandsprogramme werden einige Bereiche anders benannt, z.B. heißen Träger hier Aufnahmeorganisationen.

⁶⁰ Vgl. unveröffentlichtes Ergebnispapier der Arbeitsgruppe „Aufnahme von Freiwilligen aus dem Ausland in einen Freiwilligendienst in Deutschland“.

2.7 Aktuell durchgeführte Freiwilligenprojekte

Neben den großen Freiwilligenprogrammen FSJ, BFD und IJFD führen einzelne Träger noch gesonderte Freiwilligen-Projekte durch. Diese Schwerpunkt-Projekte sprechen entweder eine spezielle Zielgruppe an und versuchen, eine besondere Qualifikation zu vermitteln, oder es werden neue Zielgruppen akquiriert. Ein Schwerpunkt der zukünftigen Arbeit soll in der Förderung von benachteiligten Menschen liegen, die auf Grund ihrer Lebenssituation einen besonderen Förderbedarf benötigen.

Zu den Projekten der Träger zählen z. B.:

- „FSJ Plus“ des Diakonischen Werkes Württemberg
- „FSJ Fokus“ des Diakonischen Werkes Württemberg
- „FSJ 4 You“ des Diakonischen Werkes Hamburg
- Freiwilligendienst für Freiwillige mit Fluchtbezug
- Freiwilligendienst für sozial benachteiligte Jugendliche
- „Voluntarius – Generationsübergreifende Freiwilligendienste“ – im Rahmen des Diakonischen Jahres im Ausland (DGiA)⁶¹

Einige der Projekte werden bereits seit mehreren Jahren durchgeführt, und andere sind aktuell in einer Erprobungsphase. Projekte der Träger werden als „Leuchtturm-Projekte“ der evangelischen Trägergruppe wahrgenommen und daher auch besonders durch eine Kontingentierung von Plätzen im BFD-Bereich berücksichtigt. In absehbarer Zeit kann die Anzahl von Projekten innerhalb der evangelischen Trägergruppe weiterhin ansteigen und das Spektrum sich weiter differenzieren.

Die Gefahr dabei besteht allerdings, dass der Freiwilligendienst zum Mittel des Arbeitsmarktes wird, wenn nicht mehr das ehrenamtliche Engagement im Mittelpunkt des Freiwilligendienstes steht, sondern die Zertifizierung, wenn z. B. das Erreichen eines höheren Bildungsabschlusses in den Fokus des Freiwilligendienstes gestellt wird.

2.8 Struktur und Arbeitsweise

Zum aktuellen Zeitpunkt besteht die evangelische Trägergruppe aus 43 Einzelträgern, die durch die jeweilige Landesbehörde zugelassen wurden. Je nach der historischen Entwicklung können regionale oder überregionale Träger im klassischen Sinne entweder der Jugendarbeit

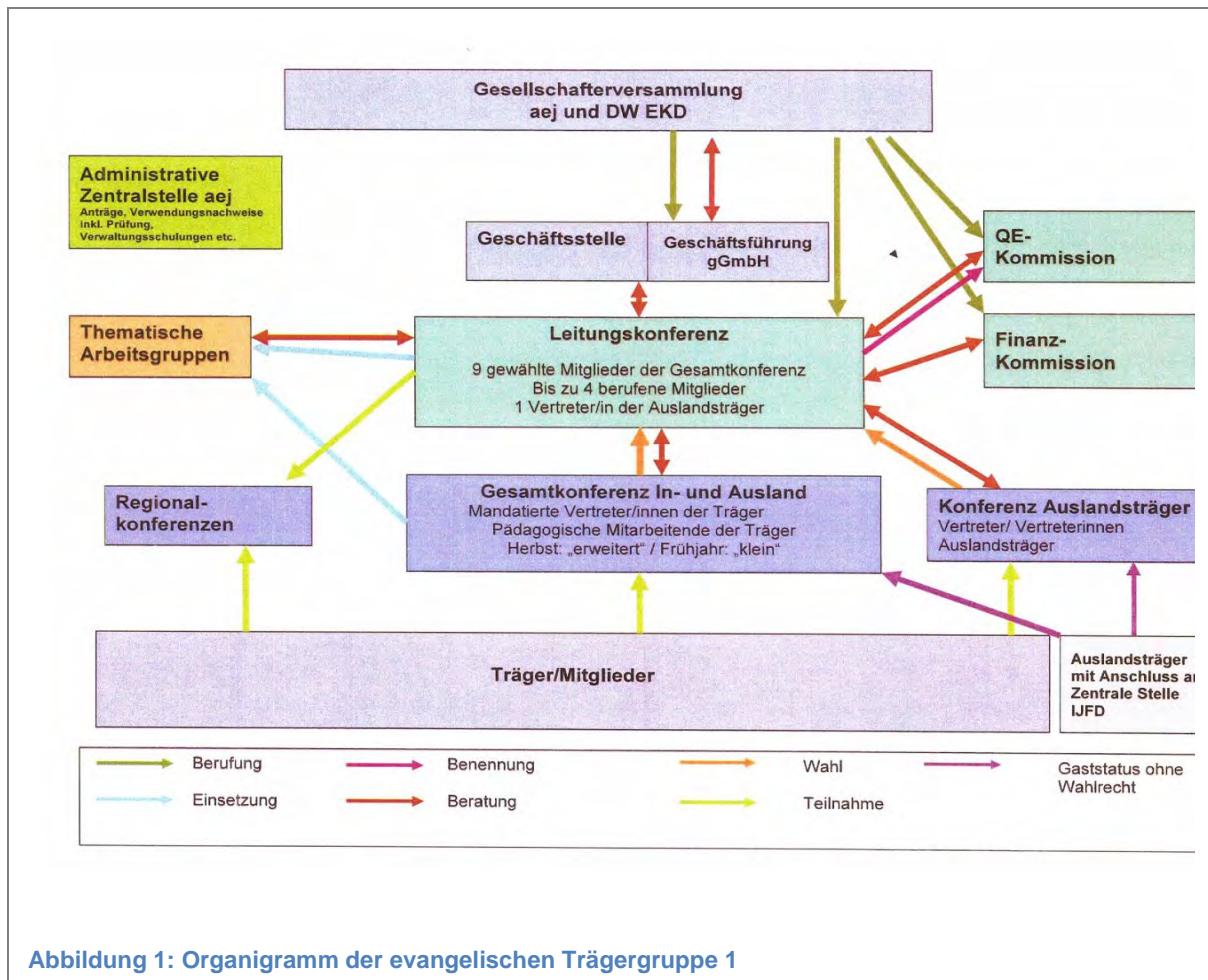
⁶¹ Daten der evangelischen Trägergruppe (unveröffentlicht).

oder dem Diakonischem Werk der jeweiligen Landeskirche zugeordnet sein. Weitere einzelne Träger entwickelten sich im Laufe der Jahrzehnte in größeren Jugendverbänden und Werken bzw. sind in neuester Zeit durch Verselbstständigung größerer diakonischer Einrichtungen entstanden.

2.8.1 Konferenzen und Gremien

Die evangelische Trägergruppe ist demokratisch aufgebaut. Bevor die Umwandlung in eine gGmbH vorgenommen wurde, oblagen die meisten Entscheidungen mandatierten Vertreter*innen der Träger. Nach der rechtlichen Umstellung haben sich einige Veränderungen ergeben, andere Entscheidungswege und Abläufe sind jedoch übernommen worden, auch wenn sie rechtlich keinen großen Einfluss haben.

In dem folgenden Organigramm werden die Gremien und Gruppierungen graphisch dargestellt. Durch den Anstieg von Einzelträgern, die Ausdifferenzierung der Programme und die Zunahme von Teilnehmer*innen innerhalb der letzten Jahre mussten auch die Strukturen verändert werden. Neben Einzelträgern, die den Freiwilligendienst im Inland anbieten, gibt es auch noch Träger, die hauptsächlich bzw. zusätzlich noch den internationalen Freiwilligendienst, weltwärts, FSJ im Ausland etc. anbieten. Dieser Bereich wird in der vorliegenden Arbeit nicht bearbeitet. Die Schwerpunkte eines Freiwilligendienstes im Ausland unterscheiden sich gerade bezüglich des interkulturellen Lernens, der finanziellen Ausstattung und der Qualitätsmerkmale teilweise sehr stark.



Um diesen Veränderungen in der evangelischen Trägerlandschaft zu entsprechen, wurden die bisherigen Strukturen den aktuellen Gegebenheiten angeglichen. In den folgenden Ausführungen werden besonders drei Organe der evangelischen Trägergruppe näher erläutert, da sie im Zusammenspiel eine besondere Bedeutung haben. Dies sind einmal die beiden Gesamtkonferenzen im Frühjahr und Herbst, die Leitungskonferenz und die Qualitätsentwicklungskommission. Darüber hinaus wird kurz auf die neu geschaffene Finanz-Kommission, die fünf Regionalkonferenzen und die Möglichkeit von thematischen Arbeitsgruppen eingegangen.

2.8.2 Gesamtkonferenzen / Herbstkonferenz

Die ehemals nur Gesamtkonferenz genannte drei- bzw. viertägige Tagung wurde zur Herbstkonferenz. Sie entwickelte sich zur Mitgliederversammlung der Inlands- und Auslandsträger weiter. An ihr nehmen sowohl pädagogische Mitarbeitende der Träger als auch mandatierte Vertretungen der Träger teil. Neben einem fachlichen und fachpolitischen Teil enthält diese Veranstaltung einen Konferenzteil mit Berichten aus den jeweiligen Gremien und Arbeitsgruppen. Eine wichtige Veränderung zu der bisherigen Gesamtkonferenz findet sich in

der Möglichkeit wieder, dass mandatierte Vertretungen der Träger Entscheidungen fällen können, die für die weitere praktische, politische und administrative Arbeit erforderlich sind.

Neben der Herbstkonferenz der Inlandsträger findet parallel die Herbstkonferenz der Auslandsträger statt. Im Bereich der Auslandsträger gab es im Laufe der vergangenen Jahre einen starken Anstieg von Einzelträgern. Dies hat rechtliche Gründe: Jeder Auslandsträger muss sich einer zentralen Stelle, z. B. der aej, zuordnen und kann nicht mehr autonom sein Programm durchführen, um Bundesmittel zu erhalten.

2.8.3 Frühjahrskonferenz

Seit dem Frühjahr 2013 gibt es diese Konferenzform. Sie löst die ehemalige Trägerkonferenz ab. Trägerkonferenzen wurden immer dann einberufen, wenn es um elementare Entscheidungen der Trägergruppe ging, z. B. um das Qualitätsentwicklungshandbuch oder um die Verteilung von BFD-Kontingenten. In den Jahren zuvor musste immer häufiger diese Konferenz mit mandatierten Vertretungen der Träger einberufen werden, sodass aus dem Sonderfall ein Regelfall zu werden schien. Die Frühjahrskonferenz bietet die Möglichkeit, über entscheidende politische Entwicklungen zu diskutieren, Entscheidungen der evangelischen Trägergruppe zu fällen und über Vorgänge mit mandatierten Trägervertretungen zu diskutieren.

2.8.4 Fachkonferenz

Darüber hinaus können durch Fachkonferenzen, die pädagogische Themen für die Seminararbeit behandeln, Arbeitsgruppen entstehen, die zu einzelnen Thematiken mit speziellen Arbeitsaufträgen arbeiten, z. B. AG Social Media, AG Vernetzung etc. Fachkonferenzen werden über eine Dauer von drei Tagen durchgeführt und wollen dem pädagogischen Fachpersonal der Träger eine Möglichkeit bieten, sich mit aktuellen Themen zu beschäftigen, z. B. der Frage nach dem Einbinden von Social Media in der Seminararbeit oder der Frage „Was ist politische Bildung im evangelischen Verständnis für die evangelischen Trägergruppe?“

2.8.5 Leitungskonferenz

Die Leitungskonferenz ist das zentrale Gremium der evangelischen Trägergruppe. Durch Wahlen alle drei Jahre während der Herbstkonferenz können mandatierte Vertretungen Einzelpersonen in die Leitungskonferenz wählen. Dabei hat jeder Träger, egal wie hoch seine Freiwilligenzahlen sind, die gleiche Stimmenanzahl zur Verfügung. Die Herbstgesamtkonferenz wählt aus ihrer eigenen Mitte neun Vertreter*innen in die Leitungskonferenz. In der

Vergangenheit ergab sich dadurch eine heterogene Mischung der jeweils vertretenden Einzelträger in der Leitungskonferenz. Hinzu kommen noch vier berufene Mitglieder, die das fachliche Spektrum erweitern sollen, z. B. einen verstärkten wissenschaftlichen Bereich. Ab Herbst 2013 ist außerdem noch eine Person der Auslandsträger Mitglied der Leitungskonferenz. Aus rechtlichen Gründen ist das jetzige Wahlverfahren jedoch erst dann entscheidend, wenn dieses durch die Gesellschafter bestätigt worden ist: „Die Leitungskonferenz, eingesetzt durch die Gesellschafter, das geschäftsführende Gremium der Trägergruppe, unterstützt das Bundestutorat durch Beratung und Entscheidungen in inhaltlichen und organisatorischen Grundsatzfragen“.⁶²

2.8.6 Qualitätsentwicklungskommission

Seit dem Erscheinen des ersten Qualitätsentwicklungs/Qualitätsmaßnahmen-Handbuch (QE/QM-Handbuch) 1999 befinden sich die evangelische Trägergruppe und damit die ihr angeschlossenen Einzelträger in einem Qualitätsentwicklungsprozess. In dem Qualitäts- handbuch sind diverse Bereiche aufgeführt und ausdifferenziert dargelegt. Fünf berufene Mitglieder aus dem Kreis des pädagogischen Fachpersonals der Einzelträger und einer Vertretung des Bundestutorats bilden die Qualitätsentwicklungskommision. Dieses Gremien wird immer um ein Jahr versetzt zur Leitungskonferenz berufen.

Die Ziele und das Leitbild dieser Kommission sind festgelegt worden in den „Verbindlichen Grundlagen und Globalziele[n]“⁶³. In dem Qualitätshandbuch werden zum einen die Ziele eines Freiwilligendienstes aus evangelischer Sicht dargelegt und zum anderen wird die konkrete Umsetzung für die praktische Arbeit der Einzelträger und ihre pädagogischen Mitarbeitenden thematisiert. Zu den Aufgaben der Qualitätsentwicklungskommission gehört es, die in dem Qualitätsentwicklungshandbuch festgelegten Qualitätsrichtlinien in angemessenem Rahmen zu überwachen und auf qualitative Entwicklungen hinzuweisen. Die Qualitätsrichtlinien geben der gesamten evangelischen Trägergruppe einen Rahmen, der eine vergleichbare Arbeit der Einzelträger untereinander herstellen soll, ohne ihre eigene spezifische Ausrichtung zu verdrängen. Daher berät die Qualitätsentwicklungskommission die Leitungskonferenz, führt Gespräche mit Einzelträgern bei der Umsetzung von Qualitätsrichtlinien und steuert die Qualitätsentwicklung. Darüber hinaus führt sie in einem angemessenem Umfang das Controlling und Evaluationen durch.⁶⁴

⁶² Evangelische Freiwilligendienste (2010), S. 8.

⁶³ Vgl. Ev. Freiwilligendienste für junge Menschen (o.J. a).

⁶⁴ Vgl. Evangelische Freiwilligendienste (2010), S. 9.

„Als verbindliche Teile des Handbuchs sind festgeschrieben:

- Das Freiwillige Soziale Jahr/Diakonische Jahr – Grundlagen und Globalziele
- Umfang der pädagogischen Begleitung
- Ziele
- Qualitätsindikatoren
- Prozessstandards (Ablauf)

Als Richtwerte gelten die Ausführungen zu den einzelnen Prozessstandards. Sie beschreiben den Regelfall. Wenn ein Träger von diesen Richtwerten im Sinne einer Zielvereinbarung abweicht, führt er seine trägerspezifischen Abweichungen unter Einbehaltung der o. g. verbindlichen Teile und unter Bezug auf seine Trägerkonzeption in seinem eigenen Handbuch aus.“⁶⁵

Abweichungen zu den Richtwerten müssen per Antrag an die Qualitätsentwicklungskommission gerichtet werden. Diese prüft den Antrag dahingehend, ob die Abweichung eine grundlegende andere Ausrichtung hat als die angegebenen und verbindlichen Richtwerte oder ob es sich dabei nur um eine andere Handhabung der Richtwerte handelt.

Durch das Einreichen von Abweichungsanträgen an die Qualitätsentwicklungskommission sollen die aktuellen Entwicklungen bei den Einzelträgern Rechnung getragen werden. Das Qualitätshandbuch soll kein starres Regelwerk darstellen, sondern sich als wiedererkennbarer Rahmen für die Arbeit aller in der evangelischen Trägergruppe verbundenen Einzelträger verstehen.

Auf der Herbst-Gesamtkonferenz Ende November 2015 gab sich die evangelische Trägergruppe ein neues Qualitätshandbuch und reagierte damit auf die veränderten Rahmenbedingungen durch den BFD und die Zunahme von Teilnehmer*innen aus dem Ausland und den damit verbundenen Herausforderungen, z.B. Sprachkurse, Behördengänge. Auch gibt es aktuell eine Zusammenarbeit mit Quifd, um ein eigenes Qualitätshandbuch nach neueren Standards zu erarbeiten.⁶⁶

⁶⁵ Ev. Freiwilligendienste für junge Menschen (o.J. a), S. 9.

⁶⁶ „Quifd“ ist eine Zertifizierungsagentur für Freiwilligendienste, vgl. www.quifd.de.

2.8.7 Regionalkonferenzen

Neben den vorangegangenen Gremien und Konferenzen gibt es noch einzelne Regionalkonferenzen in den jeweiligen Regionen. Diese sollen vor allem der kollegialen Beratung der pädagogischen Fachkräfte der Einzelträger dienen.

2.8.8 Finanzkommission

Seit 2013 ist von der Leitungskonferenz eine Finanzkommission berufen worden, die dem erhöhten Beratungsbedarf der Trägergruppe und der Geschäftsstelle in finanziellen Angelegenheiten Rechnung tragen soll. Insbesondere die Verteilung der Kontingente in beiden Diensten – FSJ und BFD – soll vorbereitet und transparent dargestellt werden.

2.8.9 Arbeitsgruppen

Um auf aktuelle Fragestellungen und Aufgaben konkreter eingehen zu können, beruft die Leitungskonferenz Arbeitsgruppen zu Themen wie Social Media, politische Bildung, besonderer Förderbedarf ein.

2.9 Das Freiwillige Soziale Jahr / Diakonische Jahr in Zahlen der evangelischen Trägergruppe

In den folgenden Ausführungen werden für den Jahrgang 2011 bis 2012 die statistischen Angaben für das FSJ und das DJiA kurz vorgestellt und ausgeführt. Anhand der Zahlen ist zu erkennen, dass die später in der Untersuchung aufgelisteten statistischen Werte repräsentativ für die Teilnehmer*innen der evangelischen Trägergruppe sind. Diese prozentuale Aufteilung ist auch im Jahrgang 2016/17 wiederzufinden.⁶⁷

Das Teilnehmer*innenspektrum unterteilt sich ungefähr in zwei Drittel Frauen und ein Drittel Männer. Abbildung 3 zeigt die Aufschlüsselung nach dem Eintrittsalter.

⁶⁷ Jahresstatistik evangelischen Trägergruppe (unveröffentlicht).

Prozentuelle Aufteilung der Teilnehmer*innen

■ Frauen ■ Männer

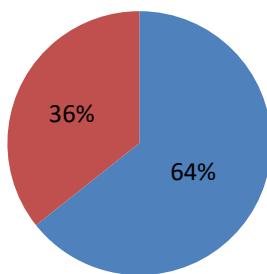


Abbildung 2: Aufteilung der Teilnehmer*innen

Eintrittsalter der Teilnehmer*innen

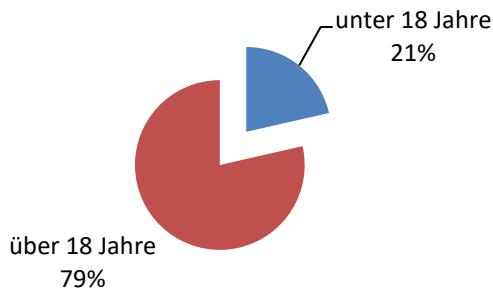
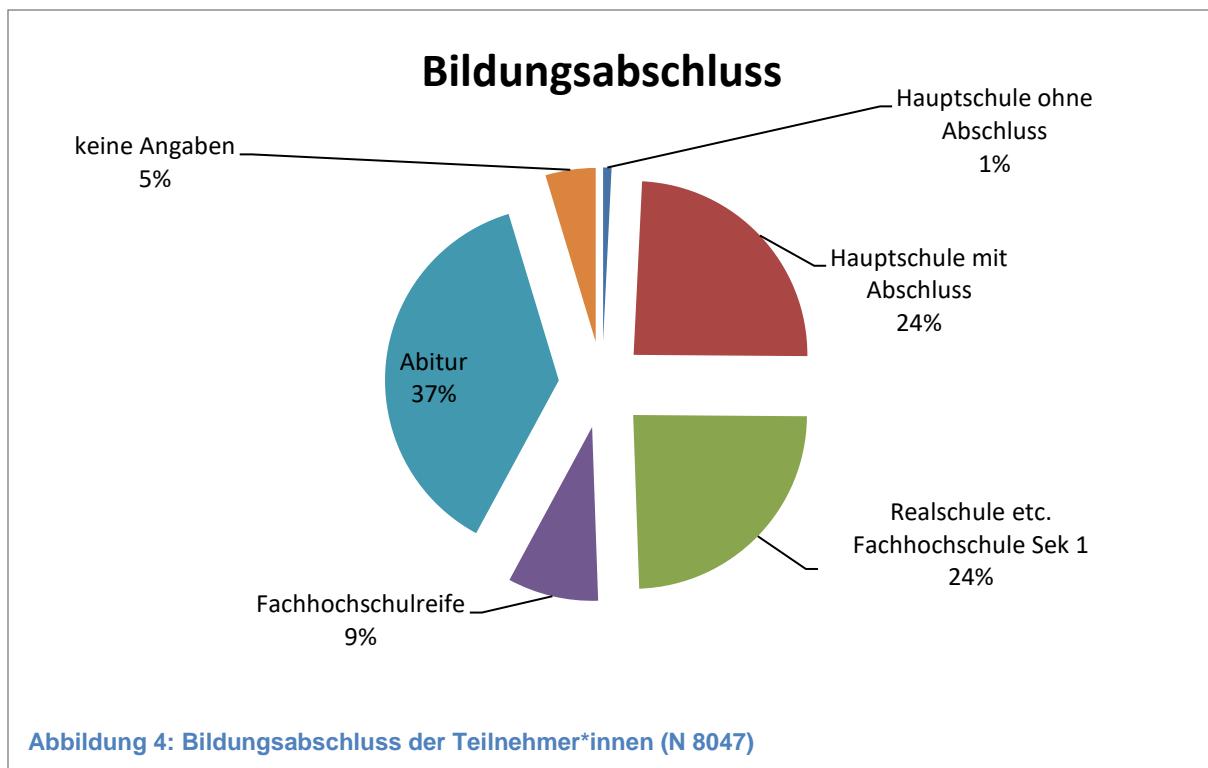


Abbildung 3: Alter der Teilnehmer*innen (N 8047)

Diese Zahlen entsprechen den Vergleichszahlen in meiner Untersuchung. Ähnliches gilt auch für den Schulabschluss. Hier gibt es jedoch eine leichte Verschiebung zu einem jeweils höheren Bildungsabschluss. Während gemäß den Zahlen der evangelischen Trägergruppe 24 % der Teilnehmer*innen einen Hauptschulabschluss hatten, gaben dies nur 9 % innerhalb der Vergleichsgruppe an. Dafür war in der untersuchten Gruppe der Anteil der Teilnehmer*innen mit Realschulabschluss/Sekundarstufe 1 bzw. Abitur jeweils um ungefähr 7 % höher.

Gemäß den statistischen Angaben der evangelischen Trägergruppe hatten die Teilnehmer*innen folgenden Bildungsabschluss zu Beginn ihres Freiwilligendienstes.



Eine hohe Vergleichbarkeit gibt es auch innerhalb der Religionszugehörigkeit. Nur an einem Punkt gibt es eine größere Diskrepanz bezüglich der Information „keine Angabe bzw. unbekannt“, die jedoch anhand von zwei Stellen zu erklären ist. Die statistischen Angaben werden von den Trägern an die Geschäftsstelle der evangelischen Trägergruppe übermittelt. Daher kann es vorkommen, dass bei der Erhebung der*die Teilnehmer*in nicht gefragt wurde bzw. nicht gefragt werden kann oder dass die Angaben bei der Datengrundlage ehrlicher formuliert wurden.

	ev. Trägergruppe	Datengrundlage
Gliedkirchen der EKD	48,92%	51,90%
Ev. Freikirchen	4,15%	2,70%
röm.-kath. Kirche	17,91%	20,10%
Kirchen des Auslands	0,82%	1,30%
ohne Konfession	13,09%	13,90%
sonst. christl. Kirchen	1,42%	0,80%
Islam	1,92%	2,80%
jüdische Religionen	0,07%	0,10%
sonst. Religionsgemeinschaften	0,47%	2,70%
ohne Angabe bzw. unbekannt	11,22%	3,80%

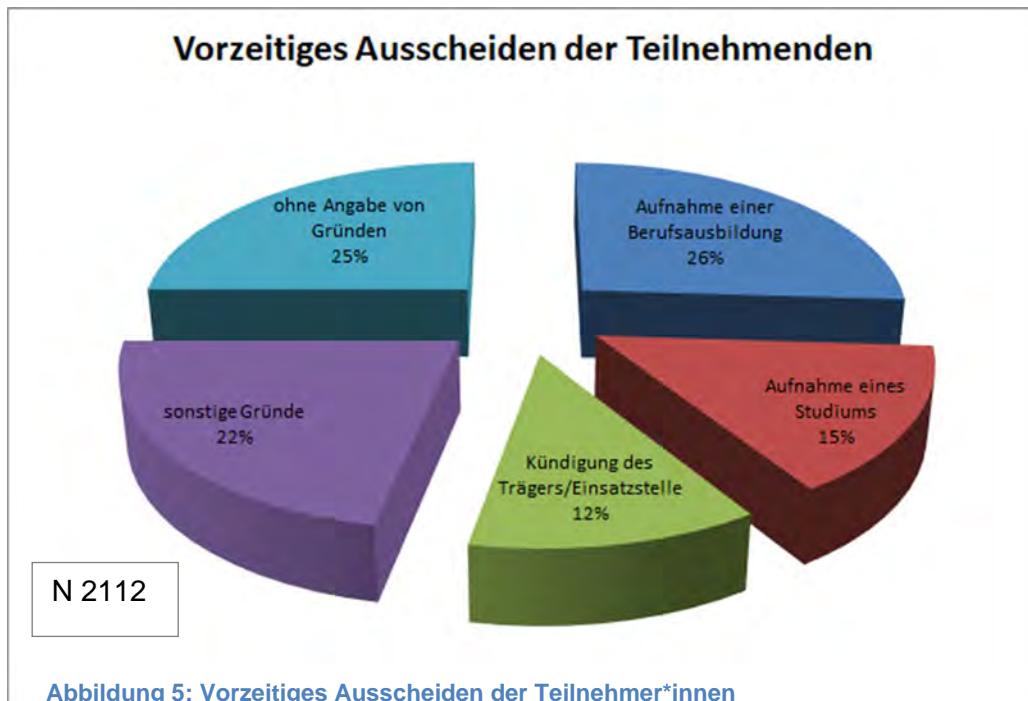
Tabelle 1: Religiöse Selbsteinordnung der Teilnehmer*innen

An dieser Stelle werden einige Angaben zum Ausscheiden der **Teilnehmer*innen** gegeben, die in den weiteren Ausführungen nicht mehr vorkommen werden. Dies hat mit der organisatorischen Durchführung der Datenerhebung zu tun. Diese wurde jeweils zum Anfang des FSJ im Einführungsseminar und während des Abschlussseminars durchgeführt. Die vorliegenden Daten sind jedoch auch nur eine Orientierungshilfe und können das allgemeine Bild bezüglich der Entwicklung eines Freiwilligenjahres und das vorzeitige Beenden etwas differenzierter darstellen.⁶⁸

Das FSJ kann nur als Freiwilligendienst gesetzlich anerkannt werden, wenn es mindestens sechs Monate durchgeführt wird. Zeiten unter sechs Monaten werden nur als freier Dienst in Form eines Praktikums angesehen. Daher sind die oben genannten Zahlen nochmals differenzierter aufzuteilen in diejenigen Teilnehmer*innen, die ihren Dienst vor dem sechsten Dienstmonat, und diejenigen, die dies zwischen dem sechsten und dem zwölften Monaten abgebrochen haben.

⁶⁸ Sonstige Gründe können sein: Disziplinprobleme, psychische Probleme, mangelnde Eignung, persönliche Krisensituation, falsche Vorstellungen, Heimweh, Probleme mit der Arbeit, Fehlentscheidung, Schwangerschaft, Umzug, pers. Gründe, Unzufriedenheit und unlösbare Probleme in und mit der Einsatzstelle, mangelnde Motivation und Anforderungen nicht gerecht werden, Stellen- bzw. Trägerwechsel etc.

Es ist spekulativ, welche Bedeutung die unten angegebenen Zahlen haben. Gerade Teilnehmer*innen, die eine Berufsausbildung oder einen Studienplatz gewählt haben und die ihren Freiwilligendienst eher als „Notlösung“ und als eine Überbrückung ansahen, ist ein vorzeitiger Abbruch bei dem Erreichen ihres eigentlichen Ziels nicht vorzuwerfen.



Kritisch zu deuten sind die beiden Angaben von „sonstigen Gründen“ und ihre Ausführungen sowie die „Kündigung durch den Träger/die Einsatzstelle“. Obwohl ein pädagogisch begleitetes Bewerbungsverfahren durchgeführt wird und es größtenteils sogar zu einer Probearbeit innerhalb der Einsatzstelle kommt, wird aus teilweise schwerwiegenden Gründen der aus drei Parteien zusammengestellte Freiwilligenvertrag aufgelöst, z. B. falsche Vorstellungen, nicht geeignet für die Arbeit. Kritisch ist hierbei zu hinterfragen, ob in letzter Konsequenz zu schnell Interessierte an Freiwilligenarbeiten vermittelt werden. Zu hinterfragen ist ebenfalls, ob die Form des Freiwilligendienstes nicht oft auch eine Form der Jugendsozialarbeit darstellt und über den Weg der Freiwilligendienste hier ein Weg gegangen wird, der dem Programm FSJ nicht gerecht wird. Zugleich ist es auch wichtig wahrzunehmen, dass Freiwilligenarbeit ein größeres Spektrum von Jugendlichen abdecken kann und es hier eben auch zu gescheiterten Versuchen kommt und es nicht automatisch nur Erfolgsgeschichten gibt.

Eine Bewertung der oben angeführten Zahlen gestaltet sich daher als schwierig. Gerade wenn das Gespräch mit hauptamtlichen Mitarbeitenden des Trägers geführt wird, ist zu erkennen, dass oft sowohl für eine Entscheidung vor dem sechsten Monat und der damit verbundenen Nicht-Anerkennung des Freiwilligendienstes als auch nach dem sechsten Monat und vor der

Vollendung des Freiwilligenjahres ein Abbruch bzw. eine Beendigung gerechtfertigt werden kann.

Vorzeitiges Ausscheiden der Teilnehmer*innen - Abbrüche/Beendigungen

- Abbruch nach weniger als 6 Monaten
- Beendigung zwischen dem 6. u. 12 Monat (bei zwölfmonatiger Verpflichtung)

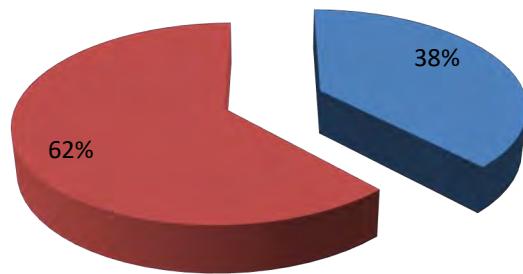
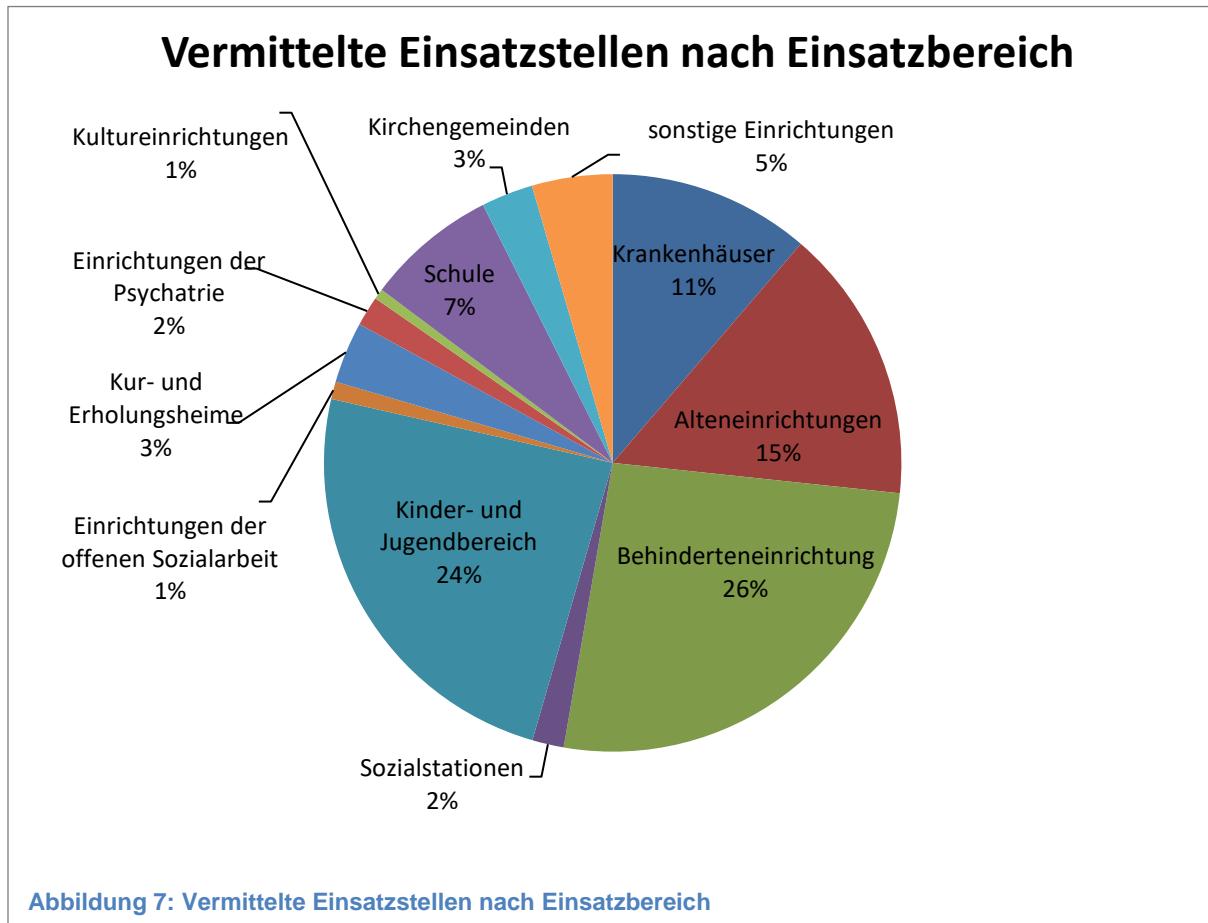
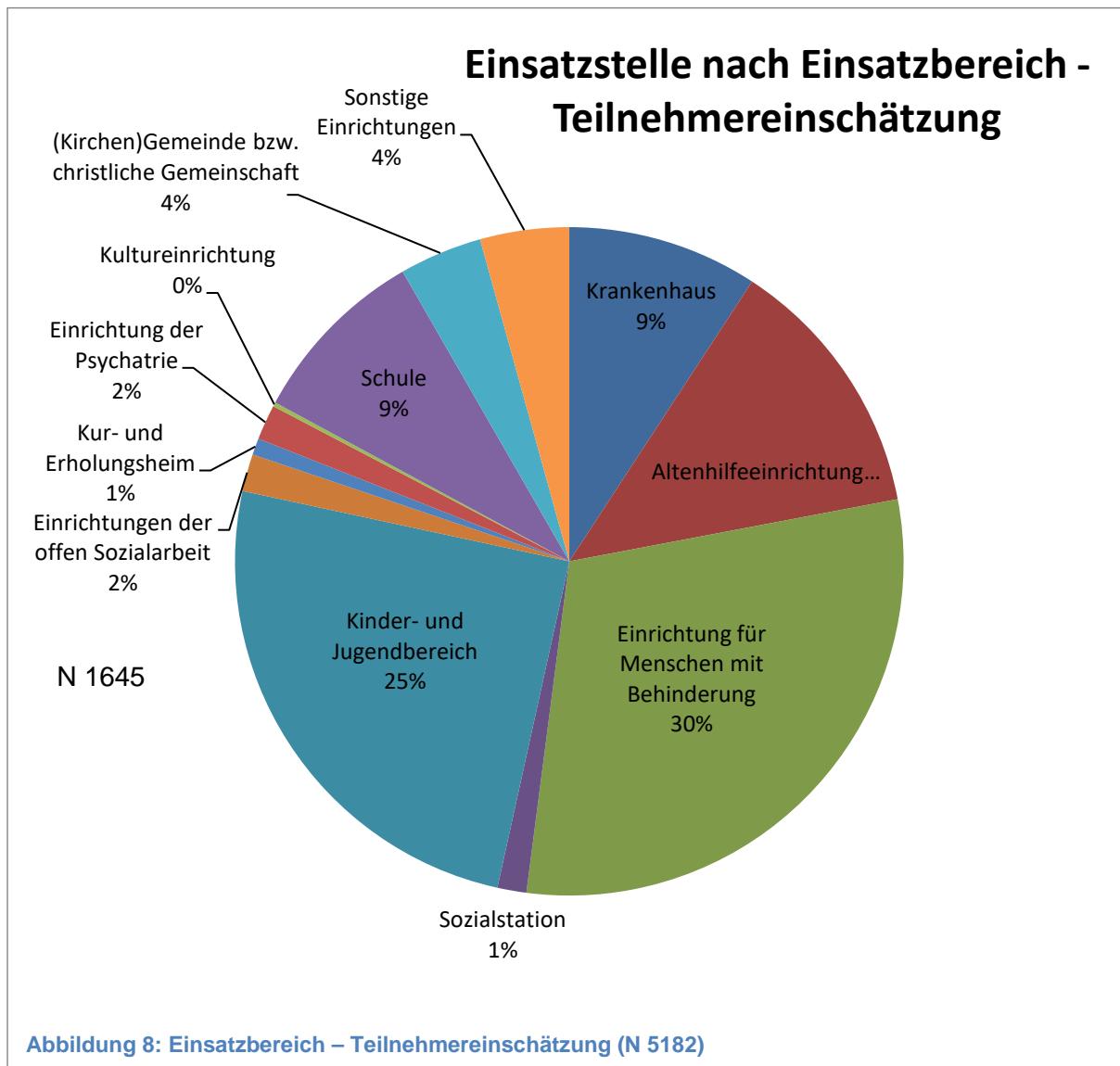


Abbildung 6: Anzahl Abbrüche / Beendigungen (N 2112)

Das Bewerbungsgespräch wird im Regelfall von hauptamtlichen Mitarbeitenden des Trägers durchgeführt. Gemäß den Angaben der unterschiedlichen Träger der evangelischen Trägergruppe wurden die Teilnehmer*innen prozentual in folgende Einsatzbereiche vermittelt.



Diese Zahlen decken sich ungefähr mit denen der Datenerhebung zu dieser Arbeit. Auch wenn keine vollkommene Übereinstimmung vorhanden ist, so stimmen die Daten tendenziell überein.



3 Identitätsmodelle

Für die Teilnehmer*innen an einem FSJ geht es auch darum, sich ihrer eigenen Identität zu vergewissern bzw. diese für sich übereinstimmend mit ihren Werten und Vorstellungen zu bekommen. Sie befinden sich in einer Orientierungszeit zwischen Schule und Ausbildung bzw. Studium. Es sollen zukünftige Lebensfragen beantwortet werden: Welchen Beruf möchte ich ausüben? Wo möchte ich leben? Wie möchte ich leben? Was kann ich gut? In welchen Organisationen bzw. für welche Ideologien möchte ich mich engagieren? Gleichzeitig wird durch die Beschäftigung mit der Frage der eigenen Identität immer bewusster, dass die Identität eine Wahrheit ist, „die sich nicht mitteilt“.⁶⁹

Im Folgenden werden einige Identitätsmodelle kurz vorgestellt. Sie bilden noch immer grundlegende Theorien und können hilfreich sein, die Komplexität der Identitätsbildung annähernd nachzuvollziehen.

Gleichzeitig sind die frühesten sozialwissenschaftlichen Versuche, Identitätsbildung zu erklären, aus heutiger Sicht teilweise rudimentär. Die jeweiligen Biographien der Theoretiker, wie z. B. bei Erik H. Erikson, wirkten durch die Theorie hindurch. In der Auseinandersetzung mit Biographie und Theorie wird die wechselseitige Beeinflussung deutlich. Dies ist einer der Gründe, warum sich im Laufe der vergangenen Jahrzehnte immer wieder neue Theorien entwickelt haben. Die eigene Erziehung, Biographie und Sicht auf die Welt hatte bei Erik H. Erikson Auswirkungen auf seine Theorie der Identitätsbildung in für sich abgeschlossene Entwicklungsstufen.

Sein in sich geschlossenes Stufenmodell mit einer bestimmten Zielerreichung am Ende einer Entwicklungsstufe entspricht nicht der Komplexität der Lebensmodelle der heutigen Zeit. Weder im sogenannten christlichen Abendland noch weniger darüber hinaus kann seine Theorie heute die Komplexität der Biographien erfassen. Gleichzeitig ist seine Theorie weit verbreitet, und sie wird auf Grund ihrer allgemeinen Bedeutung dargestellt.

Die Theorien von George Herbert Mead zeigen dagegen schon eine individualisierte Form der Identitätsbildung und weisen auf eine multiple Identität hin, die sich durch Begegnungen, Ereignisse, Kommunikation bildet, verändert bzw. anpasst.

⁶⁹ Zirfas (2007), S. 8.

Um sich der Komplexität der Identitätsbildung weiter zu nähern, werden die Sichtweisen von Victor Turner mit seinen Ausführungen von Struktur und Anti-Struktur erörtert. Es ging Victor Turner in seinen Ausführungen darum, bewusst zu machen, dass sich der einzelne Mensch und auch Gruppen in strukturellen Bezügen befinden. Diese können sich jedoch verändern. Dadurch ist der*die Einzelne oder die Gruppe herausgefordert, sich in einer neuen Struktur wiederzufinden. Gerade die Frage, wie geht der*die Einzelne oder die Gruppe in der Zeit zwischen alter Struktur und neu zu findender Struktur um, gibt einen Hinweis auf die Identität und die Identitätsbildung.

Als eine evangelische Sicht auf die Identitätsbildung wird der Theorieansatz des evangelischen Theologen Henning Luther erörtert. Er bildet mit seinen Ausführungen fast eine Anti-These zu den theoretischen Überlegungen von Erik H. Erikson. In seinen Ausführungen erläutert er als evangelischer Theologe die Herausforderungen einer modernen Identitätsbildung mit Bezug auf die Rechtfertigungslehre Martin Luthers.

3.1 Identitätsbildung nach Erik H. Erikson (1902–1994)

Eine der grundlegenden Theorien der Identitätsbildung formulierte Erik H. Erikson. Grundlage seiner Theorie ist, „dass alles, was wächst, einen Grundplan hat und dass die Teile aus diesem Grundplan heraus erwachsen, wobei jeder Teil seinen Zeitpunkt der speziellen Aszendenz besitzt, bis alle Teile entstanden sind, um ein funktionierendes Ganzes zu bilden.“⁷⁰

Die Identität eines Menschen bildet sich seiner Meinung nach nicht nur alleine aus dem Individuum heraus, sondern wird auch durch kulturelle und soziale Faktoren geprägt. Die Identitätsbildung ist ein Prozess und kein einmaliges Ereignis bzw. findet nicht nach einem Entwicklungsschritt wie der Adoleszenz ihr Ende. Dabei schlägt Erikson einen Bogen zwischen dem Gefühl der Identität, zwischen dem Wachsen und Entwickeln des Individuums, seinem Gefühl innerhalb der Gemeinschaft und Gesellschaft sowie der Geschichte einer Nation und der weiteren Zukunft. Er sieht den Begriff der Identität als eine wechselseitige Beziehung zwischen dem Individuum und seiner individuellen eigenen Wahrnehmung und der Teilhabe des Individuums am gesellschaftlichen Geschehen.

⁷⁰ Jörissen (2010), S. 43.

Erikson sieht den „Ich-Prozess, den er als Resultat des Zusammenwirkens des biologischen und des gesellschaftlichen Prozesses betrachtet“⁷¹ als Entwicklung, die zu einem Abschluss kommt.

In seinem Werk „Identität und Lebenszyklus“ erklärt er seine Theorien der Identitätsbildung anhand eines Stufenmodells. Im Laufe seines Lebens konkretisiert er in verschiedenen Aufsätzen und Beiträgen seine Theorien und bildet inhaltliche Schwerpunkte, z. B. „Lebensgeschichte und historischer Augenblick“ (1975), „Kinderspiel und politische Phantasie: Stufen in der Ritualisierung der Realität“ (1977).

Nach Eriksons These durchläuft jeder Mensch in seinem Leben acht Entwicklungsstufen. Vor jeder Entwicklung steht eine Krise, eine spezielle Herausforderung, diese muss bewältigt werden. Dabei geht es darum, dass es eine Differenz gibt zwischen der „inneren Entwicklung des Menschen und phasenspezifische[n] Anforderungen der Umwelt.“⁷² Diesen Konflikt zwischen den Werten, der Wahrnehmung bzw. den Handlungen eines Menschen und den Bedingungen und Anforderungen an ihn durch sein Umfeld muss mit einer bleibenden Lösung geklärt werden. Diese bleibende Lösung meint eine Grundhaltung, welche teilweise bewusst und unbewusst ist. Es ist „ein Gefühl von [...] unbewussten inneren Zuständen“⁷³, wie die Weise des Erlebens und Verhaltens.

Dabei gibt es nach Erikson nicht unbedingt nur eine Lösung für einen der Entwicklungsschritte, sondern manchmal auch mehrere Möglichkeiten. Bei der erfolgreichen Bewältigung der Krise erreicht der Mensch eine Grundhaltung, die Erikson als „Grundstärke“ oder auch „Ich-Qualität“⁷⁴ beschreibt.

Geschieht dies nicht, kann die nicht bewältigte Krise im weiteren Lebensverlauf problematische Auswirkungen haben. Erikson selbst sieht, dass es nicht möglich ist, seine einzigartige Identität zu beschreiben, „denn wir haben es mit einem Prozeß zu tun, der im Kern des Individuums ‚lokalisiert‘ ist und doch im Kern seiner gemeinschaftlichen Kultur, ein Prozeß, der faktisch die Identität dieser beiden Identitäten begründet.“⁷⁵

Eriksons eigene Biographie zeigt etwas von seiner Zerrissenheit. Er selbst hat zeitlebens darunter gelitten, dass er nicht erfahren konnte, wer sein leiblicher Erzeuger ist. So schreibt er selbst, „dass jeder Grundkonflikt der Kindheit in irgendeiner Form im Erwachsenen weiterlebte,

⁷¹ Ebd., S. 43.

⁷² Abels (2010), S. 277.

⁷³ Erikson (1966/1973), S. 62.

⁷⁴ Erikson (1980), S. 106.

⁷⁵ Erikson (1988), S. 18 (zit. nach Noack (2010), S. 47).

wobei die frühesten Stufen in den tiefsten Schichten aufbewahrt werden“.⁷⁶ Dass sein jüngster Sohn Neil (1944–1965) Trisomie 21 hatte, konnte Erikson weder öffentlich akzeptieren noch familiär ertragen. Neil wurde in ein Heim gegeben, die Familie siedelte in die USA über und das Thema wurde innerhalb der Familie verschwiegen.⁷⁷ Vielleicht war dieses Handeln eine Übertragung der eigenen Lebenserfahrungen, die für Erikson gleichzeitig eine Bestätigung seiner Theorie und Entschuldigung für sein Handeln waren. Vielleicht war es auch die Wahrnehmung, dass seiner Stufentheorie als fortlaufende Weiterentwicklung im Lebensverlauf Grenzen gesetzt war.

3.1.1 Stufe der Entwicklung „Ur-Vertrauen vs. Ur-Misstrauen“

In der ersten Stufe der Entwicklung, nach der Geburt des Menschen und somit im ersten Lebensjahr, geht es um den Aufbau von Ur-Vertrauen. Entscheidend hierbei ist die Abhängigkeit des Säuglings von der Zuwendung der Mutter und damit das „Gefühl des Sich-Verlassen-Dürfens“.⁷⁸ In dieser so genannten oralen Phase erlernt das Kind, dass seine Bedürfnisse gestillt werden, es darf nehmen, was ihm angeboten wird. Neben dem elementaren Bedürfnis der Nahrungsaufnahme befriedigt die Mutter durch das Stillen auch das orale Bedürfnis. Das Kind kann sich auf die Zuwendung und die Versorgung der Mutter verlassen, ohne dafür etwas leisten zu müssen. Durch diese sich wiederholenden Vorgänge bildet sich die Grundlage des Identitätsgefühls. Das Gefühl und das Wissen, sich auf sich und andere verlassen zu können, bildet die Basis für die weitere Identitätsentwicklung und ist damit Voraussetzung für weitere Entwicklungsschritte innerhalb der Identitätsbildung.

In der zweiten Hälfte des ersten Lebensjahres kommt es zu einer Entwicklungskrise. Das Kind steht vor drei Entwicklungsstadien:

1. die physiologische Entwicklung, das Bedürfnis, sich immer mehr einzuverleiben
2. das Bewusstmachen, ein eigenständiges Individuum neben der Mutter zu sein
3. das Erleben, dass durch die eigene Verselbstständigung die Aufmerksamkeit der Mutter gegenüber ihrem Kind sich verändert und eine andere Quantität erhält

Dieser Vorgang kann möglicherweise vom Kind als Liebesentzug der Mutter gedeutet werden.⁷⁹ Bewältigt das Kind diese drei Krisen nicht, so kann es nach Erikson „zu einer akuten

⁷⁶ Vgl. Erikson (1966) (zit. nach Noack (2010), S. 45).

⁷⁷ Erikson Bloland (2007), S. 24 ff.

⁷⁸ Erikson (1966/1973), S. 82.

⁷⁹ Vgl. ebd., S. 68.

kindlichen Depression“⁸⁰ oder „zu einem zwar milderen, aber chronischen Trauergefühl führen, das vielleicht dem ganzen späteren Leben einen depressiven Unterton verleiht“.⁸¹ Gegen diese Summe von Gefahren, die zu einem Ur-Misstrauen führen kann, setzt Erikson die Aufrechterhaltung und die weitere Festigung des Ur-Vertrauens.⁸²

Erikson stellt in dieser ersten Phase der Identitätsbildung die Chancen und Möglichkeiten den Gefahren und Schwierigkeiten der Krisenentwicklung gegenüber. Gleichzeitig zeigt er auf, dass es nicht um die Verhinderung der Gefahren geht, sondern um die Bewältigung von Krisen. Ihm ist durchaus bewusst, dass es in der menschlichen Entwicklung immer wieder zu Enttäuschungen von Erwartungen, Einsamkeit, Missachtung und physischem Schmerz kommen wird, entscheidend ist jedoch die Frage nach dem Umgang und der Bewältigung dieses Erlebten. Wie viel erfahrene Geborgenheit, Wärme und Zuverlässigkeit, wie viel Aufmerksamkeit und erlebte Zuwendung kann den negativen Erfahrungen gegenübergestellt werden? Daher kommt es nicht auf die Quantität der Erfahrungen an, sondern auf die Qualität. „Ich glaube, dass die Mutter in dem Kinde dieses Vertrauensgefühl durch eine Pflege erweckt, die ihrer Qualität nach mit der einfühlenden Befriedigung des individuellen Bedürfnisses des Kindes zugleich auch ein starkes Gefühl von persönlicher Zuverlässigkeit [...] vermittelt.“⁸³ Die Frage steht hierbei im Mittelpunkt, welche Ressourcen der einzelne Mensch besitzt und wie stark seine Resilienzen sind.

3.1.2 Stufe der Entwicklung Autonomie vs. Scham und Zweifel

Diese zweite Stufe der Entwicklung zwischen dem zweiten und dritten Lebensjahr ist geprägt von der Mobilität, den wachsenden körperlichen Fähigkeiten und der damit verbundenen Autonomie des Kindes. Das Kind lernt zwei Modalitäten, es lernt etwas zu ergreifen und anzu-fassen bzw. festzuhalten und damit auch das Loslassen. Dies umfasst nicht nur das Ergreifen von Gegenständen, sondern auch die Funktionen des eigenen Körpers. Daher wird diese Phase in der Psychoanalyse auch die anale Phase genannt, da während dieser Zeit die Ausscheidungsorgane eine kontrollierte Bedeutung erhalten. Erikson sieht in der Kontrolle der Ausscheidungsorgane für das Kind einen entscheidenden Entwicklungsschritt. Indem das Kind seine eigenen Ausscheidungen kontrolliert und gleichzeitig dadurch Wohlbefinden erlangt sowie die Anerkennung und das Lob der Eltern, erreicht es auch eine Stärkung des Selbstvertrauens.⁸⁴

⁸⁰ Vgl. ebd.

⁸¹ Ebd., S. 68 f.

⁸² Vgl. ebd., S. 68.

⁸³ Erikson (1987), S. 231.

⁸⁴ Erikson (1966/1973), S. 76.

Das Kind geht während dieser Entwicklungsphase den Schritt vom 'Ich' zum 'Du' und 'Mein'. Es lernt seine Welt zu unterteilen und wird autonomer in seinen Wahrnehmungen und Entscheidungen. Gleichzeitig entstehen aber auch Scham und Zweifel, wenn gesetzte Ziele nicht erreicht werden und das Gefühl des Kindes nicht entsprechend aufgefangen wird. Das Kind befindet sich daher fortlaufend in einem Balanceakt zwischen Autonomie und Abhängigkeit. „Sei gegenüber dem Kinde in diesem Stadium zugleich fest und tolerant, und es wird auch gegen sich fest und tolerant werden. Es wird stolz darauf sein, eine autonome Person zu sein; es wird auch anderen Autonomie zugestehen; und dann und wann wird es auch sich selbst etwas durchgehen lassen.“⁸⁵

Gleichzeitig ist das Kind auch mit den Erwartungen von außen durch die Eltern konfrontiert. Die Erwartungen zu krabbeln, zu laufen, Dinge zu ergreifen und festzuhalten, sollen erfüllt werden. Geschieht dies, erhält das Kind Anerkennung und Bestätigung, was wiederum sein Selbstvertrauen stärkt. Misslingen die Versuche und scheitern die Möglichkeiten, so kann die Chance der Autonomie in Scham und Zweifel umschlagen. Daher muss das Kind in seinem Handeln immer wieder aufs Neue gestärkt und ermutigt werden. Sollte dies nicht geschehen, kann dies nach Erikson zu Selbstzweifel und Zwangsverhalten führen. „Das empfindliche Kind, (...) das durch einen frühen Vertrauensverlust [der Eltern] geschwächt ist, kann all seinen Drang, die Dinge zu erforschen und zu betasten, gegen sich selbst richten. Es wird übermäßig selbtkritisch und entwickelt ein fröhreifes Gewissen. Anstatt von den Dingen Besitz zu ergreifen und sie spielend zu erproben, ist es besessen von seinem eigenen Wiederholungsdrang.“⁸⁶

3.1.3 Stufe der Entwicklung Initiative vs. Schuldgefühl

Freud spricht von der ödipalen oder phallischen Phase, für Erikson steht im Zentrum des vierten und fünften Lebensjahres die Fähigkeit der Initiative.

Nach den vorausgegangenen zwei Phasen muss nun das Kind herausfinden, „was für eine Art von Person es werden könnte“.⁸⁷ Dabei erfährt das Kind zum ersten Mal, dass es Unterschiede zwischen Menschen gibt, die Geschlechterdifferenzierung tritt auf. Wiederum erlebt das Kind einen starken Entwicklungsschub. Durch eine höhere Mobilität, hervorgerufen durch die Stärkung der Muskulatur und damit mehr Tatendrang, kann es sein Erkundungsgebiet erweitern. Aber auch sein Sprachvermögen vervollständigt sich, es kann mit anderen ins Gespräch kom-

⁸⁵ Erikson (1987), S. 234.

⁸⁶ Erikson (1966/1973), S. 81.

⁸⁷ Erikson (1988), S. 117.

men, Fragen stellen und selbst Antworten formulieren. Das Kind erlebt die Chancen und Möglichkeiten, aber auch die Gefahren der Kommunikation, Missverständnisse können entstehen und müssen geklärt werden. Durch die Kombination von Mobilität und Kommunikation erweitert und bildet sich die Vorstellungswelt des Kindes.⁸⁸

Durch die Kombination und die bestehenden Möglichkeiten eröffnet sich jedoch auch eine erneute Krise. Ängste und erträumte Wirklichkeiten können entstehen. Es ist das Eindringen des Kindes in andere Lebenswelten, durch lautes Reden, größere Mobilität, weitreichenderes Handeln, kraftvolle Bewegungen oder durch das ungemütliche Nachfragen und die unersättliche Neugier. Daher ist es wichtig für die Entwicklung des Kindes, dass es „aus alle dem mit einem Gefühl der Initiative hervorgehen [kann], als Grundlage für einen der Wirklichkeit gerecht werdenden Ehrgeiz und ein Gefühl sinnvoller Zielgerichtetetheit.“⁸⁹

Als eine Phase der Ausweitung des Gewissens sieht Erikson die dritte Entwicklungsstufe: nicht nur sich für Taten zu schämen, sondern die Entdeckung der Taten zu fürchten und sich für die gleichen schuldig zu fühlen. „Erikson nennt dies den Grundstein für die Moralität im individuellen Sinne“.⁹⁰ Es geht hierbei jedoch um einen grundlegenden Konflikt: Wie weit gehen die Rechte des Kindes und wo hören diese auf, weil die Rechte einer anderen Person beginnen? Diesen Rahmen versucht das Kind herauszufinden und überschreitet dabei oft auch die gesetzten Grenzen. Daher muss das Kind lernen, das sozial Akzeptierte sich vorzunehmen und durchzuführen, das Grenzüberschreitende jedoch zu lassen.

3.1.4 Stufe der Entwicklung Werksinn vs. Minderwertigkeit

Diese vierte Stufe, beginnend ungefähr mit dem sechsten Lebensjahr bis zum Anfang der Pubertät, beinhaltet keine direkte neue Entwicklung.

Für Erikson ist diese Zeit die Schulzeit oder auch Lernzeit, Freud spricht von Latenz. Es ist die Zeit, in der das Kind sich erprobt, es ist produktiv und möchte seinen Beitrag zur Erwachsenenwelt leisten. Es ist eine spielerische Phase; neue Lebensräume werden nahezu spielerisch entdeckt und gebildet. Es ist eine Phase, in der das Kind sich mit seinen Möglichkeiten einbringt, sie ausprobiert, begrenzt, sich selbst erlebt und andere erfährt.

⁸⁸ Vgl. Erikson (1966/1973), S. 87.

⁸⁹ Erikson (1988), S. 117.

⁹⁰ Erikson (1966/1973), S. 94.

Alleine, mit Freunden und Gleichaltrigen, aber auch mit den Eltern und anderen Erwachsenen erlebt das Kind seine Lebenswelt und erspielt sich seine Umwelt. Es ist eine Form der Bearbeitung der kindlichen Welt mit all seinen neuen Entdeckungen, Herausforderungen und Erlebnissen. Die Motivation zum Spielen ist nicht gleichzusetzen mit der der Erwachsenenwelt. Ist es bei Erwachsenen eine Form des Erholens und der Geselligkeit, so ist es bei Kindern Zeit des Experimentierens, Planens und Fantasierens. Spielerisch sich auszuprobieren, Wissen anzusammeln, Ausdauer und Perfektion zu lernen, ist gerade während dieser Phase erstrebenswert. Misserfolge, fehlende Anerkennung und Ablehnung negieren die Entwicklung des Kindes und können bleibende Minderwertigkeitskomplexe hervorrufen. Gerade in diesem Spannungsfeld zwischen Anerkennung und Stärkung des Selbstwertes und ein zu viel und übermäßiges Loben von erreichten Zielen, kann dazu führen, dass das „anpassende Kind die Arbeit als einziges Kriterium des Lohnenswert-Seins akzeptiert und Phantasie und Spiellust zu bereitwillig aufgibt.“⁹¹

3.1.5 Entwicklungsstufe Identität vs. Identitätsdiffusion

Anders als Freud, der die Entwicklung und Festlegung der Grundstruktur der Persönlichkeit in die frühe Kindheit verlegt, sieht Erikson die Zeit der Adoleszenz als die entscheidende Entwicklungsstufe für die Identität eines Menschen. In dieser fünften Entwicklungsstufe, die bis ungefähr zum 18. Lebensjahr andauert, entwickelt sich der Körper, insbesondere die primären und sekundären Geschlechtsteile. Gleichzeitig orientiert sich die oder der Jugendliche neu, andere Freundschaften und Cliques entstehen, Vorbilder und Erwartungen werden neu gesteckt. Freud nannte diese Phase die genitale Phase, und sie beinhaltet die Suche nach der eigenen Identität. Gerade hier muss sich beweisen, wie die vorherigen Entwicklungsstufen bearbeitet und verarbeitet wurden.

Die oder der Jugendliche muss nun beweisen, dass sie oder er ein Teil innerhalb der Gesellschaft ist und akzeptiert wird. Gleichzeitig muss gezeigt werden, dass den Anforderungen als zukünftige erwachsene Person Stand gehalten werden kann. Im alltäglichen Miteinander muss sich nun beweisen, ob der jugendliche Mensch in der Lage ist, seine Fähigkeiten und Kompetenzen einzubringen, sein Auftreten innerhalb verschiedener Rollen wahrzunehmen, zu reflektieren, anzupassen und ggf. zu verändern. Er muss Verantwortung für sich und sein Handeln übernehmen. Diese fünfte Entwicklungsphase ist für viele Jugendliche eine große Herausforderung, da sie ihre bisherigen Identifikationen hinterfragen und neue Identifikationen bilden.

⁹¹ Erikson (1988), S. 130.

Genau hier sieht Erikson die große Herausforderung dieser Entwicklungsstufe. Es ist die Frage nach dem „Wer bin ich, wer bin ich nicht?“.⁹²

In der Adoleszenz entscheidet es sich, ob die oder der Jugendliche als erwachsene Person eine stabile, durchtragende Identität entwickelt oder ob sie oder er unsicher und unselbstständig den Herausforderungen und Begegnungen des Lebens entgegeht.

„Was für eine Kombination von Trieben und Abwehren, von Sublimierungen und Fähigkeiten auch immer sich aus der Kindheit des jungen Menschen ergeben“⁹³ hat, nun muss „sie in Hinblick auf seine konkreten Möglichkeiten in der Arbeit und in der Liebe Sinn haben; was das Individuum in sich selbst zu sehen gelernt hat, muss jetzt mit den Erwartungen und Anerkennungen, die Andere ihm entgegenbringen, übereinstimmen; was immer an Werten für ihn bedeutungsvoll geworden ist, muss jetzt irgendeiner universellen Bedeutsamkeit entsprechen.“⁹⁴

Daher überprüft der jugendliche Mensch zum einen seine erlernten Identifikationen aus der Kindheit mit den aktuellen Situationen, Begegnungen mit Gleichaltrigen und Erwachsenen im Alltag und aktualisiert und passt sie den neuen Begebenheiten an. Zum anderen kontrolliert die Gesellschaft sein Handeln, Verhalten und seine jeweilige Rolle und entscheidet, ob diese konform mit den Erwartungen innerhalb der jeweiligen gesellschaftlichen Schicht bzw. der ganzen Gesellschaft sind. Hier kommt es zu einem Abgleichen von eigener Interpretation von Situationen, Rollenerwartungen und Handlungen.

„Individuell gesprochen, schließt die Identität all die aufeinanderfolgenden Identifikationen jener früheren Jahre in sich, wo das Kind wie die Menschen zu werden wünschte, von denen es abhing, und oft gezwungen war, so zu werden – aber sie ist mehr als die Summe all dieser Identifikationen. Die Identität ist ein einzigartiges Produkt, das jetzt in eine Krise tritt. Die nur durch neue Identifikationen mit Gleichaltrigen und Führerfiguren außerhalb der Familie gelöst werden kann. Die jugendliche Suche nach einer neuen und doch zuverlässigen Identität lässt sich vielleicht am besten in dem beständigen Bemühen beobachten, sich selbst und Andere in oft unbarmherzigem Vergleich zu definieren, zu überdefinieren und neu zu definieren, während sich die Suche nach zuverlässigen Ausrichtungen in der ruhelosen Erprobung neuester Möglichkeiten und ältester Werte verrät. Wo die sich ergebende Selbstdefinition aus persönlichen oder kollektiven Gründen zu schwierig wird, entsteht ein Gefühl der Rollenkonfusion.“⁹⁵

⁹² Erikson (1966/1973), S. 215.

⁹³ Erikson (1971), S. 77.

⁹⁴ Ebd., S. 77.

⁹⁵ Ebd., S. 78 f.

In diesem Spannungsverhältnis soll der heranwachsende Jugendliche seine „innere Identität“ finden und bewahren. Daher sieht Erikson diese Entwicklungsstufe auch als so bedeutend für die Identitätsbildung an, da alte Identifikationen überprüft und ggf. durch neue individuell passende ersetzt werden. So sieht Erikson in dem manchmal für Erwachsene befremdlich wirkenden Verhalten bei Jugendlichen den Versuch, Selbstbewusstheit zu demonstrieren und Anerkennung zu gewinnen. Dabei ist nicht zu vergessen, dass auch die oder der heranreifende Jugendliche sich selbst fremd ist und unsicher ist in dem Auftreten, den Entscheidungen, der eigenen Wahrnehmung von Situationen und den jeweiligen eigenen Reaktionen. Ein übermäßig selbstbewusstes Auftreten ist häufig eine versteckte Unsicherheit. Ebenso ist der Versuch, sich komplett zu einer bestehenden Gruppe dazugehörig zu fühlen und von anderen vollkommen zu distanzieren, die praktizierte Möglichkeit, die verschiedenen, manchmal auseinanderdriftenden Identitäten zusammenzuhalten. „Nach dem Prinzip absoluter Exklusion und absoluter Inklusion bestimmt der Jugendliche scheinbar für die Ewigkeit, wer er ist und wer er auf keinen Fall sein will.“⁹⁶ In der Wahrnehmung des jugendlichen Menschen müssen seine Rollen und seine Identitäten in sich stimmig sein und dürfen sich nicht widersprechen oder ein ungunstiges Gefühl erzeugen. „Eine Totalität ist absolut inklusiv, oder sie ist vollständig exklusiv, ob die absolut zu machende Kategorie eine logische ist oder nicht und ob die Teile wirklich sozusagen ein Verlangen nacheinander haben oder nicht.“⁹⁷ Daher wirken Jugendliche oft auch als sehr einseitig, hart gegenüber anderen, z. B. in Blick auf ihnen fremde Meinungen und Deutungen von Situationen. Für viele Jugendliche gibt es nur ein Richtig oder Falsch, ein Ja oder Nein, ein Schwarz oder Weiß. Grautöne, subjektive Wahrheiten oder mehrere Möglichkeiten der Lösung einer Situation sind für sie Stresssituationen und können oftmals nicht akzeptiert werden. Erikson bezeichnet diese oft wirre und schwierige Zeit für den jugendlichen Menschen auch als Moratorium.⁹⁸

Im Gegensatz zur Annahme einer Identität steht die Identitätsdiffusion. Hierbei bezweifelt die oder der Jugendliche jede der eigenen Wahrnehmungen und die daraus resultierenden Entscheidungen. Weder die Frage nach dem eigenen Geschlecht noch das Ausleben der verschiedenen Rollen noch allgemeine Entscheidungen können eindeutig geklärt werden. Dieser Widersprüchlichkeit der eigenen Persönlichkeit beschreibt Erikson als „die Gefahr dieses Stadiums (...). In Fällen, in denen dieser Zwiespalt auf starken früheren Zweifeln des jungen Menschen an seiner sexuellen Identität beruht, kommt es nicht selten zu kriminellen oder sexuellen oder ausgesprochen psychotischen Zwischenfällen.“⁹⁹

⁹⁶ Abels (2010), S. 285.

⁹⁷ Erikson (1959 b/1971), S. 79.

⁹⁸ Vgl. Erikson (1988), S. 131.

⁹⁹ Erikson (1987), S. 239.

Die Lösung für diese Krise ist eine Orientierung an Persönlichkeiten, Idolen, Vorbildern, ohne diese unreflektiert für das eigene Leben zu kopieren. Es kann nur noch der eigene Beruf als Identitätsaspekt dienen, um hier die erforderliche Befriedigung zu erhalten. Am Ende der Adoleszenz steht neben der Frage nach dem „Wer bin ich?“ auch die Fragen nach dem „Wer will ich sein und wer nicht?“. Auch wenn diese Frage im Verständnis der Jugendlichen nachvollziehbar ist, so ist sie nach Erikson immer nur eine vorläufige Beantwortung der Frage auf die Identität. Da Erikson die Identitätsbildung immer als fortlaufenden Prozess wahrnimmt, kann die Identitätsbildung gar nicht zu einem Ende an dieser Stelle kommen.

3.1.6 Entwicklungsstufe Intimität und Distanzierung vs. Selbstbezogenheit

Nach Eriksons Theorie beginnt nach der Beendigung der Adoleszenz und damit auch der weitestgehend abgeschlossenen Persönlichkeitsbildung nun mit dem jungen Erwachsensein die sechste Entwicklungsstufe. Diese Stufe ist nicht direkt am Alter festzumachen, umfasst aber in vielen Fällen das 20.–30. Lebensjahr. Sie zielt auf das Zusammenkommen der beiden Geschlechter und die damit verbundene Zweisamkeit bzw. die Intimität. Es ist die Zeit der Gestaltung von tragfähigen, intensiven Beziehungen – was nicht nur heterosexuelle Liebesbeziehungen betrifft, sondern auch jegliche Form von Freundschaften umfassen kann. Intensive Gespräche und der Austausch mit anderen Menschen stehen dabei ebenso im Mittelpunkt wie die Suche nach einem Partner bzw. einer Partnerin. Wenn die vorherigen Stufen gut bewältigt wurden, kann nun der sich in seiner Identität gefestigte Mensch selbst erklären, mit anderen austauschen, Neues aufnehmen, ohne dabei sich selbst grundlegend wieder hinterfragen zu müssen. Mann und Frau können sich nun begegnen, ohne ihr jeweiliges Ich zu verlieren, an homosexuelle Beziehungen hat Erikson wohl weniger gedacht, und wenn, dann hat er sie nicht erwähnt.

Der Mensch hat keine Angst mehr, sich durch den anderen und seine Andersartigkeit zu verlieren, sondern findet gerade auch durch den sexuellen Akt eine Bestätigung und Ergänzung zu sich selbst. Aber auch Äußerlichkeiten beeinflussen den nun erwachsenen Menschen, die Frage nach einem Beruf wurde geklärt, die eigene Versorgung, die finanzielle Unabhängigkeit zu den Eltern.

Neben der Intimität spielt die Distanz als Entwicklungsschritt eine wichtige Rolle. Eben durch die erfolgreich durchgeführte Identitätsbildung während der Adoleszenz ist nun auch die nicht sich selbst verlierende Distanzierung vom anderen möglich. Distanzierung wird nicht prinzipiell gelebt, sondern auf Grund bestehender Erfahrungen, unterschiedlicher Werte oder fehlender Gemeinsamkeiten realisiert.

Der nicht erlernten gesunden Distanzierung steht die Isolation gegenüber. Hierbei lebt der Mensch generell sein Leben in einem isolierten Zustand. Dies kann zu isolierten bzw. stereotypen und formalen zwischenmenschlichen Beziehungen führen.¹⁰⁰

3.1.7 Entwicklungsstufe Generativität vs. Stagnierung

Nachdem der junge Erwachsene in der Lage ist, Intimität zu anderen Menschen aufzubauen und Intimität auszudrücken sowie auszuleben, gerade auch zum anderen Geschlecht, hat er nun den Wunsch zur Fortpflanzung und elterlichen Verantwortung. Das mittlere Erwachsenenalter ist geprägt von der Problematik der Generativität. „Sexuelle Partner, die in ihrer Beziehung zueinander die wahre Generativität finden, werden bald wünschen, mit vereinter Kraft einen gemeinsamen Sprössling aufzuziehen.“¹⁰¹

Erikson leitet das Wort Generativität vom Wort Gene ab, da nun der Mensch den Wunsch hat, seine eigene Gene auf andere Generationen weiterzugeben. Der Mensch möchte nun Fürsorge auch für andere übernehmen und gestalterisch in die Gesellschaft hineinwirken. Gestalterisch in dem übertragenen Sinne, dass er etwas Bleibendes über sich selbst hinaus schafft, z. B. auch in Form von Literatur, Gebäuden oder anderen Lebensleistungen. Kann der Mensch sich nicht auf irgendeine Art und Weise reproduzieren, droht die Gefahr der sozialen Isolation und Distanzierung. Erikson beschreibt dies als „eine Regression auf ein zwanghaftes Bedürfnis nach Pseudointimität“.¹⁰² Dies kann wiederum oft zu einem „durchdringenden Gefühl der Stagnation, Langeweile und zwischenmenschlicher Verarmung“¹⁰³ führen.

Die Tatsache, dass zwei Menschen Eltern geworden sind bzw. den Wunsch nach einem Kind haben, bedeutet für Erikson jedoch nicht, dass diese Menschen automatisch diese siebte Entwicklungsstufe erreicht bzw. diese erfolgreich bewältigt haben. Oft können auch andere Motivationen hier eine Rolle spielen, z. B. die Identifikation über die Rolle der Mutter oder des Vaterseins, übermäßige Eigenliebe, ein einhergehender gesellschaftlicher Status mit der Tatsache des Elternseins.

¹⁰⁰ Vgl. Erikson (1966), S. 114.

¹⁰¹ Ebd., S. 117.

¹⁰² Ebd., S. 141.

¹⁰³ Ebd., S. 141.

3.1.8 Entwicklungsstufe Integrität vs. Verzweiflung und Ekel

Am Ende seines Lebens betritt der Mensch nun seine letzte Entwicklungsstufe. An seinem Lebensende steht für ihn die Frage im Raum, ob er das Vergangene und nicht wieder Zurückzuholende, ob er sein gelebtes Leben akzeptieren kann.

Dies beinhaltet seine unterschiedlichsten Kontakte zu Menschen, das Loslassen und Neu-Anfangen von Beziehungen ebenso wie seine Berufswahl und damit seine gesamte Lebensgestaltung. Es geht für Erikson darum, welche „Frucht“¹⁰⁴ nun das Leben bringt bzw. brachte. Es ist der krönende Abschluss eines Lebens, die verschiedensten Herausforderungen und Krisen bewältigt zu haben. Nun stellt sich für Erikson heraus, ob man sich innerhalb seiner Gesellschaft als vollwertiges Mitglied entwickelte und seinen Beitrag am Ganzen geleistet hat. „Der integre Mensch ist bereit, die Würde seines eigenen Lebensstils gegen alle körperlichen und ökonomischen Bedrohungen zu verteidigen, obwohl er sich der Rivalität aller verschiedenen Lebensstile bewusst ist. Denn er weiß, dass ein Einzelleben das zufällige Zusammentreffen von nur einem Lebenszyklus mit nur einem Ausschnitt der Geschichte ist, und dass für ihn die gesamte menschliche Integrität mit dem einen Integritätsstil, an dem er teilhat, steht und fällt.“¹⁰⁵

Erikson spricht an der Stelle von der Ich-Integrität, die die Summe der vorherigen Identitäts- und Entwicklungsstufen bildet. Wird im Alter und an dieser Entwicklungsstufe die Ich-Integrität nicht entwickelt, so bildet sich Verzweiflung über mögliche nicht genutzte und vergangene Chancen. Es können Altersverzweiflung und Altersdepression auftreten, und der alte Mensch hinterfragt sich nun selbst und sieht sein gesamtes Leben als gescheitert und sinnlos an. Ein Gefühl der Wertlosigkeit überkommt ihn, und er ist niedergeschlagen und kraftlos. Der eigene Tod wird auf der einen Seite als Erlösung angesehen und auf der anderen Seite voller Angst und Verzweiflung als unabänderliches Schicksal herbeigesehnt. In dieser Schizophrenie erlebt der alte Mensch teilweise seinen Alltag. Der „eine und einzige Lebenszyklus wird nicht als das Leben schlechthin bejaht; in der Verzweiflung drückt sich das Gefühl aus, dass die Zeit zu kurz, zu kurz für den Versuch ist, ein neues Leben zu beginnen, andere Wege der Integrität einzuschlagen“¹⁰⁶ und so „die Selbstverachtung des Individuums“¹⁰⁷ auszudrücken. Die Möglichkeit, dass organische Gründe für eine Altersdepression vorliegen, wurden von Erikson an dieser Stelle nicht gesehen, sondern nur psychologische Gründe. Hier wird wiederum deutlich, dass seine Theorien heute teilweise einseitig und überholt wahrgenommen werden können.

¹⁰⁴ Erikson (1988), S. 142.

¹⁰⁵ Ebd., S. 143.

¹⁰⁶ Erikson (1966/1973), S. 119.

¹⁰⁷ Ebd., S. 119.

Damit es nicht zu einem Scheitern in dieser Phase kommt, ist es nach Erikson notwendig, die vorherigen Entwicklungsstufen gut zu bewältigen. Sicherlich gibt es nicht nur eine Möglichkeit zur Bewältigung einer Krise; wichtig ist, dass der Mensch am Ende seines Lebens aber mit sich und seinem Leben übereinstimmt. Dies beinhaltet auch das Wissen, dass das eigene Leben eben nicht sinnlos und vergeudet war, sondern dass etwas an die nachkommenden Generationen übergeben werden kann, und wenn es auch noch so unbedeutend erscheinen mag.

3.2 George Herbert Mead (1863–1931) – Identität und Interaktion

Für den amerikanischen Sozialpsychologen Georg Herbert Mead (1863–1931) bildet sich die Identität des Menschen durch die Kommunikation mit anderen Menschen. Nur in den Kontakten, Begegnungen, dem Austausch und der Kommunikation mit anderen erlebt der Mensch seine Identitätsbildung. Sie ist ein fortlaufender Prozess durch soziale und kommunikative Interaktionen. Daher ist für Mead die Kommunikation „das Grundprinzip der gesellschaftlichen Organisation des Menschen“.¹⁰⁸ In seinem Verständnis bildet sich die Identität durch die reflektierende Kommunikation mit anderen. Meads Denken war vom Pragmatismus beeinflusst. Daher vertrat Mead die These, dass der Mensch immerzu auf das Handeln eines anderen reagiere.¹⁰⁹ Dabei reagiert der Mensch auf Zeichen, Gesten und Symbole.

Unter **Zeichen** wird alles das verstanden, was unsere Sinne wahrnehmen. Dies können Laute, Gerüche, Berührungen sein, aber auch Bewegungen von Gegenständen oder Menschen und Tiere, die einem begegnen, ebenso Eigenschaften von Dingen wie Farben oder Material. Wenn nun diese Zeichen eine Reaktion beim Menschen hervorrufen, spricht Mead von Gesten.

Gesten sind überlegte Handlungen und Reaktionen, die im Gegensatz zu den Zeichen nicht instinktiv erfolgen, sondern reflexiv. Zeichen und Gesten unterscheidet er wiederum von Symbolen. Komplexere Zeichen, die auf größere Erfahrungssituationen gründen und über die aktuelle Situation hinaus einen weiteren Sinnzusammenhang besitzen, werden zu Symbolen.¹¹⁰ Für Mead besteht kein einfaches System zwischen Reiz und Reaktion, sondern der Ausgangspunkt „liegt für Mead in der Kommunikation durch Gesten.“¹¹¹

Von signifikanten **Symbolen** spricht Mead, wenn diese sowohl bei demjenigen, der die Botschaft sendet, mit dem gleichen Inhalt verbunden wird, als auch bei dem Empfänger bzw. einer

¹⁰⁸ Mead (1968), S. 299.

¹⁰⁹ Vgl. ebd., S. 180.

¹¹⁰ Vgl. ebd., S. 81.

¹¹¹ Garz (2008), S. 43.

ganzen Gruppe von Menschen.¹¹² Um auf komplexe Situationen mit unterschiedlichen möglichen Handlungen reflektierend zu reagieren, benötigt der Mensch einen Geist (mind). Dieser Geist ist dem Menschen nichts Angeborenes. Vielmehr erwirbt er sich durch die Interaktion mit anderen diesen Geist als Erfahrungsrepertoire und Handlungsressource. Dies bedeutet, dass der Mensch auf Grund seiner bereits gemachten Erfahrungen eine Handlung in einer gewissen Situation überlegt durchführen kann oder sie auch bewusst unterlässt.

Menschliche Kommunikation geschieht für Mead in erster Linie durch die Sprache, und erst in zweiter wird sie nonverbal unterstrichen. Im Laufe der Entwicklung von Sprache haben sich dadurch auch Erfahrungen „symbolisiert“¹¹³ und können im Verständnis, der ständigen Interpretation und Wiederholung einzeln generalisiert werden.

Gefühle, Überzeugungen, Meinungen und viele andere Informationen können wir mit einzelnen Worten in der Sprache übermitteln. Neben dem gesprochenen Wort gibt es noch das zu sich selbst gesprochene Wort in Gedanken. Mead verwendet dazu den Begriff des Denkens.

Durch das reflektierende Denken über seine eigenen oder fremden Handlungen, über durchlebte Erfahrungen und sonstiges gelerntes Wissen, aber auch über vermutete Reaktionen anderer Mitmenschen kann der Mensch sich entwickeln. Es entstehen „innere Erfahrungen“, die sich im Laufe der Zeit zu „Haltungen“ (attitudes) weiterentwickeln. Diese Haltungen sind wiederum Bilder und Selbstverständnisse von uns selbst¹¹⁴ und damit auch eine Form der sich unbewusst entwickelnden Identität.

In der Vielzahl der Begegnungen mit anderen Menschen durchlebt der Einzelne unterschiedliche Anforderungen an seine Person. In unterschiedlichen Rollen erfüllt er die erforderlichen Anforderungen, die andere an ihn selbst stellen. Dabei überlegt der Handelnde im Vorfeld, welche Rolle er erfüllen soll, um den Vorstellungen des Anderen zu entsprechen. Diese Rollenübernahme beeinflusst das eigene Verhalten.¹¹⁵

Durch dieses Hineindenken und Hineinfühlen in die Gedanken- und Gefühlswelt des Anderen stimmen Menschen sich aufeinander ab. Diese Abstimmung von aktuellen Entscheidungen auch mit bereits vergangenen Erfahrungen durchläuft der Mensch auch für sich selbst. Die verschiedenen Rollen und Perspektiven werden daher zwischen Innen- und Außenwelt des Menschen abgeglichen. Wenn Menschen miteinander kommunizieren, dann geschieht dies zum einen in einem Dialog. Gleichzeitig aber kommuniziert der Mensch jedes Mal auch mit sich selbst und reflektiert seine Worte. Er löst damit auf zwei Seiten einen Kommunikations-

¹¹² Mead (1968), S. 180 f.

¹¹³ Ebd., S. 52.

¹¹⁴ Vgl. Mead (1968), S. 43.

¹¹⁵ Vgl. ebd., S. 113.

und Handlungsprozess aus. Durch dieses reflektierte Denken vor dem Aussprechen und nach dem Aussprechen, durch die Wahrnehmung der Reaktionen der Worte bei einem Anderen, wird der Mensch sich seines eigenen Handelns bewusst.

Mead nennt diesen Prozess den „Ursprung des Selbstbewusstseins“.¹¹⁶ „Selbstbewusstsein (self-consciousness) ist Voraussetzung von Identität“.¹¹⁷

Dieser Prozess, über den Anderen zu sich selbst zu kommen, ist nach Mead für die Identitätsbildung unbedingt erforderlich. Ohne diesen Weg über den Anderen würde der Mensch diese Leistung nicht vollziehen.

Die Sprache als elementares Mittel, um sich mit anderen auszutauschen, ist daher von besonderer Bedeutung. Da hierdurch nicht nur der Mensch selbst sich und seine Gedanken mitteilt, sondern indem er seine Worte an jemanden anderes richtet, jedoch gleichzeitig selbst wiederum über das gesprochene Wort eine Reaktion erhält, ist die Sprache ein vielschichtiges System mit unterschiedlichen Ebenen.

Dies geschieht auf zwei Seiten, einmal durch die eigene Reflexion und dann durch die Reaktion des Anderen. Mead schreibt dazu: „Für die Identität ist es notwendig, daß [sic!] die Person auf sich selbst reagiert. Dieses gesellschaftliche Verhalten liefert das Verhalten, in dem Identität auftritt. Außer dem sprachlichen kenne ich kein Verhalten, in dem der Einzelne sich selbst Objekt ist und soweit ich sehe kann, ist der Einzelne solange keine Identität im reflexiven Sinne, als er nicht sich selbst Objekt ist. Diese Tatsache gibt der Kommunikation entscheidende Bedeutung, da sie ein Verhalten ist, bei dem der Einzelne in dieser Weise auf sich selbst reagiert.“¹¹⁸

Indem der Mensch sein Denken, seine Vorstellungen und Werte in Relation und Beziehung zu einem Anderen setzt, kann Selbstbewusstsein gewonnen werden. Es wird deutlich, dass das Zusammenspiel von Identität und Interaktion von entscheidender Bedeutung ist. Erst in einem Prozess, in dem sich der Mensch selbst Objekt wird, auch durch das nach innen verlagerte Gespräch, entwickelt sich das Selbstbewusstsein weiter.¹¹⁹

¹¹⁶ Brumlik (1973), S. 23.

¹¹⁷ Abels (2010), S. 264.

¹¹⁸ Mead (1968), S. 184.

¹¹⁹ Vgl. ebd., S. 181.

3.2.1 Play und Game

Mead unterscheidet in der Identitätsbildung zwei soziale Phasen des Menschen. Dies macht er zuerst an dem Beispiel eines Kindes deutlich. Im Nachhinein sind diese Beispiele jedoch auf die Erwachsenenwelt zu übertragen.

Die eine Phase nennt Mead „play“. Hiermit meint er das Spiel des Kindes mit sich selbst, indem das Kind eine eigene Fantasiewelt für sich aufbaut, eine Rolle selbst wahrnimmt, z. B. in die jeweilige Mutter-, Vater- und Kind-Rolle hineinschlüpft. Durch die gespielte andere Rolle, mit ihren jeweiligen Aufgaben, Funktionen und Eigenschaften bildet das Kind den signifikanten Anderen. Das Kind überlegt sich, welche Eigenschaften die Mutter hat und welche Aufgaben der Vater besitzt und wie das Kind darauf reagieren kann und wird. Indem das Kind jedoch in die jeweilige Rolle hineingeht, spielt es nicht nur diese, sondern wird zu der anderen Person. In dem Augenblick des Spiels ist das Kind dann die Mutter oder der Vater oder eben das Kind.

Nun sind Kinder hoffentlich nicht immer alleine, sondern haben Freunde in der Nachbarschaft oder Geschwister oder lernen andere Kinder darüber hinaus kennen. Nun verändert sich das „play“, weil das Kind nicht mehr mit sich alleine spielt, sondern mit anderen zusammen. Diese geregelte Situation nennt Mead dann „game“.

Nicht mehr das Kind bestimmt die vorhandenen Rollen und füllt sie aus, sondern jedes einzelne Kind gestaltet nun seine eigene Rolle und muss versuchen, diese im Zusammenspiel mit den anderen abzustimmen. Dies ist eine hohe soziale Leistung, wenn es gelingen soll. Konnte das Kind zuvor noch seinen eigenen Willen und seine eigene Vorstellungswelt ausleben, muss es nun auf die Reaktionen der Mitspielenden achten. Gleichzeitig erhält es von den anderen aber auch eine Rolle mit dazugehörigen Erwartungen, diese müssen mit den eigenen Erwartungen an die eigene Rolle abgeglichen werden. Alle spielbeteiligten Personen müssen daher die Rollen und die damit verbundenen Perspektiven, Handlungen und Aufgaben der anderen im Blick haben. Vom generalisierten Anderen spricht Mead, wenn alle Perspektiven in einen bestimmten Handlungszusammenhang zusammengetragen werden.¹²⁰

Durch das Wechselspiel der Rollenerwartungen, die der oder die Einzelne von sich selbst hat und die die anderen als soziale Gruppe an einen stellen, durch die Korrektur, Veränderung und eigene Neupositionierung im fortlaufenden Geschehen, bildet sich für den einzelnen Menschen seine einheitliche Identität. Der verallgemeinerte Andere ist dem Einzelnen daher ein Gegenüber in der Selbstfindung seiner selbst. Dieser verallgemeinerte Andere kann im Kleinen der Mitspieler eines Spiels sein, es kann aber auch die Gesellschaft sein, die bestimmte

¹²⁰ Ebd., S. 194 f.

Erwartungen und Rollenverständnisse vermitteln. Es ist egal, ob nun damit das Verhalten des Einzelnen in einer bestimmten Situation gemeint ist, z. B. die Trauerkleidung bei einer Beerdigung, oder ob allgemeine gesellschaftliche Erwartungen auf den Einzelnen einwirken, z. B. dass man in einem bestimmten Alter eine Ausbildung oder ein Studium absolviert und sein eigenes Geld verdient und sich damit als selbstständiger Mensch zeigt.

Da der „generalisierte Andere“ sowohl die spezifische Rolle in einer bestimmten Situation meint als auch letztlich die Erwartungen bzw. die Vorgaben der Gesellschaft allgemein, ist ihre Identitätswirkung auf den Einzelnen enorm.¹²¹

Der „generalisierte Andere“ – das meint all die Erwartungen, Handlungen, Antworten auf Situationen, die von allen Personen in einer bestimmten bestehenden Situation erwartet werden. Es sind die Werte, die eine Gesellschaft an den einzelnen Menschen stellt und von dem die Gesellschaft erwartet, dass diese auch erfüllt werden. „Die Verinnerlichung des generalisierten Anderen bildet zusammen mit der Rollenübernahme die anthropologische Prämissen der Identität.“¹²²

3.2.2 „I, me and self“

Nun ist aber auch zu fragen, wie es kommt, dass der eine Mensch in einer bestimmten Situation anders handelt als ein anderer, obwohl sie die gleichen Werte, ähnliche Vorerfahrungen und die gleichen signifikanten Symbole teilen? Für Mead spielen hier zwei Seiten des Ichs eine Rolle, die miteinander in Kommunikation und Abstimmung stehen.

Dem „I“ gibt Mead hierbei die Rolle des Vorsozialen und Unbewussten. „Seine biologische Basis ist ein konstitutioneller Antriebsüberschuss. In ihm kommen sinnliche und körperliche Bedürfnisse zum Ausdruck“.¹²³ Das „I“ besitzt etwas Impulsives, Schöpferisches, nicht Festzulegendes. Es ist spontan, nicht reflektiv, gleichzeitig auch konstruktiv. Benjamin Jörissen umschreibt das „I“ etwas reservierter, für ihn ist es nicht vollkommen spontan¹²⁴ und daher nicht mit dem brodelnden Kessel des Freud'schen „ES“ zu vergleichen, in dem Triebe nicht kontrolliert werden können. Eher umschreibt Jörissen das „I“ „als Handlungsphase[,...] die in die Zukunft gerichtet“ ist.¹²⁵

¹²¹ Vgl. ebd., S. 196.

¹²² Abels (2010), S. 268.

¹²³ Ebd., S. 269.

¹²⁴ Jörissen (2010), S. 99.

¹²⁵ Ebd.

Neben dem „I“ erkennt Mead im Ich noch das „me“. Abels nennt diese Seite des Ich das „reflektierende Ich“.¹²⁶ Hierbei handelt es sich um unsere sozialen Erfahrungen, Werte, Vorstellungen von Handlungen, all jenes, was wir im Laufe der menschlichen Sozialisation gelernt haben und damit ein Teil von uns selbst wurde. Im „me“ sammeln sich auch unsere verschiedenen eigenen Rollenverständnisse und die Erfahrungen, die wir durch die Begegnung mit dem Anderen – sei es der generalisierte oder verallgemeinerte Andere – machen, wieder und bilden ein Sammelbecken an Handlungs- und Kommunikationsmöglichkeiten. Abels nennt dies auch die „soziale Identität“¹²⁷, da wir im „me“ die vielen verschiedenen reflektierten Ichs durch die unterschiedlichsten Situationen, Handlungsstränge, eigenen Bilder von uns, Erinnerungen, Wunschvorstellungen im Prozess mit anderen aufgebaut und sozialisiert haben. Jedoch ist das „me“ auch immer weiter im Prozess; es lernt durch die verschiedensten Situationen und Begegnungen mit anderen, durch Entscheidungen, die in Momenten richtig waren, und jenen, die nicht zum erhofften Ergebnis führten. Der Mensch verändert sich und entwickelt sich weiter. Durch diese Weiterentwicklung verändert sich ebenfalls der Bezug zum „I“.

Werte und Normen, Selbstwahrnehmungen und Fremdwahrnehmungen können differenzierter auf das „I“ einwirken. Im „me“ sammeln sich Vorbilder, Werte, durchlebte Erfahrungen und damit kommt hier der „generalisierte Andere“ in einer fast grenzenlosen Vielschichtigkeit zum Vorschein. Anselm Strauss schreibt dazu: „Der generalisierte Andere ist der Repräsentant der Gesellschaft im Individuum. Selbst bei Abwesenheit Anderer ist das Individuum imstande, sein Verhalten so zu organisieren, dass es dabei berücksichtigt, welche diesbezügliche Haltungen es von ihrer Seite zu gegenwärtigen hätte. Daher hängt der generalisierte Andere bei Mead sowohl mit Selbstkontrolle wie mit sozialer Kontrolle eng zusammen.“¹²⁸

Durch diesen immerwährenden Prozess der Veränderung, Differenzierung und manchmal auch sich widersprechenden Werten entwickelt sich nach Mead das „Self“. Es ist das reflexive, aktuelle Bewusstsein, welches sich durch das ständige Spiel zwischen „I“ und „me“ entwickelt. Erst wenn diese verschiedenen reflektierenden Ichs eine Einheit bilden, kann vom „Self“ gesprochen werden und damit von der Identität eines Menschen.

Für Mead hat nun der Mensch jedoch nicht nur eine Identität, sondern durch das erneute Einnehmen anderer Positionen verändert sich jedes Mal die Identität wiederum, sie entwickelt sich. Daher ist die Ich-Identität „kein passiver Empfänger äußerer Formgebungen, sondern eine selektiv handelnde Instanz, die sich wandelt, indem sie sich zu anderen verhält und auf

¹²⁶ Abels (2010), S. 270.

¹²⁷ Ebd.

¹²⁸ Strauss (1969), S. 30.

sie einwirkt.“¹²⁹ Die Ich-Identität ist das Sich-auch-immer-wieder-selbstreflektierende-Selbstbewusstsein aufgrund der zuvor gemachten Erfahrungen, Entscheidungen, Erlebnisse. Die Identität ist daher nicht gebunden an eine feste Identifikation z. B. einer Nation oder einer Rolle. Damit macht Mead nochmals deutlich, dass die Identität sich nur aus der Kommunikation mit anderen bilden kann.

Mead beschränkt sich auf die verbale Kommunikation und lässt non-verbale Kommunikation und deren Möglichkeiten in der Identitätsbildung außen vor. Dabei ist zu fragen, wie sieht z. B. die Identitätsbildung aus, wenn der Mensch nicht (mehr) in der Lage ist, auf Grund eines eingeschränkten gesundheitlichen Zustandes, z. B. wegen eines Schlaganfalls und daraus folgendem Verlust von Sprache, verbal zu kommunizieren? Oder wie sieht eine Identitätsbildung aus bei Menschen mit Behinderungen, wo Kommunikation über Gesten und Handlungen geschieht?

3.3 Victor Turner (1920–1983, Ethnologe) – Freiwilligendienste als Übergangszeiten

Das FSJ kann als eine Übergangszeit zwischen Schul- und Ausbildungszeit bzw. Studium verstanden werden. Zu berücksichtigen ist dabei, dass das FSJ als Bildungs- und Orientierungsjahr im Gesetz zur Förderung der Jugendfreiwilligendienste niedergeschrieben ist und damit als Teil des lebenslangen Lernens gilt und zur Unabschließbarkeit von Bildungsprozessen im menschlichen Leben gezählt werden kann. Dies ist insofern von Bedeutung, als mit großer Wahrscheinlichkeit niemand der Teilnehmer*innen aus dieser Motivation des Lernens heraus einen Freiwilligendienst beginnen würde. In den folgenden Ausführungen wird diese Zwischenzeit als Übergangszeit mit den Theorien von van Gennep und schließlich Viktor Turner dargestellt.

Der schottische Ethnologe Victor Turner beschreibt in seinen Ausführungen „Das Ritual: Struktur und Anti-Struktur“ bzw. „Vom Ritual zum Theater: Der Ernst des menschlichen Spiels“ drei Phasen des Rituals. Ausgangslage seiner Überlegungen sind die Theorien Arnold van Genneps (1873–1957).

Grundlage der Überlegungen von van Gennep waren seine Theorien, die er konzentriert in seinem Hauptwerk „Les rites de passage“ (1909, deutsch: Übergangsriten) niederschrieb. Es ging ihm dabei um die Übergänge in Gesellschaften und in menschlichen Biographien. „In

¹²⁹ Gouldner (1984), S. 194.

jeder Gesellschaft besteht das Leben eines Individuums darin, nacheinander von einer Altersstufe zur nächsten und von einer Tätigkeit zu anderen überzuwechseln.“¹³⁰ Übergänge sind daher Normalität im menschlichen Leben, ebenso wie in einer Gesellschaft. „Es ist das Leben selbst, das die Übergänge von einer Gruppe zur anderen und von einer sozialen Situation zur anderen notwendig macht.“¹³¹

Es kann der Eindruck entstehen, dass der Mensch weniger ein aktiver Gestalter seines Lebens ist mit allen Begegnungen und in den verschiedensten Situationen, sondern dass er sich eher mit sich selbst beschäftigt und dabei sich passiv den Übergängen ausliefert und Gefangener der Geschehnisse ist. Dies kann als Kritikpunkt der Überlegungen van Genneps angeführt werden, da sie die Verantwortung des Einzelnen minimiert. Innerhalb dieses Modells der Übergangsriten findet sich eine Mehrphasigkeit wieder. Van Gennep spricht hier von drei Phasen, die wiederum ihre eigenen Merkmale aufweisen: die Trennungsriten, Schwellen-/Umwandlungsriten und Angliederungsriten.¹³² Es ist „das Strukturschema der Übergangsriten“¹³³. Diese Ablaufstruktur prägt nach van Gennep jeden Ritus; er selbst bezeichnet die Dreiphasigkeit als „Strukturschema der Übergangsriten“.¹³⁴ Hintergrund für diesen Ablauf ist eine Wandlung des bisherigen Zustandes oder der Schritt von einer sozialen Gruppe zu einer anderen.¹³⁵

Die Theorie, dass das menschliche Leben in Stufen oder Schwellen verläuft, findet sich bei verschiedenen Theoretikern immer wieder. In jeder dieser Theorien gelangt der Mensch an eine Stufe oder Schwelle seiner Entwicklung, seines Verstehens und seines Lebens, an der er herausgefordert ist, sich dieser Situation zu stellen. Übergänge gehören in diesem Verständnis zu den normalen Zuständen des Lebens. Wie Übergänge gestaltet, erlebt und durchlebt werden, hängt von mehreren Faktoren ab. Von Gennep fokussiert diese Übergänge letztendlich auf einer „rein ökonomische[n] oder intellektuelle[n] Art“.¹³⁶ Malte Kling schreibt dazu in seiner Dissertation, dieser „Argumentation folgend können in modernen Gesellschaften Übergänge nur in drei Bereichen stattfinden: in der Ökonomie, dem Verstand und in der Differenzierung von Profan und Sakral.“¹³⁷

Dabei beschreiben die Trennungsriten jene Phase, in der sich das Individuum, eine Gruppe oder die Gesellschaft von der bisherigen Situation oder Entwicklungsstufe trennt und verab-

¹³⁰ Van Gennep (1986), S. 15.

¹³¹ Ebd., S. 15

¹³² Ebd., S. 21.

¹³³ Ebd., S. 183.

¹³⁴ Ebd., S. 183.

¹³⁵ Vgl. ebd., S. 22.

¹³⁶ Ebd., S. 14.

¹³⁷ Kling (2018), S. 18.

schiedet. Es folgt eine Phase der Neuorientierung, des sich Ausprobierens und des Verunsichert-Seins. Schließlich eröffnet sich die Phase, in der das Alte verändert durch die Schwellen in einen neuen Zustand übergeht.

Dieses Sich-Bewegen zwischen den einzelnen Bereichen besitzt etwas Magisch-Religiöses. Arnold van Gennep beschreibt diesen Zwischenbereich als einen Zustand „zwischen zwei Welten“¹³⁸ und Harald Schroeter-Wittke führt dieses Bild in seinem Aufsatz „Schwebende Verfahren. Zur performativen Dimension der Seelsorge“ weiter als ein Schweben aus.¹³⁹

Die Instabilität und die Veränderung von Lebensphasen, Beziehungen, Strukturen sind die Norm und haben Auswirkungen auf die eigene Identität. „Es ist darum weniger fruchtbar, die Veränderungen des menschlichen Verhaltens zu einer als stabil angenommenen Umwelt zu studieren. Vielmehr verändert sich die Umwelt mit dem Menschen und in Wechselwirkung mit dem Menschen.“¹⁴⁰ In der stetigen Wechselwirkung zwischen Mensch und Umwelt entwickeln sich plurale Identitäten. Gleichzeitig mit diesem ständigen Wandel und der steten Veränderung begibt sich das Individuum „sowohl räumlich als auch magisch-religiös in einer besonderen Situation: er schwebt zwischen zwei Welten“.¹⁴¹

Vor dem Hintergrund dieser Erkenntnisse entwickelte Victor Turner seine eigenen Theorien, die sich in der Dualität zwischen Struktur und Anti-Struktur wiederfinden. Turner beschreibt die Phase, in der sich ein Mensch, eine Gruppe oder eine Gesellschaft von der bisherigen Struktur löst und in eine Phase eintritt, in der vieles unbestimmt ist.¹⁴² In der Übergangsforschung geht es um jene Bereiche, zwischen Grenze und Grenzüberschreitung, um Verlassen, Suchen und Bestimmen bzw. etwas neues Schaffen und Entdecken. Menschen in dieser Grenzüberschreitung sind Schwellenwesen im Übergang. Turner beschreibt diese Übergänge als Liminalität.¹⁴³ Menschen in dieser Phase sind unbestimmt, sie sind weder das eine noch das andere, sie befinden sich in einer unbestimmten Entwicklungsphase, deren Ergebnis noch nicht gänzlich bestimmt ist. Es ist eine „Ambiguität und Unbestimmtheit des Schwellenzustandes“¹⁴⁴, die diesen Schwellenzustand bestimmt und „der wenig oder keine Merkmale des vergangenen oder künftigen Zustands aufweist.“¹⁴⁵ Im übertragenen Sinne sind „Schwellenwesen“ passiv, demüting und beinahe nackt.¹⁴⁶

¹³⁸ Van Gennep (1986), S. 27.

¹³⁹ Vgl. Schroeter-Wittke (2012).

¹⁴⁰ Von Kahler (1970), S. 10.

¹⁴¹ Van Gennep (1986), S. 27.

¹⁴² Vgl. Turner (2005), S. 95.

¹⁴³ Vgl. ebd., S. 95.

¹⁴⁴ Ebd., S. 95.

¹⁴⁵ Ebd., S. 94.

¹⁴⁶ Vgl. ebd., S. 95.

Turner nutzt den Begriff der *Communitas* im Gegensatz zu *Gemeinschaft*, um von normalen sozialen Beziehungen im Alltagsbereich zu unterscheiden und abzugrenzen.¹⁴⁷ Dabei unterscheidet er drei Formen der *Communitas*: 1. die existentielle oder spontane *Communitas*, 2. die normative *Communitas* und 3. die ideologische *Communitas*.¹⁴⁸ Während die erste *Communitas* eine spontane Eigenschaft besitzt, zeichnen sich die normative und die ideologische *Communitas* durch strukturelle Eigenschaften aus. Wobei auch die auf Dauer ausgelegte spontane *Communitas* irgendwann zur normativen übergeht.

Communitas ist daher freier von Strukturvorgaben. Sie können keinen Dauerzustand bilden, dies widerspricht ihrem inneren Kern. Sollte ihr Bestand über einen individuellen Zeitrahmen hinausgehen, werden sich automatisch Strukturen bilden, auch wenn diese sich nur auf Grund von sich wiederholenden Tätigkeiten herausbilden. Gleichzeitig zur großen Freiheit gehört auch die Unsicherheit, in der sich *Communitas* befindet.

Für die Entwicklung von Menschen, Gruppen und Gesellschaften gehört es dazu, dass es Zeiten von Schwellenzuständen und Grenzüberschreitungen gibt. Mit Ängsten und Unsicherheiten versehen, entwickelt sich der oder die Einzelne oder eine Gesellschaft weiter. Beim Überschreiten von unbekannten Grenzen werden jedoch auch neue Erfahrungen und Räume eröffnet. Schon van Gennep verglich diese Entwicklung mit dem Überschreiten einer Türschwelle und dem Betreten eines neuen Raums.¹⁴⁹

Übergänge sind daher ein Grundthema des menschlichen Lebens, im religiösen und im profanen Bereich. Besonders hervorzuheben ist genau jener Schwellen- und Schwebezustand, in dem das Alte verlassen wurde und es das Neue noch nicht gibt. Diesen Zustand des Unsichtbaren und Nackten beschreibt Turner als liminale Phase. Es ist eine Phase der Veränderung, der Transformation. Strukturen und Regeln, Werte und Überzeugungen sind in Frage gestellt und eine Neupositionierung erfolgte noch nicht. Unter denen, die in einem gemeinsamen Schwebezustand sich befinden, entstehen Solidarität und Gemeinschaft. Dieser Zustand hat etwas Religiöses, weil es etwas Neues schafft. Es ist dabei weniger eine Neu-Schöpfung, als vielmehr eine Transformation, eine Metamorphose. Es sind konstruktive Kräfte, die wirken und dazu führen, dass unpassende Strukturen aufgebrochen werden.

Turner selbst entwickelt seine Theorien weiter und entdeckt dabei, dass es einen fundamentalen Unterschied zwischen den vorindustriellen und den industriellen Ritualen gibt. Bei liminalen Ritualen unterzieht sich der Mensch vorgegebenen Ritualen, welche durch Gesellschaft,

¹⁴⁷ Vgl. ebd., S. 96.

¹⁴⁸ Vgl. ebd., S. 129.

¹⁴⁹ Vgl. van Gennep (1986), S. 25.

Kirche etc. vorgegeben sind. Der Mensch hat als Teil der Gesellschaft keine oder nur geringe Wahlmöglichkeiten, er ist dem Ritual ausgeliefert. Die Rituale in der industriellen Gesellschaft geben den Menschen Freiheiten von allen verbindlichen Ritualen und geben ihnen daher eine Wahlfreiheit. Bei liminoiden Ritualen ist der Mensch daher in seiner Freiheit und auch in seiner Verantwortung herausgefordert. Turner zieht grob die Trennung zwischen beiden Ritualformen durch den Beginn der Industrialisierung, die zu einer beständigen Steigerung der Individualisierung und der Eigenständigkeit des Menschen führt. Erst in der Industrialisierung erfährt der Mensch durch die gesellschaftlichen Veränderungen, gerade durch den Wandel innerhalb der Erwerbsarbeit, mehr Freiheiten.

Harald Schroeter-Wittke schreibt in seinem Aufsatz „Übergang statt Untergang“ davon, dass liminoide Phänomene grundlegend durch eine Freiwilligkeit gekennzeichnet sind.¹⁵⁰ Diese Freiwilligkeit macht in einem Freiwilligendienst bereits der Name aus, trifft aber das Phänomen schon viel früher. Die Freiwilligkeit beginnt schon damit, dass der Mensch sich dafür frei entscheidet bzw. überhaupt die Möglichkeit hat, sich frei entscheiden zu können.

Innerhalb des Schwebeszustandes und der Unsicherheit „befinden sich die Ritualteilnehmenden in einem ambivalenten und paradoxen Prozess, welcher sie transformiert.“¹⁵¹ Dies geschieht laut Turner durch die „Befreiung des kognitiven, affektiven, volitionalen, kreativen usw. Fähigkeiten des Menschen von den normalen Zwängen.“¹⁵²

Turner macht deutlich, dass es sich in diesem dynamischen Prozess nicht um die reine Abfolge von Symbolen handelt, sondern „dass es hierbei um einen dramatischen Prozess geht, dem nur eine Prozessanalyse gerecht wird, die den Menschen als lebendiges Wesen in den Mittelpunkt stellt und nicht die Ermittlung eines abstrakten Systems.“¹⁵³

In den extremen Lebenssituationen eines Menschen sind diese Phasen vielleicht am deutlichsten spür- und erlebbar. So kann sich der Mensch in jener Schwellenphase befinden, in der bisherige, als wichtig definierte Strukturen keinen Halt geben und auf- bzw. abbrechen. Dies kann z. B. geschehen, wenn ein Mensch von einer unheilbaren Krankheit erfährt, die ihn betrifft oder vom Sterben eines nahestehenden, geliebten Menschen. Was noch als wichtige und haltende Struktur galt, verliert bzw. verändert seine Bedeutung. Es ist mitunter eine Frage der Zeit, der Macht der ehemaligen Strukturen aus Erziehung und Gesellschaft, der eigenen

¹⁵⁰ Vgl. Schroeter-Wittke (2013), S. 581.

¹⁵¹ Ebd., S. 577.

¹⁵² Turner (1995), S. 68.

¹⁵³ Schroeter-Wittke (2013), S. 577.

Resilienzen und auch des religiösen Verständnisses und der Bildung, wie der oder die Einzelne aus seinem Schwebezustand neu „geboren“ wird.

Doch bevor das Neue „geboren“ wird, muss Raum und Zeit voll Ungewissheit und Paradoxie er- und durchlebt werden. Dies kann schmerzvoll und mit vielen Widerständen verbunden sein. Ähnlich einer Geburt mit heftigen Wehen und traumatischen Erlebnissen.

Die Übergänge sind für die Schwellenwesen durch „intensive Kameradschaft und Egalitarismus“¹⁵⁴ und durch eine „Mischung aus Erniedrigung und Heiligkeit, Homogenität und Kameradschaft“¹⁵⁵ geprägt. Diese unstrukturierten Zeiten sind jedoch nicht von Dauer. Im Laufe des Prozesses verändert sich die undefinierte und instabile Schwellenphase durch die Entscheidungen der Schwellenwesen hin zu mehr Stabilität und der Bildung von Strukturen.

Für den Freiwilligendienst kann dieses Schema auf einzelne Bereiche übertragen werden: Familie, Schule, ggf. erste Ausbildung, Wohnort, finanzielle Möglichkeiten, Kontakte zu Gleichaltrigen werden verlassen. Ein neues Umfeld in Form einer Einsatzstelle, neue Tätigkeiten im sozialen Bereich, die Rolle eines Freiwilligen wahrzunehmen, formale Bildung wird gegen non-formale Bildung eingetauscht. Hierarchien innerhalb eines Teams werden wahrgenommen und Verantwortungsbereiche unterschiedlich ausgefüllt. Im Laufe der Zeit nehmen die Freiwilligen ihre neuen Rollen an und füllen sie individuell aus. Die Zeit des Freiwilligendienstes kann als eine Trennungsphase, z. B. vom Elternhaus, der Schule oder dem vertrauten Umfeld erlebt werden. Parallel ist sie eine Schwellenzeit des Übergangs und der Orientierung hin zu der Zeit der beruflichen Ausbildung, eines Studiums etc. als Angliederungsphase.

Der Freiwilligendienst kann als Teil des lebenslangen Lernens und als Übergang definiert werden. Dies kann auf mehreren Ebenen verstanden werden, z. B. hinsichtlich des Übergangs von Schule in eine berufliche Ausbildung oder hinsichtlich von Schüler*in zu einem Status mit beruflichen Erfahrungsräumen oder auch teilweise durch den Wechsel des Wohnortes. Damit verbunden sind auch die eigene Identität und das Wahrnehmen seiner eigenen Selbstwirksamkeit. Der Theologe Henning Luther vergleicht diese immerwährende Abfolge von Übergängen mit dem Reisen und dem „Leben als Passagier“.¹⁵⁶

Bezüglich der Identitätsbildung setzen die Überlegungen von Victor Turner genau an diesen Schwellenpunkten bzw. Schwellenphasen an. Übergangszeiten sind oft mit ungeklärten Fragen, Unsicherheiten bis hin zu Ängsten besetzt, die eigene Rolle ist nicht geklärt. Der Mensch

¹⁵⁴ Turner (2005), S. 95.

¹⁵⁵ Ebd., S. 96.

¹⁵⁶ Luther (1992), S. 220.

befindet sich in der Grenzerfahrung, in „einem schwebenden Verfahren“¹⁵⁷ zwischen neuen Chancen und unsicherer Zukunft und vielem anderen mehr, welche ihn verwandelt. Für Victor Turner sind Menschen in diesem Zustand Schwellenwesen. Diese „Schwellenwesen sind weder hier noch da; sie sind weder das eine noch das andere, sondern befinden sich zwischen den vom Gesetz, der Tradition, der Konvention und dem Zeremoniell fixierten Positionen.“¹⁵⁸ Der Zustand der Schwellenwesen ist nicht ein Ausnahmezustand in der Entwicklung eines Menschen oder gar der menschlichen Zivilisation, sondern der Regelzustand – auch wenn der*die Einzelne dies vielleicht nicht wahrhaben möchte.

Schwellenwesen besitzen in der Übergangsphase übereinstimmende Eigenschaften. Malte Kling schreibt in seinen Ausführungen, dass diese „Übergangsgemeinschaft auch als Peer-group bezeichnet werden kann“.¹⁵⁹ In diesem Verständnis können auch Teilnehmende eines Freiwilligendienstes, in der gemeinsamen Seminargruppe oder in der Einsatzstelle, verstanden werden.

„Communitas ist im Wesentlichen eine Beziehung zwischen konkreten, historischen, idiosynkratischen Individuen.“¹⁶⁰ Dies zeigt sich für die Gruppe der Freiwilligen innerhalb einer Einsatzstelle oder einer Seminargruppe. In der Übergangszeit zwischen Schule und beruflicher Ausbildung/Studium sind sie für die Zeit der Hilfstätigkeit in der Einsatzstelle oder in den Seminaren freiwillig, sie erhalten für ihre Hilfe als Anerkennung ein Taschengeld und kein Gehalt. Sie sind nicht der Beliebigkeit ausgeliefert, sondern befinden sich in einem gesetzlich geschaffenen Rahmen, gleichzeitig befinden sie sich in einer zeitlich begrenzten Situation der Abhängigkeit und Freiwilligkeit. Weitere Eigenschaften zeichnen Freiwillige in einem Freiwilligendienst aus, wie z. B. die Gründe für einen Freiwilligendienst, z. B. sich sozial zu betätigen, eine Auszeit zwischen Schule und Ausbildung/Studium.

Da der gesetzlich festgelegte Freiwilligendienst in der Regel auf zwölf Monate ausgerichtet ist, durchlaufen Teilnehmer*innen unterschiedliche Stationen während dieser Zeit. Dies verhindert, dass eine übergeordnete Struktur entsteht. Auch wenn sich die Tätigkeiten vor Ort wiederholen, so bleibt der Freiwilligendienst für die Teilnehmer*innen im FSJ eine Übergangszeit. Innerhalb der zwölf Monate kommt es zuerst zu einer Orientierungs- und Einarbeitungszeit mit einer damit verbundenen hohen Motivation für die neue Situation. Jedoch auch mit vielen Unsicherheiten, unbekannten Situationen, neuen Beziehungen und Begegnungen. Es folgt eine Zeit der „Professionalisierung“ und auch der Ernüchterung, bis es schließlich zu einer neuen

¹⁵⁷ Schroeter-Wittke (2012), S. 329.

¹⁵⁸ Turner (2005), S. 95.

¹⁵⁹ Kling (2018), S. 27.

¹⁶⁰ Turner (2005), S. 128.

Entscheidung kommen muss. Wie geht es nach der Zeit weiter? In welche berufliche und örtliche Richtung soll es weitergehen? Die letzten Wochen bzw. Monate können daher als Abschluss wahrgenommen werden, bei dem Reflexion und Entscheidungen im Vordergrund stehen und diese Zeit dominieren. Daher können gerade die Anfangs- und Abschlusszeit für die Teilnehmer*innen besonders herausfordernde Phasen darstellen. Die Erfahrungen in der *Communitas* können durch besondere Freiheiten und Wahlmöglichkeiten charakterisiert sein. Situationen und Fragen von Freiwilligen sind ähnliche, Ängste und Unsicherheiten vor dem Zukünftigen können kommuniziert, aber nicht unbedingt gemeinsam geklärt werden. Auch für Einsatzstellen bilden Freiwillige eine große kreative Chance, da sich die Freiwilligen ohne Vorkenntnisse und ohne einen „blinden Fleck“ engagieren.

Eine besondere Form der Gestaltung des Freiwilligendienstes ist gegeben, wenn mehrere Freiwillige in einer Einsatzstelle arbeiten oder sogar vor Ort zusammenleben. Dann erleben sich Freiwillige gemeinsam in einer ähnlichen Lebensphase, geprägt von der Suche nach Orientierung und Entscheidungsmöglichkeiten. „Sollte es jemals individuelle Schöpfer oder Künstler gegeben haben, so gehen sie in der allgemeinen Anonymität und *Communitas*, die für die Schwellenphase kennzeichnend ist, ebenso auf wie die Novizen und ihre Unterweiser.“¹⁶¹ Turner vergleicht diese besondere Zeit des Übergangs mit einer Schöpfungszeit, in der etwas Neues geschieht. Gleichzeitig löst sich durch das Gruppengeschehen auch die Individualität des Einzelnen auf zu Gunsten der Gruppe. Diese Auflösung von Individualität zu Gunsten der *Communitas* geschieht vielleicht auch deswegen, weil eine Gruppendynamik entsteht, die nach gemeinsamen Nennern, Übereinstimmungen und gegenseitiger Solidarität sucht.

Am Ende der Übergangszeit eines Freiwilligendienstes steht eine neue Zeit, welche wiederum als eine weitere Übergangszeit wahrgenommen werden kann mit Auswirkungen auf die Identität des einzelnen Menschen, sei dies nun eine Ausbildung, ein Studium oder eine anders gestaltete Zeit, z. B. Work and Travel. Immer wieder wird der Einzelne für sich und für andere in eine unstrukturierte und schöpferische Phase eintreten.

3.4 Henning Luther (1947–1991) – Brüche in der Lebensplanung als Orte der Identitätsentwicklung

Der deutsche evangelische Theologe Henning Luther wendet sich mit seinen Überlegungen zu „Identität und Fragment“ gegen die damalige vorherrschende Lehrmeinung innerhalb der

¹⁶¹ Ebd., S. 96.

allgemeinen entwicklungspsychologischen Fachrichtungen.¹⁶² Er kritisiert die Vorstellung der Abschließbarkeit von Entwicklungsprozessen und das Erreichen von Identitätsstufen vehement. Das Ideal einer einheitlichen, abschließbaren Identitätsbildung negiere – so Luther – lebensgeschichtliche Brüche, Erfahrungen der Kontingenz sowie Phänomene des Scheiterns, überspiele die fundamentale Fragilität und Fragmentarität menschlichen Lebens und sei deshalb ein hochgradig ideologisches Konstrukt. Sein Grundverständnis dabei ist, dass Identität nicht als in sich abgeschlossener Körper oder Gefäß bzw. Stufe zu verstehen ist, sondern dass der Mensch zwar ein Bedürfnis nach Ganzheit und vielleicht auch nach einem übersteigerten, nicht realistischen Idealbild von sich hat; jedoch macht der Mensch innerhalb seines Lebens Erfahrungen, die der individuellen Idealvorstellung nicht entsprechen.¹⁶³ Normative Leitideen bzw. Zielvorstellungen oder -vorgaben widersprechen dem Selbstverständnis des Theologen Henning Luther.¹⁶⁴ Die „vollständige Identität“, wie sie George Herbert Mead idealisiert, und die „Ich-Integration“, wie sie Erik H. Erikson beschreibt, mag für die beiden Theoretiker ein Idealkonzept sein auf Grund ihrer eigenen biographischen Erfahrungen, sie widerspricht aber den Erfahrungen vieler Menschen und erzeugt Leistungs- und Leidensdruck bei Nicht-Erreichung dieser sogenannten Idealvorstellungen.¹⁶⁵

Für Luther befindet sich die Bildung der Identität in einem Wechsel zwischen dem Individuum und seiner erlebten Umwelt. Diese kann der Mensch teilweise mitgestalten, gleichwohl ist er auch mehr oder weniger der Umwelt und dem sozialen Umfeld ausgeliefert. Beziehungen zwischen Menschen untereinander sind dabei nicht stabil und verlässlich, sondern können sich auch variabel gestalten und erfordern eine immer wiederkehrende Bewertung. Für Luther bedeutet dies, dass sich eine Identität nicht einmal bildet und dann grundlegend vorhanden ist, sondern dass sie sich in einem ständigen Prozess befindet und immerwährende Abgrenzungsleistungen nach vollzogener Identitätssuche erlebt.¹⁶⁶

Henning Luthers Überlegungen zielen auf eine praktisch-theologische Theorie des Subjekts im Sinne konkreter Individualität. Dieser Ansatz verortet sich in den gesellschaftstheoretischen Diskursen, die sich in den 1980er und 1990er Jahren zwischen der Verteidigung des Programms der Moderne und dem Plädoyer für das Konzept der Postmoderne entfalteten.¹⁶⁷ Zwischen diesen Polen intendiert Luther eine Rettung des Subjekts in der Spätmoderne und wendet sich damit einerseits gegen jegliche Form einer Verabschiedung des Subjekts angesichts dominanter Systemlogiken in der sog. Postmoderne und andererseits gegen die Auffassung

¹⁶² Beispielsweise für deren Vertreter ist Erik H. Erikson zu nennen.

¹⁶³ Vgl. Luther (2014), S. 160 ff.

¹⁶⁴ Vgl. Fechtner/Mulia (2014), S. 15.

¹⁶⁵ Ebd., S. 19.

¹⁶⁶ Vgl. Luther (2014), S. 162.

¹⁶⁷ Vgl. Fechtner (1992), S. 184–193, bes. 186f.

des je mit sich selbst identischen Subjekts in der klassischen Moderne. Henning Luther fragt seinerseits vor dem Horizont der Vervielfältigung von Diskursen, Wertorientierungen und Lebensformen sowie unterschiedlicher Systemimperative in der Spätmoderne nach dem Alltag als dem spezifischen Ort des Subjekts und der Subjektivität.

Für Henning Luther steht eine Zerrissenheit der eigenen Person im Mittelpunkt des Lebens. Der Mensch scheitert immer wieder an seinen eigenen Vorstellungen, Hoffnungen, Zwängen und damit an sich selbst. Sein Leben ist fragmentarisch. „Selbsttranszendenz meint hier also die notwendige, über sich hinausgehende Bewegung zum anderen.“¹⁶⁸ Identität findet sich wieder in der Wahrnehmung, dass der Einzelne sich eingestehst, dass seine Wünsche und Hoffnungen nicht mehr sind als seine eigenen Vorstellungen. Der Mensch lebt von der Hoffnung und in und für die Liebe eines anderen.¹⁶⁹

Theologische Grundlage für diese Aussagen findet Henning Luther in der Person Jesu. Aus weltlicher Sicht ist Jesus gescheitert, als er am Kreuz starb. Jesu Vorstellungen, seine Ideen und seine damit verbundene Radikalität finden in der damaligen Zeit der römischen Herrschaft im jüdischen Gebiet keine mehrheitliche Akzeptanz. In diese Perspektive hinein trägt Henning Luther die christologische Sichtweise der Zusammenhänge von Kreuz und Auferstehung. „Wenn im Christusglauben Jesus als der exemplarische Mensch verstanden werden kann, dann ist auch und vor allem die Fragmentarität seines Lebens exemplarisch.“¹⁷⁰ Ostern widerspricht dann nicht den Geschehnissen um Karfreitag, sondern erneuert sie.

Diese christliche Wahrnehmung von Karfreitag auf Ostersonntag beinhaltet auch den Karlsamstag als fragmentarische Zwischenstation. Es zeigt, dass das Unvollendete, vielleicht auch das Unvollkommene, über sich hinaus zeigt. Identität nimmt die „Unvollendung der Identitätsentwicklung“¹⁷¹ als Bestand war. Henning Luther benennt selbstkritisch die Sichtweise auf den Menschen und seine Identität im Hinblick auf die Ebenbildlichkeit. Er entkräftet seine Sichtweise mithilfe seiner theologischen Sichtweise und seinem Wissen. Wird der Mensch in seiner nicht Abschließbarkeit innerhalb eines Bildungsprozesses gesehen, so wird er realistisch wahrgenommen und nicht auf eine unerreichbare Ebene versetzt.

Im Zusammenhang mit Henning Luthers Thesen lässt sich der Umstand problematisieren, dass die Sichtweisen von Mead und Erikson im Hinblick auf „ich arbeite an meiner Identität“ und der Bedeutung von Arbeit als eine von Gott gegebene Zeit in der westlichen Welt und

¹⁶⁸ Luther (1992), S. 169.

¹⁶⁹ Ebd., S. 170.

¹⁷⁰ Ebd., S. 173.

¹⁷¹ Ebd., S. 175.

gerade auch in Deutschland durch die verschiedenen Sozialisationsebenen nach wie vor stark verbreitet sind und häufig unkritisch rezipiert werden. Ist die gedachte Idealvorstellung stärker als die tägliche Erfahrung? Aus psychologischer Sicht ist diese „Zerrissenheit“ zu erklären. Ich, Über-Ich und Es befinden sich in einer spannungsvollen Wechselwirkung, das sich bildende Selbstbewusstsein aus der Kinder- und Jugendzeit versucht, sich mit den Erfahrungen des Alltags zu arrangieren.¹⁷²

Der sich in der Selbstvergewisserung befindliche Mensch im Freiwilligendienst soll sich lösen, zumindest wird ihm ein Raum und eine Möglichkeit geboten, sich von den Erwartungshaltungen, Überlieferungen und vielleicht elterlichen und gesellschaftlichen Idealvorstellungen zu trennen und sein Eigenes zu finden. Er soll sich befreien von „belastenden Vollkommenheitsforderungen“.¹⁷³ Unvollkommenheit ist das Privileg des Menschen und daher war es für Luther Sünde, wenn der Mensch nach Perfektion strebt und seine eigene Unvollkommenheit nicht annimmt.¹⁷⁴ Der Mensch entzieht Gott ein Teil seines erlösenden Wirkungsfeldes. Kristian Fechtner (1961, dt. Theologe) beschreibt die Beziehung des Menschen zu Gott und Jesus als eine immerwährende „Ausrichtung am Nichtidentischen. Nicht ich bin's, sondern Christus wohnt in mir“.¹⁷⁵ Hier wird die Hauptaussage der Rechtfertigungslehre in den Mittelpunkt gesetzt und das „Thema der Sehnsucht berührt die Lehre von den letzten Dingen“.¹⁷⁶

Doch wenn nun Entwicklungs- und Identitätsprozesse nicht abschließbar sind, so sind sie doch innerhalb von Ritualen und zeitlich begrenzten Abschnitten ordnend und strukturierend und erhalten als haltende Form ihre Bedeutung.¹⁷⁷

In diesem Spannungsverhältnis zwischen beendend und im Prozess sich befindend können die Texte von Henning Luther interpretiert werden.¹⁷⁸ Die Praktische Theologie des Subjektes steht im Mittelpunkt der Ausführungen und der praktisch-theologischen Arbeit von Henning Luther.¹⁷⁹ Hier findet sich der Ankerpunkt der Deutungsmöglichkeiten. Wird das Subjekt in den Mittelpunkt seiner eigenen Identität gestellt, hat es die Verantwortung und die Möglichkeiten, sein Umfeld und sich selbst zu deuten. Kristian Fechtner versteht vier Bestimmungsmomente, „in denen der Subjektbegriff im Sinne von konkreter Individualität ausgelegt wird“¹⁸⁰ bzw. sich bildet:

¹⁷² Vgl. Rudolf (2018), S. 39–80.

¹⁷³ Luther (1992), S. 178.

¹⁷⁴ Fechtner (2014), S. 19.

¹⁷⁵ Ebd., S. 20.

¹⁷⁶ Ebd., S. 22.

¹⁷⁷ Vgl. King (2018), S. 35.

¹⁷⁸ Vgl. Fechtner (1992), S. 184.

¹⁷⁹ Ebd., S. 185.

¹⁸⁰ Ebd., S. 187 f.

- in der Kommunikation,
- in der Wahrnehmung des anderen als Subjekt,
- durch seine biographischen Erfahrungen und Prägungen,
- und in welcher Umwelt sich der Mensch bewegt.¹⁸¹

Diese sich ständig verändernden und entwickelnden vier Punkte verdeutlichen und bestärken die prozesshafte Entwicklung der Identität. Daher ist Identität zum einen zeitlich sehr eingeschränkt und ständig im Wandel, zum anderen baut sie auf vorhandenen Erfahrungen auf.

Die Mehrzahl der Teilnehmer*innen an einem Freiwilligendienst befindet sich genau in dieser komplexen Situation wieder. Der Freiwillige lebt und arbeitet im Spannungsfeld zwischen intrinsischen und extrinsischen Erwartungshaltungen. Wer bin ich und wer darf ich sein? Dabei führen allgemeine gesellschaftliche Erwartungen und theologische „Standards“ die Teilnehmer*innen in ein Spannungsverhältnis. Es gehört zur Freiheit und zum Verantwortungsbereich jedes Einzelnen, seine Grenzen zu erkennen und sie zu benennen.

Bildung, Erkenntnis, Identität und das menschliche Leben bleiben daher immer Fragment für das Subjekt. Daher ist der Mensch aus evangelischer Sicht angewiesen auf das Heilsgeschehen Jesu und kann letztendlich seine Vollkommenheit nicht aus sich heraus erreichen.

3.5 Robert Kegan (*1946) – „Die Entwicklungsstufen des Selbst“

In seinem Buch „Die Entwicklungsstufen des Selbst – Fortschritte und Krisen im menschlichen Leben“ versucht der US-Psychologe Robert Kegan nicht alleine an biologischen Entwicklungsstufen bzw. an Zeitzonen mit Krisen und Lebensentwicklungen eines Menschen die Identitätsbildung herauszuarbeiten, sondern diese auf eine viel größere Erlebniswelt zu verteilen. Dabei arbeitet er zum einen die gegenseitige Beeinflussung von Umwelt auf Mensch und Mensch auf Umwelt heraus. Was zum anderen jedoch noch wichtiger erscheint, sind die daraus resultierenden Bilder und Ergebnisse für den einzelnen Menschen. Da die Erlebnisse und die Erfahrungen im Leben und die Bedeutungssetzung des Vergangenen, Gegenwärtigen und gedachten Zukünftigen in Bildern sich verdeutlichen, schreibt Kegan selbst dem Ganzen eine hohe Bedeutung zu. Kegan geht davon aus, dass Menschen in ihrem Leben fortlaufend ihre Erlebnisse erklären und deuten und mit Sinn erfüllen. Daher zielt das o. g. Buch „auf unsere Wahrnehmungen ab, es soll uns helfen, besser zu sehen, was unsere Mitmenschen eigentlich tun.“¹⁸² Kegan nimmt in seiner Theorie die beiden Thesen schwerpunkte auf, ob das Individuum

¹⁸¹ Vgl. ebd., S. 188 f.

¹⁸² Kegan (1986), S. 38.

mehr seine Umwelt beeinflusst oder ob mehr die Umwelt das einzelne Individuum prägt. Er versucht diese beiden Theorieschwerpunkte miteinander zu verbinden. Dies gelingt ihm, indem er beide in ein Wechselspiel zueinander bringt.¹⁸³ Dabei passen sich Individuum und Umwelt einander an.¹⁸⁴ Dieser wechselseitige Prozess prägt jeden Menschen individuell. Um einander jedoch verstehen zu können, ist es für Kegan daher nicht von ausschlaggebender Bedeutung, welche Erfahrungen ein Mensch machte, sondern welchen Einfluss und Bedeutung die Erfahrung auf das Leben eines Menschen hat.¹⁸⁵

An dieser Stelle verdeutlicht sich, wie der einzelne Mensch sich selbst versteht und „seine Welt >erfaßt<“.¹⁸⁶ Durch diese gegenseitige Beeinflussung von Umwelt, sozialen Systemen und Individuum entwickeln die Einzelnen sich prozesshaft, und in dieser Entwicklung können sogenannte einbindende und zusammenhaltende Kulturen entstehen.¹⁸⁷ In diesem Sinne sieht Kegan den Menschen als „>eigenständig< und >eingebunden<“.¹⁸⁸ Kegan selbst beschreibt seine haltenden bzw. einbindenden Kulturen als „intimste Umgebung, aus der wir immer wieder neu geboren werden“.¹⁸⁹ In diesem Zusammenhang sind drei Begrifflichkeiten zu nennen, die für den Prozess der haltenden Kulturen von besonderer Bedeutung sind:

- Festhalten
- Loslassen
- In der Nähe bleiben

Genauso wie in der Entwicklung eines Kindes den Eltern zuerst eine sehr bedeutsame Aufgabe zukommt, so sieht Kegan dies in allen Entwicklungsschritten. Die Eltern halten das Kleinkind beim Erlernen des Laufens zuerst fest an der Hand. Jedoch muss irgendwann die stützende elterliche Hand vom Kind losgelassen werden und es muss versuchen, seine eigenen Schritte zu gehen. Die Eltern lassen das Kind jedoch nicht sofort alleine in dem Versuch des Gehens, sondern bleiben in der Nähe, beobachten, ermutigen, korrigieren und schaffen einen Raum des Vertrauens.¹⁹⁰

Dieses Beispiel für den Prozess der haltenden Kulturen überträgt Kegan nun auf entscheidende Erfahrungen des Menschen. Dabei ist von besonderer Bedeutung, dass der Mensch in letzter Konsequenz erfährt, dass er gehalten wird, auch durch die Herausforderungen und

¹⁸³ Vgl. ebd., S. 70.

¹⁸⁴ Vgl. ebd., S. 70.

¹⁸⁵ Vgl. ebd., S. 156.

¹⁸⁶ Ebd., S. 157.

¹⁸⁷ Vgl. ebd., S. 158 f.

¹⁸⁸ Ebd., S. 159.

¹⁸⁹ Ebd., S. 165.

¹⁹⁰ Vgl. ebd., S. 155 ff.

Schwierigkeiten seines Lebens. Es geht nicht darum, den Schwierigkeiten des Lebens aus dem Weg zu gehen, sondern darum zu wissen, dass sie ein Teil des Lebens sind und der Mensch darauf vertrauen kann, dass er gehalten wird. Schwierigkeiten aus dem Weg zu gehen ist daher kontraproduktiv für ein gelingendes Leben, da sie Teil dessen sind. Durch das Überwinden und Bearbeiten von Schwierigkeiten erlernt das Individuum Vertrauen in sich und in seine Fähigkeiten. Wird der Mensch nur von Schwierigkeiten ferngehalten bzw. nehmen diese ihn selbst nur gefangen und er lässt diese nicht mehr los, so wird der Entwicklungsprozess an dieser Stelle aufgehalten.

Diese Theorie des Festhaltens, Loslassens und in der Nähe Bleibens ist auf alle entscheidenden, prägenden Ereignisse eines Menschen zu übertragen. So lange ein Erlebnis von besonderer Bedeutung ist, sollte es in Kegans Verständnis diese drei Stufen durchlaufen. Nur wenn es als Bestandteil des eigenen Lebens akzeptiert wurde, welches zwar noch einen Einfluss auf das aktuelle Leben ausübt, jedoch nur als ein Stückwerk der eigenen Biographie verstanden wird, verfügt es über identitätsstiftenden Einfluss für das einzelne Individuum. Wichtiger als das Erlebnis selbst ist für Kegan das gelingende Durchlaufen des Prozesses.

Neben individuellen Herausforderungen, die jeder für sich selbst erleben muss, gibt es eine Vielzahl von Situationen, die für fast alle Menschen übertragbar sind, z. B. der Auszug aus dem elterlichen Haus. Dieses Beispiel soll kurz herausgegriffen werden, da es auch für die untersuchte Personengruppe der Freiwilligen von besonderer Bedeutung ist.

Kegan beschreibt dieses Erleben als „ein neues Medium der Entwicklung“.¹⁹¹ Es beginnt eine neue Zeit der Selbstbestimmung, der höheren finanziellen Unabhängigkeit und gleichzeitig auch mit der Arbeit eine Zunahme von Verantwortungsbewusstsein für das eigene Leben, z. B. in Form von pünktlichem Erscheinen an der Arbeitsstelle. Der Mensch ist nun für sein Handeln alleine verantwortlich und kann nicht mehr die Eltern oder andere dafür in Verantwortung nehmen. Mit dieser neuen Form der Verantwortung für das eigene Handeln löst sich der junge Mensch aus den vorherigen Bindungen; gleichzeitig entsteht ein „abgekapseltes Selbst“.¹⁹² Der Mensch wird selbstständiger.

Durch die Vielzahl der Erfahrungen des Lebens, der Bewältigung von Herausforderungen und Schwierigkeiten, dem Vertrauen darauf, dass der Einzelne und die Einzelne wissen, dass sie diese Situationen überstehen und durch für sie bedeutende Menschen gehalten werden, kann

¹⁹¹ Ebd., S. 245.

¹⁹² Ebd., S. 247.

eine haltende Kultur durch das Leben entstehen. Ein Freiwilligendienst kann sich daher für die*den Einzelne*n für eine Zeit zu einer haltenden Kultur entwickeln.

4 Die Bedeutung der ersten Erfahrungen mit dem Berufsleben

4.1 Theologische Wahrnehmungen von Arbeit

Das Verständnis der Arbeit hat sich in den vergangenen Jahrhunderten immer wieder verändert. In den folgenden Ausführungen werden in knapper Form signifikante reale Veränderungen und Änderungen der Wahrnehmung skizziert: Welchen Wandel erfuhr das Thema Arbeit im Laufe der Jahrhunderte? Wie hat Martin Luther unser Verständnis von Arbeit und Beruf verändert und geprägt? Welche soziologische und theologische Sicht ergibt sich auf das Thema Arbeit und damit auch auf das Thema Freiwilligenarbeit? Welche Chancen liegen heute im Bereich der Arbeit und welche im Bereich der Freiwilligendienste?

Die folgenden Ausführungen werden nicht das gesamte Spektrum des Themas Arbeit erfassen und darstellen können, dafür ist dies ein zu ausdifferenziertes Feld. Es werden Schwerpunkte aufgeführt, um ein Bewusstsein für die Bedeutung des Themas Arbeit für die Identitätsbildung aufzuzeigen und die Verbindung zu zeigen zum non-formalen Lernen durch die Arbeit in den Freiwilligendiensten.

In der Antike wurde die Arbeit als eine für freie Bürger „unwürdige Tätigkeit“¹⁹³ angesehen. Bis ins Mittelalter hinein wurde die körperliche Arbeit von den untersten gesellschaftlichen Schichten erledigt, z. B. Sklaven, Knechten, Unfreien.¹⁹⁴ Gleichzeitig war über Jahrtausende die Arbeit notwendig, um das eigene und das Überleben der Familie zu sichern.¹⁹⁵ Die Kenntnisse zur Ausübung einer Arbeit und die dazugehörigen Gerätschaften wurden traditionell vererbt, vom Vater auf den Sohn und von der Mutter auf die Tochter, später auch auf nahestehende Angehörige. Reichte das zu vererbende Teil nicht aus, war schon frühzeitig für die jüngsten Nachkommen eine Zukunft innerhalb der klerikalen Strukturen, z. B. der Klöster, vorherbestimmt.

Erst mit der Industrialisierung wurde das System der „Vererbung von Berufen“ grundlegend verändert, denn nicht mehr Privilegien und Herkunft waren ausschlaggebend für die Bewertung der Arbeit, sondern andere Kriterien. Insbesondere Verantwortung für Produktivität, Gewinnmaximierung und individualisierter Unternehmergeist bestimmten den Wert einer Arbeit. Neben der Arbeit entstanden in traditionellen Berufen neue Berufsfelder in den verschiedensten Fabriken. Arbeitsabläufe wurden aufgeteilt und zerlegt, der eigene Beitrag zu einem Pro-

¹⁹³ Das Evangelische Soziallexikon (2016), S. 60.

¹⁹⁴ Vgl. Schimmel (2009), S. 209.

¹⁹⁵ Vgl. Preuß (1978), S. 616.

dukt wurde abstrakter und es kam zu einer „Entfremdung der menschlichen Arbeit in der kapitalistischen Gesellschaft“.¹⁹⁶ Die Arbeit wurde eine Ware, mit der gehandelt wurde, sie war zu bewerten und damit auch zu vergleichen. Der Mensch mit seiner Arbeitskraft war damit austauschbar.

Zusätzlich entwickelte sich nun ein ganz neues, weiteres Phänomen, das des Arbeitslosen. Spätestens im 20. Jahrhundert kam es zur Auflösung von traditionellen, an Geschlechtern fixierten Berufen. Bis heute gibt es jedoch immer noch eher Berufe, die eher für Frauen oder eher für Männer definiert werden. Es ist eine Aufgabe des Staates, hier eine stärkere Öffnung für beide Geschlechteranteile zu bewirken.

Dass es hier noch fundamentale Ungerechtigkeiten bezüglich Aufstiegschancen und monetärer Vergütung gibt, ist allgemein bekannt und wird in den Statistiken des Bundes bestätigt.¹⁹⁷ Der Gender Pay Gap liegt je nach Berechnungsmethode bei 7 bis 21 % und zeigt den geschlechtsspezifischen Verdienstunterschied zwischen Männern und Frauen. Trotzdem ist eine Beseitigung dieses Missstandes vorerst nicht wahrscheinlich, da dafür – so scheint es – der politische Wille fehlt. Aus ökonomischer Sicht scheint diese Ungerechtigkeit willkommen zu sein, da dadurch Kosten gespart und Wettbewerbsvorteile wahrgenommen werden.

Eine weitere Entwicklung hat zu einer starken Veränderung im Bereich der Arbeit geführt. Durch die Industrialisierung zum Anfang des 18. Jahrhunderts waren Menschen als Arbeiter nicht mehr festgelegt auf einen Arbeitsplatz, sondern konnten hier verschiedene Positionen bzw. Arbeitsstellen auch im wahrsten Sinne des Wortes bekleiden. Am Anfang der Aufklärung „erklärte Jean-Jacques Rousseau die Arbeit zum Naturrecht des Menschen“.¹⁹⁸ Doch damit hatte erst ein Wandel von mehreren angesetzt. Heiner Keupp (*1943) beschreibt in seinen Ausführungen zu „Identität und Erwerbsarbeit“ den Bedeutungswandel in den 80ern des vorherigen Jahrhunderts innerhalb von zehn bzw. zwanzig Jahren. Wurden zuvor noch immer protestantische Normen wie Pünktlichkeit, Ordnung und Gehorsam als erstrebenswert angesehen, gewannen innerhalb der verschiedenen gesellschaftlichen Arbeitsschichten nun eher „<<hedonistische>> und <<individualistische>> Werte wie Spaß, Genuss, individuelle Selbstentfaltung“¹⁹⁹ an Bedeutung. Gerade die individuelle Selbstentfaltung wurde eine treibende Kraft.

¹⁹⁶ Das Evangelische Soziallexikon (2016), S. 60.

¹⁹⁷ Siehe <https://www.destatis.de> [aufgerufen am 10.08.2018].

¹⁹⁸ Schimmel (2009), S. 209.

¹⁹⁹ Keupp (2008), S. 116.

Während dieser Jahre bestand eine hohe Jugendarbeitslosigkeit. Dieter Lenzen (*1947) beschreibt dazu die Widersprüchlichkeit der Jugendwelten: Auf der einen Seite haben Jugendliche vielseitige Möglichkeiten der individuellen Entfaltung in diversen Jugendszenen und -miliens, auf der anderen Seite können sie dieses Bedürfnis nach Individuellem innerhalb der Berufswahl kaum ausleben.²⁰⁰

Keupp betont die Sinnstiftung von Arbeit.²⁰¹ Dabei erscheint auf den ersten Blick kein einheitliches Bild, ab wann eine Arbeit für die Zielgruppe sinnstiftend ist, oft wird erst in der weiteren Entwicklung deutlich, dass der jeweiligen Arbeit ein Sinn zugeschrieben wird. Möchte z. B. zu Anfang der junge Mann kreativ tätig sein und sich sehr individuell dem Arbeitsmarkt öffnen durch einen Kreativberuf, so ist er nach einigen Jahren als Straßenbauarbeiter auf Montage tätig und erlebt diese Arbeit selbst nicht als seinen Traumberuf. Jedoch sieht er eine Verantwortung für seine junge Familie und holt sich daher den Sinn von außerhalb. In den meisten Fällen jedoch ermöglicht Arbeit „soziale Teilhabe, sie weist uns einen sozialen Status zu, verleiht Prestige, soziale Anerkennung und Selbstachtung“.²⁰²

Arbeit beinhaltet daher immer viele verschiedene Dimensionen, sie „vermittelt Lebenssinn, stattet uns mit Beziehungsnetzen, Wissen und Bildung aus, ist aber andererseits auch als Mittel, sich seinen Lebensunterhalt zu verdienen, mit Mühe und Zwang verbunden“.²⁰³ Arbeit und der damit verbundene monetäre Lohn in Form von Geld bedeutet eine gewisse Freiheit, sich eine eigene Wohnung zu leisten, selbstbestimmt seine Lebensmitte zu gestalten, unabhängig zu sein von Eltern oder staatlichen Organisationen. Stefan W. Schimmel (*1960) beschreibt in seinen Ausführungen zu „Arbeit und Identität“, dass die Arbeit das Verhältnis zwischen jungen Menschen und ihrer Beziehung zur Arbeit verändert. Es setzt ein Wertewandel ein, die Arbeit wird nicht mehr als allgemeiner Lebensmittelpunkt gesehen, sondern sie ist ein authentischer Teil, der hineinpassen soll in die eigene Biographie. Individuelle Ziele sollen ebenso erreicht werden wie Kreativität und Selbstentfaltung. Umso wichtiger ist für die jüngere Generation daher herauszufinden, was sind meine Werte und Ziele und mit welchem Beruf kann ich diese am Ehesten verwirklichen. Dies zeigt sich auch bei der untersuchten Zielgruppe von Freiwilligen. Das Orientierungsjahr FSJ will eine berufliche Orientierung ermöglichen bezüglich Ausbildung und Studium und Raum geben in der Suche nach der eigenen Identität, um sich selbst zu finden.

Zu bezweifeln ist allerdings, dass dies für alle Bildungsschichten gleichermaßen gilt. Gerade bei Jugendlichen mit geringem Bildungsstand herrschen eher eine andere Notwendigkeit und

²⁰⁰ Vgl. Lenzen (1991).

²⁰¹ Vgl. Keupp (2008), S. 277.

²⁰² Vgl. Eikelpach/Rademacher (2004), S. 30.

²⁰³ Schimmel (2009), S. 209.

Erfahrung und damit auch Handlungsmöglichkeiten. Nicht, dass der Wunsch nicht besteht, seinen Wunschberuf zu ergreifen, sondern eher, dass die Möglichkeiten schon sehr früh begrenzt sind. Bei der immer wieder erneuten Erfahrung, ausgeschlossen zu werden aus der Teilhabe an gesellschaftlichen Geschehnissen, und der immer wiederkehrenden Wahrnehmung, nicht gebraucht zu werden, schließt sich die Möglichkeit an freier Entscheidung zu verschiedenen idealen Arbeitsplätzen nicht auf.

Heute bietet die Entgrenzung von Privat- und Arbeitsleben Chancen und Gefahren und erwartet neue Sichtweisen und Antworten auf eine sich verändernde globale und digitalisierte Welt ohne feste Arbeitszeiten und fest verortete Arbeitsplätze. Dass es eine Differenzierung im Arbeitsleben und auch im Blick auf die Arbeitsdauer gibt, wird durch die immer wiederkehrende Diskussion um die Lebensarbeitszeit und den Eintritt in ein Renten- und Pensionsleben deutlich. Inwiefern ist ein Arbeiter oder eine Arbeiterin nach Jahrzehntelanger körperlicher Arbeit noch in der Lage, länger zu arbeiten, und wie schaut es mit Akademiker*innen aus, die ihren Körper nicht einer so starken Belastung aussetzen mussten bzw. brauchten? Die Digitalisierung vieler Arbeiten wird in den kommenden Jahren die Arbeitswelt verändern. Schon heute ist bekannt, dass es einige Berufe in ihrer heutigen Art nicht mehr geben wird, weil Maschinen dies komplett übernehmen und der Mensch nur noch für die Kontrolle zuständig sein wird. Beispielhaft kann das fahrerlose Auto gesehen werden. Wenn diese Entwicklung funktioniert, dann wird es keine Fahrer*innen mehr im Bereich von Taxi- und Busunternehmen sowie Speditionen geben. Auch die Mitarbeitenden in einem Supermarkt braucht es irgendwann nicht mehr. Die Produkte liegen dann in den Regalen und sind durch Markierungen ausgezeichnet. Die Kund*innen können das Kassieren selbst vornehmen, und eine Kamera überwacht die Sicherheit. Ob es eine „schöne heile Welt“ sein wird oder ein Albtraum, ist zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht zu überblicken. Entscheidend wird sein, wie der bisherige positive Gewinn durch Arbeit durch andere Bereiche aufgefangen wird.

4.2 Versuch einer theologischen Sicht auf die Arbeit

Im ersten Satz der Bibel ist von Gott die Rede, der Himmel und Erde schafft (Gen 1, 1), und auch sein „Handeln in der Geschichte kann als >erschaffen< begriffen werden (Jes 40ff.)“.²⁰⁴ Es wird ein arbeitender Gott beschrieben. Es ist der Schöpfergott, der „souverän eine chaotische, lebensverhindernde Welt in eine Lebenswelt für den Menschen verwandelt.“²⁰⁵ Jürgen

²⁰⁴ Betz u. a. (1998), S. 679.

²⁰⁵ Ebach (1989), S. 92.

Ebach (*1945) vergleicht den Schöpfer mit einem hart arbeitenden Metallarbeiter, der die Welt erschafft, Himmel und Erde voneinander trennt und die Gestirne aufhängt.²⁰⁶

Arbeit ist Teil des menschlichen Lebens. Gott beauftragt den Menschen, den Garten Eden zu bebauen und zu bewahren (Gen 1,2). Auch erhält der Mensch seinen Wert nicht durch seine Arbeit, den damit verbundenen sozialen Stand oder finanzielle Zuwendungen, wie dies seit dem Zeitalter der Industrialisierung oft vermittelt wird. Der Mensch besitzt eine aus seiner Gottesebenbildlichkeit unverlierbare Würde. In dieser Ebenbildlichkeit ist er zu einer Gemeinschaft mit Gott bestimmt.²⁰⁷ Gott hat den Menschen zu seinem ebenbildlichen Mitarbeitenden²⁰⁸ bestimmt und ihn beauftragt, die Erde zu gestalten. „Der als Ebenbild Gottes geschaffene Mensch erhält als Mandatar Gottes einen Herrschaftsauftrag zur Gestaltung der Welt.“²⁰⁹

Zur Gestaltung der Welt und als Tätigkeit im Sinne des Mandats gehören alle Arbeiten, die ein Mensch erledigt – für eine*n andere*n oder für sich selbst. Arbeit beinhaltet die Erwerbsarbeit, die ehrenamtliche und freiwillige Arbeit, Familienarbeit und die Arbeit an sich selbst, z. B. Bildungsarbeit.²¹⁰ Daher hat Arbeit nicht nur „das eigene Wohl zum Ziele, sondern auch das Wohl der Menschengeschwister“.²¹¹

Die Schöpfungsgeschichte der Bibel zeigt aber auch einen zweiten Schwerpunkt: Am Ende der Arbeit ruht sich Gott aus von „seiner mal`acha“ – seiner „Malache“.²¹² Zu Anfang hatte das hebräische Wort für die Arbeit keine negative Bedeutung. Es zeigt, „daß hier weder eine Minderbewertung der körperlichen Arbeit gegenüber der geistigen vorliegt, noch die Auffassung, die Vorstellung von einem arbeitenden und von seiner Arbeit ermüdenden Gott sei mit einem würdigenden Gottesbild nicht vereinbar.“²¹³ Schöpfungstheologisch kann der Begriff Arbeit nicht ohne den Begriff Ruhe verstanden werden, dabei sind beide Bereiche keine Gegensätze, sondern sie ergänzen einander und sind auf einander bezogen.

Diese Sichtweise auf die Arbeit verändert sich. Arbeit wird als Mühsal verstanden. „Im Schweiße deines Angesichts sollst du dein Brot essen“ (aus Gen 3,17 – 19). Die Schwere der Arbeit wird in dem Zitat bildlich vor Augen gemalt und Lebensfreude, Spaß und Freude an der Arbeit und Ausübung von Kreativität scheinen keinen Raum einnehmen zu dürfen. Doch gerade diese Merkmale sollen untrennbar mit der Arbeit verbunden sein. Das Paradies will nicht

²⁰⁶ Ebd., S. 92.

²⁰⁷ Traugott Jähnichen, Artikel Arbeit, in Das Evangelische Soziallexikon (2016), S. 62.

²⁰⁸ Vgl. Evangelischer Erwachsenenkatechismus (2010), S. 482.

²⁰⁹ Das Evangelische Soziallexikon (2016), S. 63.

²¹⁰ Ebd., S. 63.

²¹¹ Belitz (2001), S. 322.

²¹² Ebach (1989), S. 93.

²¹³ Ebd.

als Schlaraffenland verstanden werden, in dem Milch und Honig fließen, sondern als „menschlicher Arbeitsplatz“.²¹⁴ Gott verflucht den Acker und nicht den Menschen, dies wird dann falsch ausgelegt, wenn die Arbeit als Fluch auf den Menschen angesehen wird. „Nicht die Arbeit an sich steht unter Fluch oder Segen, wohl aber deren Bedingungen.“²¹⁵

Wiederum wird hier das Zusammengehören von Arbeit und Ruhe deutlich. Schwere Arbeit gehört zu der Lebenserfahrung der Menschen, jedoch tägliche Arbeit ohne einen Ruhetag erfuhren nur die Sklaven und damit auch die Menschen, von denen die Bibel im Exodus berichtet. Diese Erwähnung betont die Bedeutung von Arbeit und Ruhe und deren ausgeglichenen Verhältnis mit der Einhaltung des Sabbats.²¹⁶ Gott selbst ruhte am siebten Tag. Dabei steht die Ruhe der Arbeit nicht entgegen, sondern sie ist ihre „notwendige, komplementäre Ergänzung“.²¹⁷

Nun soll Arbeit zwei Funktionen erfüllen: Zum einen bildet sie die Form, die den Müßiggang verhindern soll und somit ein sündiges Leben favorisiert, zum anderen soll Arbeit auch nicht sinnentleert geschehen. Daher war das Bild von harter immerwährender Arbeit ein Zeichen eines gottesfürchtigen Lebens. Diese Ansichten wurden auch von den Reformatoren Zwingli und Calvin aufgegriffen. „Die Arbeit wehrt dem Müßiggang. Auf ihr ruht Gottes Segen. In ihr entspricht der Mensch der schöpferischen Aktivität Gottes.“²¹⁸ Diese Sichtweise auf die Arbeit war auch eine Distanz zu der Lebensgestaltung des Adels und die der bettelnden Bevölkerung. Für Johannes Calvin war jede Arbeit, die sich steigern sollte hin zur Perfektion, ein Zeichen der Gottesverehrung und der Erfolg in der Arbeit eine Antwort Gottes auf die Erwählung des einzelnen Menschen.²¹⁹ Welche problematischen Konsequenzen und Gefahren ein solches Gottes- und Menschenverständnis beinhaltet und welche Konsequenzen sich daraus ergeben können, wurde wahrscheinlich nicht bedacht, z. B. ein Nicht-Gelingen in der Arbeit, weniger soziales Ansehen als Nicht-Beachtung von Seiten Gottes.

Unter Martin Luther (1483–1546) wurde der Berufsbegriff prägend für das Verständnis der Arbeit. Luther entwickelte den Gedanken, dass der Beruf ein Gebot Gottes ist, das „für alle Menschen ohne Unterschied des Standes“²²⁰ gilt. Der gesellschaftliche Stand und der jeweilige Beruf wurden miteinander in einen gottgewollten und unaufhebbaren Zustand gesetzt. Der

²¹⁴ Belitz (2001), S. 321.

²¹⁵ Religion in Geschichte und Gegenwart, Handwörterbuch für Theologie und Religionswissenschaft (1998), S. 679.

²¹⁶ Vgl. ebd., S. 679.

²¹⁷ Ebach (1989), S. 94.

²¹⁸ Theologische Realenzyklopädie, Band III (1978), S. 638.

²¹⁹ Vgl. ebd.

²²⁰ Traugott Jähnichen, Artikel Arbeit, in Das Evangelische Soziallexikon (2016), S. 60.

Beruf des Einzelnen galt als „im Gehorsam gegen Gott bejahte Einordnung in den jeweils gegebenen Stand als Teil der von Gott gestifteten Ordnung“.²²¹ Hier kann einer der Gründe liegen, dass auch die Identität eines Menschen und seine berufliche Ausrichtung so stark miteinander verbunden werden und junge Menschen versuchen, für sich herauszufinden, welcher Beruf zu ihnen passt. Gerade im FSJ gibt es bei evangelikal geprägten jungen Menschen eine Verbindung zwischen Beruf und Berufung und das Suchen und Benennen der gleichen. Es geht einigen evangelikal geprägten Jugendlichen und jungen Erwachsenen um die Beantwortung der Fragen „Was möchte Gott für mein Leben?“, „Wo ist mein Platz im Heilsplan Gottes?“ und „Wie finde ich diesen heraus und schaue nicht zu intensiv auf meine eigenen Bedürfnisse?“.

Martin Luther sieht in jeder Arbeit den gleichen Wert, egal von wem sie ausgeübt wird. Nun sind der Regierende und der Regierte, der Herrscher und der Untertan, der Kleriker und der Gläubige, der Mann und die Frau in der Arbeit gleichwertig. Jede Arbeit, die geschieht, ist nach Luthers Überzeugung ein Dienst am Nächsten und vor Gott und damit Gottesdienst. Diese Sichtweise führte zu einer formalen Ethisierung der Arbeit, z. B. Arbeitspflicht und Fleiß.²²²

Im protestantischen Verständnis ist durch die Rechtfertigungslehre die Grenze des Machbaren gesetzt.²²³ Durch Leistung und Arbeit, durch Geld und Macht ist nicht alles erreichbar, schon gar nicht die Erlösung von seiner eigenen Begrenztheit. Es ist diese Begrenztheit, die der Mensch in vielen Bereichen seines Lebens täglich spüren und erleben kann. Es sind Grenzen, die der Mensch erlebt in seinen Möglichkeiten, durch das soziale Umfeld, gesellschaftliche Normen, innere Barriaden durch Erfahrungen der Vergangenheit und Herausforderungen in der Gegenwart oder Zukunft. Dieser Begrenztheit kann er auf Dauer keine immer fortwährende Leistung entgegensetzen.

Im Vergleich zu der theologischen Erkenntnis Martin Luthers geht es heute nicht nur um das Wissen, dass die eigene Schuld durch monetäre Mittel getilgt wird, wie die Schuld auf der Bank durch einen Geldbetrag. Es geht in unserer postmodernen Welt, mit ihrer Vielzahl von individuellen Wahlmöglichkeiten und Entscheidungen darum, angenommen zu sein, trotz und wegen der eigenen Begrenztheit. Dies ist auch ein Zeichen der Ruhe von dem Tun aus der Schöpfungsgeschichte.

In der Erklärung der Bischofskonferenz der VELKD heißt es zum Thema Rechtfertigung: „Nach christlicher Überzeugung ist der Mensch nicht nur in diese Beziehungen eingespannt, er darf

²²¹ Ebd..

²²² Belitz (2001), S. 322.

²²³ Vgl. Jähnichen/Maaser (2017), S. 21ff.

sich vielmehr als Person von dem umfassenden Gegenüber, von Gott bejaht, geliebt, anerkannt, und das heißt: gerechtfertigt wissen. Dieses bedingungslose Angenommensein, diese Rechtfertigung kann der Mensch übersehen und nicht wahrhaben wollen, er kann sie leidenschaftlich bestreiten – oder kann sie sich gefallen lassen, sie glaubend annehmen und für sich gelten lassen. Er kann und muss sie nicht erwerben, sich verdienen. Wer meint, sich dieses Angenommensein erwerben zu können oder zu müssen, hat es fundamental missverstanden und schon verfehlt. Wir sind Gott recht ohne des Gesetzes Werke allein aus Glauben. Weil dieses Gott-recht-Sein an keine Bedingung geknüpftes Geschenk Gottes ist, spricht man von der Rechtfertigung allein aus Gnade.“²²⁴

Diese bedingungslose Annahme durch Gott hat sich den Christen durch die Verkündigung von Kreuz und Auferstehung Jesu von Nazareth zum Christus erschlossen. Deshalb sind wir gerechtfertigt allein aus Gnade durch den Glauben um Jesu Christi willen („propter Christum per fidem“, CA IV).

Daher ist es für Martin Luther eben ein Paradigmenwechsel, aus dem Bewusstsein um die göttliche Rechtfertigung ergeben sich die guten Taten²²⁵ und nicht der Druck oder Zwang etwas Gutes zu tun, um sich dafür Liebe und Vergebung zu erkaufen. Der Mensch muss sich nicht freikaufen, er ist schon frei durch die Erlösungstat Jesu.

Für Martin Luther erhält daher der Mensch eine innerliche und eine äußerliche oder leibliche Berufung. Die innerliche Berufung erfolgt als Nachfolgender Christus durch das Hören auf das Evangelium und die Taufe. Hierdurch wird der Mensch ein Teil der christlichen Gemeinschaft und der Mensch wird „in Christus inkorporiert“.²²⁶ Die äußerliche oder leibliche Berufung findet sich in dem Beruf wieder. Für Martin Luther sind der Knecht und die Magd ebenso Berufene in ihre Aufgabe wie der oder die Herrscher*in. Jeder Mensch erhält eine Aufgabe mit einer Verantwortung, die zu erfüllen ist, weil es Gottes Ruf an den einzelnen Menschen war. Dieses Konzept führt zu einer Demokratisierung der Sicht auf die Arbeit und verändert das bisherige System. Aus theologischer Sicht Luthers kommt es zu einer „Abwertung jeder menschlichen Tätigkeit vor Gott und seine[r] Aufwertung der alltäglichen Mühen für den Nächsten“.²²⁷

Auf Martin Luthers weitere Sichtweisen von der Aufgabe des Menschen in der Welt und den daraus resultierenden weiteren Folgen kann hier nicht eingegangen werden. Luthers Ziel war es nicht, die Welt zu verändern, sondern die Taten Jesu Christi als Rechtfertigung und in Beziehung zu dem Menschen zu setzen. Hingewiesen wird an dieser Stelle jedoch darauf, dass

²²⁴ Hahn (2008).

²²⁵ Meireis (2008), S. 75.

²²⁶ Ebd., S. 77.

²²⁷ Ebd., S. 226.

seine Sichtweise „einen entscheidenden Grundstein für die hohe Bedeutung der Arbeit in der Entwicklung der europäischen Wirtschaftsgeschichte“²²⁸ bildet.

4.3 Aktuelle Sicht auf den Begriff Arbeit im Kontext von Freiwilligendienst

Freiwilligendienste sind gekennzeichnet durch die Freiwilligkeit eines Dienstes für die Gesellschaft. Sie beinhaltet Anerkennung, Teilnahme und Teilhabe.

Im August 2018 schlug die CDU-Generalsekretärin Annegret Kramp-Karrenbauer für junge Männer und Frauen ein gesetzlich vorgeschriebenes Pflicht- und Dienstjahr vor. Vorausgegangen war der Vorschlag zur Wiedereinführung der Wehrpflicht.²²⁹ Die Reaktionen auf diesen Gedanken waren vielschichtig. Die wenigsten beinhalteten jedoch die Sichtweise der Zielgruppe der jungen Menschen.

Anzuerkennen ist, dass ein junger Mensch ein Jahr oder auch ein paar Monate seines Lebens im sozialen, ökologischen, kulturellen oder wissenschaftlichen Bereich freiwillig im In- oder Ausland investiert. Freiwilligkeit widerspricht dem Verständnis eines Pflichtjahres. Es geht um eine grundlegende Haltung und ein Menschenverständnis, welches die Freiheit eines Menschen in den Mittelpunkt stellt mit aller Verantwortung und Begrenzung und nicht die Pflicht und den Zwang. Auch wurden vermehrt gerade in den sozialen Netzwerken Aussagen getroffen wie „es hat noch niemanden geschadet“ oder „da lernen die jungen Leute Respekt“. Solche oder ähnliche Sichtweisen und Meinungen sind Jahrzehnte alt, sie spielten in der NS-Zeit eine große Rolle. Der Reichsarbeitsdienst war eine solche Pflichtzeit. Im Gesetz für den Reichsarbeitsdienst § 1 (2) heißt es, „alle jungen Deutschen beiderlei Geschlechts sind verpflichtet, ihrem Volk im Reichsarbeitsdienst zu dienen.“ Auch hier ging es mitunter darum, jungen Menschen unter staatlichem Einfluss nochmals „den letzten Schliff“ zu geben, also jene Prägung, die die Eltern nicht geben konnten. Diese Meinung wird nicht von politischer Seite erwähnt, ist jedoch – so kann vermutet werden – in der Wahrnehmung vieler Bundesbürger*innen vertreten.

²²⁸ Religion in Geschichte und Gegenwart, Handwörterbuch für Theologie und Religionswissenschaft (1998), S. 683.

²²⁹ Hintergrund zur Wiedereinführung der Wehrpflicht waren mehrere Argumente. Zum einen sollte ein gesellschaftliches Zusammenführen von jungen Männern unterschiedlicher sozialer Herkunft als Lernfeld aufgebaut werden, aber auch um einige deutsche Tugenden nochmals zu erlernen, z. B. Fleiß, Respekt vor dem Alter, Verlässlichkeit. Gleichzeitig wollte man auch die Bundeswehr für eine breitere Schicht als attraktiver Arbeitgeber bekannter machen, um dann wiederum den verschiedenen globalen Verpflichtungen gerecht zu werden. Darüber hinaus war es für konservative Politiker eine Fehlentscheidung, die Wehrpflicht abgeschafft zu haben, die jetzt korrigiert werden sollte. Parallel hierzu wurde seit einigen Monaten verstärkt über das Thema Beseitigung des Pflegenotstandes diskutiert. Eine Möglichkeit dazu kann für bestimmte Tätigkeiten eine ungelernte Fachkraft sein. Wie hoch die finanziellen Kosten für einen solchen Pflichtdienst im Vergleich zu seinem gesellschaftlichen Nutzen wird, wurde in der Diskussion nur am Rande erwähnt.

Die aktuelle Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Franziska Giffey (SPD), schlug dagegen eine größere Reform der bestehenden verschiedenen Freiwilligendienste vor. Ihre Vorschläge erklärte sie im Herbst 2018, diese gingen jedoch nicht als Teil des bestehenden Koalitionsvertrages mit der CDU/CSU in die Gesetzgebung ein.

Die Anerkennung für einen freiwilligen Dienst ist die „wertende Wahrnehmung von Personen im sozialen Kontext“.²³⁰ Eine „wertende Wahrnehmung“ kann sich in verschiedenen praktischen Dingen zeigen, z. B., dass die Zeit eines Freiwilligenjahres auf bestimmte Studiengänge oder bei Bewerbungsgespräche wohlwollend bewertet und dem Bewerber oder der Bewerberin angerechnet wird. Seit Jahren versuchen die Mitarbeitenden des Bundesarbeitskreises FSJ eine Anerkennungskultur zu fördern, welche sich auch durch kostenfreie Nutzung des ÖPNV zeigt.²³¹ Diese Forderung ist aus verschiedenen Gründen politisch immer noch nicht realisiert worden, z. T. auf Grund der ÖPNV-Strukturen wie unterschiedlichen ÖPNV-Gebiete, teilweise aber auch, weil niemand die Kosten dafür übernehmen will.

Arbeit bedeutet auch Teilnahme an den Geschehnissen eines sozialen Lebens, eingebunden zu sein in die Gemeinschaft der arbeitenden Menschen. Jedoch kann Arbeit bzw. können Arbeitsprozesse zu einer „Depersonalisierung und Entmenschlichung“²³² führen. Dies meint in erster Linie Akkord- und Fließbandarbeit, aber kann auch im Bereich von Freiwilligendiensten gesehen werden. Es ist kritisch zu bewerten, wenn Freiwilligendienste in sozialen Einrichtungen, die auf Grund ihrer Größe und monetären Möglichkeiten eher einem Wirtschaftsunternehmen gleichen, dem Bildungs- und Orientierungsfaktor oder der Rationalisierung und Reduzierung von Personalkosten dienen. So gibt es immer wieder auch die Diskussion um die Arbeitsmarktneutralität in Freiwilligendiensten. Hinweise für die Gefährdung der Arbeitsmarktneutralität können sein, wenn es mehr Freiwillige als Festangestellte gibt oder wenn festangestellte Mitarbeitende keine Vertragsverlängerungen erhalten und diese mit Freiwilligen ersetzt werden. Zum Anfang des BFD wurde dies gerade in einigen Kommunen versucht. In der immerwährenden Wiederholung der Diskussion um ein Pflicht- und Dienstjahr geht es auch fortwährend um die Reduzierung eines Mangels und schließlich um Personalkosten.

Während einer Fachtagung zum Thema „Engagement – Arbeit – Zeit. Freiwilliges Engagement und Erwerbsarbeit“ im Jahr 2010 in Kooperation mit dem Institut für Sozialarbeit und Sozialpolitik e. V. und dem Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement unter der Förderung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend wurde als eine der Zu-

²³⁰ Meireis (2008), S. 316.

²³¹ <https://www.pro-fsj.de/de/der-bundesarbeitskreis-fsj> [aufgerufen am 07.08.2018].

²³² Meireis (2008), S. 330.

kunftsfragen gestellt, „wie es gelingen kann, in der zukünftigen Gestaltung des Humandienstleistungssektors Modelle für Engagement zu ermöglichen, die nicht mit einer Disqualifizierung und Prekarisierung der Arbeitsverhältnisse in diesem Sektor einhergehen, sondern Teil eines Qualifizierungs- und Professionalisierungsprozesses sind“.²³³ Während dieser Fachtagung, welche zur Veröffentlichung des 3. Freiwilligensurveys durchgeführt wurde, wiesen die Referierenden auf den möglichen Missbrauch von Freiwilligendiensten gezielt hin. Es war noch vor der Aussetzung des Wehrdienstes und der Einführung des BFD, dass die Expert*innen für Freiwilligendienste die Gefahr des Missbrauchs des Freiwilligendienstes gezielt im Bereich der Arbeitsmarktneutralität sahen. Es bestand seit der Einführung eines Freiwilligendienstes immer wieder die Gefahr, dass der Dritte Sektor „zu einem Experimentierfeld für arbeitsmarktpolitische Programme und damit langfristig zum Niedriglohnsektor“²³⁴ genutzt wird. Die Motivation der Teilnehmer*innen für einen Freiwilligendienst wurde dabei größtenteils ausgespart.

Die vorangegangenen Ausführungen zeigen, dass die Bedeutung des Themas Arbeit vielschichtig und groß ist. Daher leistet der Freiwilligendienst gerade im Bereich der beruflichen Orientierung und der Wahrnehmung der beruflichen Identität einen wichtigen Beitrag für die Teilnehmer*innen am FSJ.

²³³ Weigel (2010).

²³⁴ Vgl. Dathe/Hohendanner/Piller (2009).

5 Non-formales und informelles Lernen im FSJ

„Jugendfreiwilligendienste fördern die Bildungsfähigkeit der Jugendlichen“²³⁵ und dies in mehreren, verschiedenen Formen des Lernens. Neben dem formalen Lernen, welches hauptsächlich in der Schule und an den Bildungsinstituten stattfindet, prägt gerade das informelle Lernen die Teilnehmenden und den Freiwilligendienst.

Eine dezidierte, allgemein gültige Definition, was eigentlich „Lernen“ ist, gibt es bisher nicht, umso mehr sind sich die Akteure der Bildungsdiskussion in der Differenzierung von formalem, non-formalem und informellem Lernen einig.²³⁶ Thomas Rauschenbach spricht sich in diesem Zusammenhang dafür aus, dass in den jeweiligen Zusammenhängen von Lernen in verschiedenen Grundsituationen von „Lernen in formalen oder informellen Kontexten zu sprechen“²³⁷ ist. Für Rauschenbach ist informelles Lernen „einerseits Voraussetzung und andererseits Fortsetzung formaler und non-formaler Lernprozesse.“²³⁸

Die Europäische Union hat in einer Mitteilung der Europäischen Kommission im Jahre 2001 für sich definiert, was sie unter den jeweiligen verschiedenen Formen des Lernens versteht.

- „Formales Lernen: Lernen, das üblicherweise in einer Bildungs- oder Ausbildungseinrichtung stattfindet, (in Bezug auf Lernziele, Lernzeit oder Lernförderung) strukturiert ist und zur Zertifizierung führt. Formales Lernen ist aus der Sicht des Lernenden zielgerichtet.
- Informelles Lernen: Lernen, das im Alltag, am Arbeitsplatz, im Familienkreis oder in der Freizeit stattfindet. Es ist ([in] Bezug auf Lernziele, Lernzeit oder Lernförderung) nicht strukturiert und führt üblicherweise nicht zur Zertifizierung. Informelles Lernen kann zielgerichtet sein, ist jedoch in den meisten Fällen nichtintentional (oder ‚inzidental‘/beiläufig).“²³⁹

Gerade der Freiwilligendienst eröffnet auf verschiedenen Ebenen Möglichkeiten der informellen Bildung. Dabei ist es empirisch nicht möglich herauszuarbeiten, welche Aktion zu welchem Resultat führte bzw. welche Vorkenntnisse das Fundament gebildet haben, auf dem neue Entwicklungsschritte und weitere Kompetenzen im Freiwilligendienst aufbauen konnten. Auch die

²³⁵ §1 Abs. 1 JFDG.

²³⁶ Vgl. Rauschenbach (2007), S. 7.

²³⁷ Ebd., S. 7.

²³⁸ Ebd., S. 7.

²³⁹ Europäische Kommission (2001), S. 33.

Selbsteinschätzungen der Teilnehmer*innen zum Ende ihres Freiwilligendienstes sind insofern kritisch zu beurteilen, da eine Eigenbewertung und Eigeneinschätzung individuell wahrgenommen werden.

Kompetenzen in der Freiwilligenarbeit durch informelles Lernen entwickeln sich auf verschiedenen Ebenen und in unterschiedlichen Bereichen. Wiebke Dux erörtert in ihrem Beitrag „Aber so richtig für das Leben lernt man eher bei der freiwilligen Arbeit“²⁴⁰ den Kompetenzgewinn von Teilnehmer*innen in der Freiwilligenarbeit und systematisiert die einzelnen Bereiche. In der Diskussion über die verschiedenen Formen des Lernens ist es erforderlich, dass die verschiedenen Bildungsakteure für die Bereiche des informellen Lernens sensibler werden und ihnen eine höhere Wertschätzung entgegengebracht wird. Gleichzeitig ist ausdrücklich in Betracht zu ziehen, dass nicht nur die formalen Bildungsabschlüsse entscheidenden Einfluss auf den weiteren beruflichen und allgemeinen Lebensweg eines Menschen ausüben.

Im Folgenden wird kurz skizziert, welche Kompetenzbereiche für Wiebke Dux im Freiwilligendienst im informellen Bereich angesprochen werden können.

1. Sachbezogene Kompetenzen

Hierbei geht es insbesondere um nachweisbare Fähigkeiten, die unter Umständen auch zertifiziert werden könnten.

1.1 Organisatorisch-methodische Kompetenzen

Sie umfassen alle Formen der Administration, der Organisation von Beruf und Privatleben ggf. in einer eigenen Wohnung oder Wohngemeinschaft, das Annehmen von Arbeitsabläufen, das Planen von Urlaub etc.

1.2 Handwerklich-technische Kompetenzen

Dieser Bereich wurde ursprünglich verstärkt über Hilfsorganisationen abgedeckt. Durch den Wegfall des Zivildienstes und mit der Einführung des BFD wurde auch das Feld der handwerklich-technischen Arbeiten verstärkt im FSJ durchgeführt. Beispielhaft können hier die Dienste „Essen auf Rädern“ oder auch der gesamte hausmeisterliche Bereich aufgeführt werden.

²⁴⁰ Rauschenbach (2007), S. 205 ff.

1.3 Kreativ-musisch-sportliche Kompetenzen

Eine Vielzahl der Einsatzstellenplätze im Bereich der Kinder- und Jugendarbeit von z. B. Kirchengemeinden oder Kindergärten hat gerade in diesem Bereich ihren Schwerpunkt.

1.4 Kognitive Kompetenzen

Hierunter sind all jene Fähigkeiten und Kompetenzen zu verstehen, in denen z. B. der Rechtsrahmen im Bereich der Kinder- und Jugendarbeit in die Praxis überführt wird oder wo sonstiges pädagogisches Wissen in den Alltag mit der Zielgruppe übertragen werden muss, z. B. die Hausaufgabenbegleitung bzw. -betreuung.

2. Personale Kompetenzen

Hierbei geht es um die „(Weiter-)Entwicklung persönlichkeitsbildender Kompetenzen im Engagement“.²⁴¹

2.1 Selbstbewusstsein

Es ist das Ziel vieler Teilnehmer*innen, im FSJ selbstbewusster zu werden. Sie merken, dass sie sich zu Beginn ihres Freiwilligendienstes noch nicht so viel zutrauen, wie sie es sich eigentlich wünschen und wie sie es auch von anderen Menschen erleben. Während ihrer Tätigkeit erfahren sie dann, dass sie durch die (wiederkehrenden) Arbeitsabläufe und den Umgang mit den Mitarbeitenden oder den zu Betreuenden Sicherheit erlangen und dadurch selbstbewusster werden.

2.2 Selbstständigkeit/Selbstbestimmung

Verbunden mit der vorherigen Kompetenz ist die der Selbstständigkeit/Selbstbestimmung. Teilnehmer*innen erleben, dass ihnen mit den Aufgaben Verantwortung übertragen wird, die sie selbstständig ausfüllen müssen. Durch Zeiten mit freier Entscheidungsmöglichkeit während der Arbeit (wann muss welche Aufgabe erledigt werden?) oder während ihrer Freizeit (z. B. den Alltag gestalten in einer eigenen Wohnung/WG) sehen sich die Teilnehmer*innen genötigt, selbstständig zu entscheiden.

2.3 Durchhaltevermögen/Belastbarkeit

Die Zeit von acht Arbeitsstunden ist eine große Herausforderung der ersten Wochen für die Teilnehmer*innen. Gleichzeitig immer Präsenz zu zeigen und ständig

²⁴¹ Ebd., S. 212.

etwas zu tun zu haben, anstatt zu „chillen“, fordert sie heraus, über ihre bisherigen Grenzen zu gehen. Indem sie auch am nächsten Tag wiederum die erforderliche Präsenz zeigen, steigern sie ihre Belastbarkeit.

2.4 Offenheit/Flexibilität

Während die Teilnehmer*innen sich in der Schulzeit noch aussuchen konnten, welche Beziehungen sie eingingen, müssen sie nun mit bestimmten Zielgruppen und Mitarbeitenden der Organisationen zusammenarbeiten. Dies fordert von ihnen Offenheit gegenüber anderen Menschen und ein flexibleres Einstellen auf ggf. ungewohnte Situationen.

2.5 Selbstreflexion

Durch regelmäßige Reflexionsgespräche zwischen Teilnehmer*innen und Anleitenden in den Einsatzstellen werden Situationen aus der Vergangenheit reflektiert. Hierdurch sollen Situationen ins Bewusstsein gerufen, Handlungsmöglichkeiten erörtert und ggf. nach weiteren Lösungsmöglichkeiten gesucht werden. Reflexionsgespräche bieten den Teilnehmer*innen zum einen die Möglichkeit, ihr Handeln und ihre Wahrnehmung von Situationen ins Bewusstsein zu rufen, gleichzeitig im zeitlichen Abstand über die Situation nachzudenken und über weitere Handlungsmöglichkeiten mit anderen zu sprechen. Außerdem kann durch das gemeinsame Gespräch mit einer fachlich ausgebildeten Person Bestätigung für die eigenen Entscheidungen und das daraus resultierende Handeln ebenso wie eine Korrektur und eine weitere Sicht auf die Sachlage erfahren werden.

2.6 Orientierung

Neben der Berufsorientierung kommt es während des Freiwilligendienstes in vielen Bereichen zu Neu- und Umorientierungen der Freiwilligen. Einzelne Werte bzw. Handlungen müssen nun zusammengefügt werden, und die Freiwilligen sind herausgefordert, sich festzulegen, nachdem sie sich nach bestem Wissen orientiert haben.

3. Soziale Kompetenzen

Soziale Kompetenzen nehmen in einer komplizierter werdenden Gesellschaft mit einer zunehmenden Heterogenität in fast allen Lebensvollzügen an Bedeutung in vielen gesellschaftlichen Bereichen zu. In beruflichen Kontexten, egal ob nun in einem örtlich

ausgerichteten Handwerksbetrieb oder in einer global agierenden Firma, werden Menschen immer mehr herausgefordert, über ihre eigenen Lebensperspektiven und Lebenswerte hinaus mit anderen zu leben.

3.1 Verantwortungsübernahme

Die Teilnehmer*innen erleben, dass ihnen Verantwortung und damit auch Vertrauen übertragen wird, z. B. die Beaufsichtigung und Begleitung einzelner Kinder in der Schule bei den Hausaufgaben, die Ausgabe von Essen an Patientinnen und Patienten im Krankenhaus.

3.2 Kommunikations- und Kritikfähigkeit

Kommunikation ist vielfältig und birgt viele Chancen und Gefahren. Kommunikation fordert heraus, z. B. indem sich die Freiwilligen mit ihrem Gegenüber auf gleicher Kommunikationsebene treffen (Freiwillige bzw. Freiwilliger mit dem Kind im Kindergarten oder einem demenzkranken Menschen in einer Wohngemeinschaft). Aber auch die Fähigkeit, die eigenen Bedürfnisse zu kommunizieren und Kritik an die entsprechende Person weiterzugeben, gehört dazu. Durch das Zusammentreffen der Freiwilligen mit einer Vielzahl von unterschiedlichen Menschen verschiedener Herkunft muss die Kommunikation immer wieder auf die jeweilige Situation abgestimmt und auf den Einzelnen fokussiert werden. Gleichzeitig fördert das Arbeiten mit anderen die Kritikfähigkeit der Freiwilligen, d. h. die Fähigkeit sowohl Kritik anzunehmen wie auch Kritik an andere weiterzugeben.

3.3 Gender-Kompetenzen

Der Umgang mit den verschiedenen Geschlechtern, die Nicht-Festlegung von alt hergebrachten Rollenverständnissen gerade in der Arbeitswelt, ist eine teilweise große Herausforderung für die Teilnehmer*innen. Dies gilt besonders dann, wenn Frauen in bisherige sogenannte Männerarbeitsfelder einsteigen, z. B. in handwerkliche Tätigkeiten wie Rasenmähen oder hausmeisterliche Tätigkeiten. Umgekehrt wird es meistens begrüßt, wenn sich junge Männer im sozial-pädagogischen Bereich orientieren und dort mitarbeiten wollen (z. B. im Kindergarten). Gender-Kompetenzen gehen darum über bisherige Rollenverständnisse hinaus, dazu gehören eine neue Haltung zu sich selbst und zu seinem bzw. zum anderen Geschlecht aufzubauen. Die Vielschichtigkeit der Gender-Theorie wird und kann an dieser Stelle nicht erörtert und dargestellt werden.²⁴²

²⁴² Vgl. dazu Mogge-Grotjahn (2004).

3.4 Gestaltungsspielräume und Mitbestimmungsmöglichkeiten

Die Seminararbeit der Träger wird bestimmt durch die Partizipation der Teilnehmer*innen. Dies ist in den gesetzlichen Grundlagen schon so festgeschrieben und wird je nach Möglichkeiten des Trägers und der Beteiligung der Freiwilligen unterschiedlich intensiv umgesetzt. Die Teilnehmer*innen erleben, dass ihnen Themen in der Seminararbeit nicht einfach nur „vorgesetzt“ werden, sondern dass sie aktiv mitentscheiden und mitgestalten können.

3.5 Politisches Wissen, demokratische Einstellungen, demokratisches Handeln

Durch Diskussionen während der Seminare (Stichwort Partizipation s. 3.4), durch Gespräche innerhalb der Einsatzstelle oder auch durch demokratische Prozesse innerhalb diverser Gruppierungen erlernen die Teilnehmer*innen politisches Handeln und Wissen. Sie erleben z. B., dass sie mit ihren Wünschen zur Themengestaltung keine Mehrheit in der Gruppe finden und dass sie dann das Votum der anderen akzeptieren müssen. Oder sie finden weitere Argumente für ihre Position und überzeugen dadurch die anderen.

4. Akkumulation sozialen und kulturellen Kapitals

Damit sind die sozialen Beziehungen und Verbindungen der Teilnehmer*innen gemeint, z.B. persönliche Kontakte zu Gleichaltrigen und zu Verantwortungsträgern innerhalb von Organisationen und Institutionen ebenso wie zu den Klient*innen innerhalb der Einsatzstelle. Im Allgemeinen werden die Möglichkeiten der Kontaktaufnahme und der Beziehungsaufnahme zu anderen Menschen vergrößert, und dies birgt Lernmöglichkeiten, Chancen und weiteren Erwerb von Kompetenzen.²⁴³

Im Vergleich zur formalen Bildung in einer Schule oder einer anderen Bildungseinrichtung geschieht informelles Lernen zum größten Teil durch Verantwortungsübertragung und einem „learning by doing“.²⁴⁴ Dabei spielen die unterschiedlichen Akteure während eines Freiwilligendienstes eine entscheidende Rolle, z. B. der Austausch über Erfahrungen mit anderen Freiwilligen, die Anleitenden in der Einsatzstelle, Vorbilder, z. B. durch Mitarbeitende, Klient*innen, aber auch das Mitarbeitenden-Team prägt die Teilnehmer*innen und schafft Lernfelder. Es werden Lernprozesse initiiert und begleitet. „Aus dem erfolgreichen Handeln werden Gewohnheiten ausgebildet, aus denen sich weiteres Handeln, neue Erfahrungen und Verunsicherung der Gewohnheit ergeben. Lernen besteht danach in der Änderung und dem Aufbau

²⁴³ Vgl. Rauschenbach (2007), S. 210 ff.

²⁴⁴ Ebd., S. 226.

von Erfahrungen und Gewohnheiten. Lernende Erfahrung ist nur durch Handeln möglich (‘learning by doing’). Lernen wird dabei als Wachsen (‘growth’) verstanden.“²⁴⁵

Dabei schafft die Freiwilligenarbeit Rahmenbedingungen für Entwicklungsräume. Einen besonderen Stellenwert hat dabei die Freiwilligkeit des Engagements. Durch den Freiraum der Selbstentfaltung verstehen und erleben die Teilnehmer*innen im Freiwilligendienst durch die praktischen und alltäglichen Lernprozesse einen direkten Bezug zwischen dem bereits Gelernten und dem aktuellen praktischen Handlungsbedarf. Gleichzeitig ist das Lernen während des Freiwilligendienstes immer in soziale Bezüge eingeordnet. Es findet nicht alleine im „stillen Kämmerlein“ statt, sondern ist eingebettet in das Arbeiten und Handeln in einer Organisation. „Lernen im Engagement hat immer einen sozialen Bezug.“²⁴⁶ In Interaktionen mit anderen, in der Kommunikation, den daraus resultierenden Schwierigkeiten in der Kommunikation, dem Klären von Missverständnissen etc. lernt die*der Einzelne wiederum viel über sich und auch über ihre*seine Mitmenschen. Der Erfahrungsschatz wird größer, indem gelernt wird, individueller mit den verschiedensten Menschen und den unterschiedlichsten Situationen umzugehen. Wichtig ist daher das gemeinsame Arbeiten mit Mitarbeitenden, die vielleicht durch bestimmte Charaktereigenschaften oder Leistungen zu Vorbildern für die Teilnehmer*innen werden. Teamwork wird dabei sehr hochgeschätzt; es geht weniger darum, dass alle auf eine gleiche Position in der Arbeitshierarchie stehen, sondern mehr darum, dass die Freiwilligen angenommen und wertgeschätzt werden in ihrer Position. Dann geschieht Lernen im non-formalen und informellen Bereich durch die hauptamtliche Kollegin bzw. den Kollegen und durch die Arbeitsatmosphäre.²⁴⁷

Daraus ergibt sich gleichzeitig, dass die Tätigkeiten Lernpotenziale einschließen, „die latente oder offensichtliche Anforderungen“²⁴⁸ enthalten; daher ist an dieser Stelle der Wert der eigenverantwortlichen Arbeit innerhalb des Freiwilligendienstes nicht zu unterschätzen. Teilweise wurde der Wille bzw. die Bereitschaft zum freiwilligen Engagement bereits schon im Elternhaus fundiert.²⁴⁹ Aber auch weitere Sozialisationsinstanzen spielen eine entscheidende Rolle, z. B. die Schule, Freunde, Peergroups. Von den Teilnehmer*innen im FSJ wird das freiwillige Engagement nicht unbedingt in erster Linie als etwas für sich selbst wahrgenommen, sondern als eine Arbeit, einen Dienst für andere. Erst in der Reflexion nehmen sie den Wert

²⁴⁵ Ebd., S. 227.

²⁴⁶ Ebd., S. 229.

²⁴⁷ Vgl. ebd., S. 228 ff.

²⁴⁸ Ebd., S. 231.

²⁴⁹ Vgl. ebd., S. 232.

des Lernens wahr wie auch die Chance, freundschaftliche Beziehungen zu knüpfen, soziale Kontakte zu schließen und ggf. berufliche Perspektiven zu eröffnen.²⁵⁰

Düx schreibt in ihrem umfangreichen Beitrag zu Wirkungen und Ergebnissen innerhalb des freiwilligen Engagements, dass die Teilnehmer*innen eine Vielzahl unterschiedlicher Kompetenzen erwerben. Da diese Arbeit später konkret auf die einzelnen Kompetenzen innerhalb des FSJ unter evangelischer Trägerschaft eingeht, wird an dieser Stelle nur kurz auf einige Bereiche eingegangen.

Diese Kompetenzen sind laut Düx von „personaler, sozialer, politischer, fachlicher, kreativer, technischer, praktischer, medialer oder organisatorischer Art.“²⁵¹ Hauptschwerpunkte der Weiterentwicklung liegen im Bereich der Identitätsbildung und im Erlernen von sozialen bzw. pädagogischen Kompetenzen.²⁵²

Eine der wahrscheinlich intensivsten Entwicklungen durchleben die Teilnehmer*innen im FSJ im Bereich der „Identitätsfindung und -entfaltung“.²⁵³ Gerade bei weltanschaulichen Organisationen, wie den Trägern des FSJ innerhalb der evangelischen Trägergruppe, wird durch religiöse Bildung, Vermittlung von Normen und Werten in der täglichen Arbeit in der Einsatzstelle sowie der eigenen Weltanschauung und den daraus resultierenden Handlungsmöglichkeiten im Alltag die Möglichkeit eines Entwicklungsbereiches der eigenen Person geboten. Im Kontakt mit Menschen, die sich selbst in Lebenssituationen befinden, die existenzielle Fragen aufwerfen, z. B. in einem Kranken- oder Seniorenhaus, einer Hospizeinrichtung o. ä., werden die Freiwilligen selbst mit diesen Existenzfragen konfrontiert. In einem geschützten Rahmen können sie sich selbst die Fragen stellen: Wer bin ich? Woher komme ich? Wohin gehe ich? Wo sind mein Platz und meine Rolle in der Gesellschaft und möchte ich diese ausfüllen? Was sind die Ziele für mein Leben?²⁵⁴ Es gehört auch zur Identitätsbildung, dass weitere Perspektiven der eigenen Lebensführung eröffnet werden, die vielleicht im Elternhaus nicht vorgelebt bzw. vermittelt wurden.

In einer Wechselwirkung stehen auch zum einen die Identitätsbildung für die Teilnehmer*innen und zum anderen die sinnstiftende Arbeit, die sie alltäglich ausführen. Während in der Schulzeit der Sinn des Lernens eher in guten Noten oder dem Erreichen des Bildungsziels bestand, wird nun ein direkter Bezug zwischen den Teilnehmer*innen, ihrer Arbeit und dem Dienst hergestellt. Dies ist nach Helmut Fend ein wichtiger Entwicklungsschritt. Er beschreibt, dass es

²⁵⁰ Vgl. ebd., S. 233.

²⁵¹ Ebd., S. 234.

²⁵² Vgl. ebd.

²⁵³ Ebd., S. 235.

²⁵⁴ Vgl. ebd.

für heranwachsende Jugendliche und „für die Entwicklung eines durch Sinnperspektiven abgesicherten Systems der Lernmotivationen“²⁵⁵ wichtig ist, sich Ziele zu setzen und diese auch zu erreichen. Zugleich erleben die Teilnehmer*innen, dass sie eingebunden sind in einen größeren gesellschaftlichen Zusammenhang.²⁵⁶

Mit Sicherheit ist zu sagen, dass nicht alle Kompetenzen erst während des freiwilligen Engagements erworben werden. Es ist jedoch wahrscheinlich, dass es „eine Wechselwirkung zwischen Kompetenzen, Kenntnissen und Interessen, die zum Engagement führen und deren Weiterentwicklung im Engagement bestehen“²⁵⁷, gibt. Dabei sehe ich die Identitätsweiterentwicklung, die Wahrnehmung und das Ausfüllen verschiedener Rollen und eine umfassendere größere Kommunikationsfähigkeit von besonderer Relevanz innerhalb des Freiwilligendienstes an.

²⁵⁵ Fend (2005), S. 351.

²⁵⁶ Vgl. Rauschenbach (2007), S. 235.

²⁵⁷ Ebd., S. 234.

6 Religiöse Bildung

6.1 Evangelische Perspektiven zur Bildung in der Wissens- und Lerngesellschaft

Im Jahr 2003 gab die EKD eine Denkschrift zum Thema „Bildung in menschlichen Maßen“ heraus. In 20 Thesen erklärt die Denkschrift, was sie unter Bildung versteht und inwiefern diese Bildung aus protestantischer bzw. evangelischer Sicht Handlungskonsequenzen mit sich bringt. Darin erklärt sie zum einen, dass Bildung jeden Menschen als einzelnes Individuum in die Mündigkeit und in die soziale Verantwortung führen möchte. Dafür ist eine Sinn- und Wertorientierung erforderlich, da keine einzelne Instanz darüber alleine entscheiden kann. Bildung ist nicht eingeschränkt auf den schulischen Bereich, sondern umfasst auch den außerschulischen, sie betrifft den formalen und informellen Bereich. Das vermittelte Wissen soll dabei an der Lebensrealität der Menschen ausgerichtet und umfassend sein. Dies bedeutet, dass Bildung „als geschichtliche, ästhetische, religiöse, ethische und philosophische Bildung“²⁵⁸ verstanden und vermittelt wird. Darüber hinaus zeigt die Denkschrift auf, dass Bildung unter dem Einfluss der Globalisierung, Pluralisierung und Individualisierung Wissen und Fähigkeiten bzw. Kompetenzen vermitteln muss, die ein gemeinsames Leben von Menschen unterschiedlicher Kultur, Religion, Sprache, sozialer Herkunft in der Gegenwart und in der Zukunft friedvoll miteinander gestalten lassen.

In einem zweiten Schritt geht die Denkschrift auf den Bereich der religiösen Bildung ein. In der 11. These heißt es: „Die Frage nach Gott ist für zeitgemäße Bildung unabdingbar, da sie vor absolutierendem Denken und Handeln schützt.“²⁵⁹ Dabei nimmt die religiöse Bildung einmal das Gespräch mit anderen Religionen und Ideologien auf, zum anderen richtet sie sich auf den Menschen selbst, indem sie hilft, dass die*der Einzelne sich reflektiert und sich weiterentwickelt in ihren*seinen Identitätsprozessen.

In einem dritten Teil werden Standards für die verschiedenen Bildungseinrichtungen, vom Kindergarten über die Schule bis zu der Fächergruppe Religion und Ethik/Philosophie-Unterricht kurz angedeutet.

Um sich diesen Veränderungen der aktuellen Herausforderungen anzupassen, erfordert es die Kraft und Anstrengungen aller Beteiligten.

²⁵⁸ EKD (2003), S. 2.

²⁵⁹ Ebd.

Das Verständnis der EKD bezüglich religiöser Bildung erhält durch eine Schrift mit dem Titel „Religion, Werte und religiöse Bildung im Elementarbereich – 10 Thesen des Rates der EKD“ nochmals eine Konkretisierung.

Im Mai 2007 verabschiedete der Rat der EKD eine Schrift mit 10 Thesen bezüglich des Zusammenspiels von Religion und Bildung im Elementarbereich. Gerade die ersten Punkte der zehn Thesen sind für die vorliegenden Ausführungen von Bedeutung und können auf den Bereich von Freiwilligendiensten übertragen werden. So wird im Vorwort ein besonderer Stellenwert auf die Wertevermittlung gelegt, die als „unverzichtbare Dimension humaner Bildung“²⁶⁰ angesehen wird.

Religiöse Bildung ist dabei nicht mit einer rein christlichen Bildung gleichzusetzen, sondern beinhaltet innerhalb einer pluralen Gesellschaft auch die inhaltliche Auseinandersetzung und Wissensaneignung von und mit anderen Religionen. Dabei sieht der Rat der EKD es für den einzelnen Menschen als geboten an, dass er zum einen seine eigene religiöse Identität erklärt hat und gleichzeitig in einen Dialog treten kann mit anderen Kulturen.²⁶¹

Um sich dann die erforderlicheren Kompetenzen anzueignen, sieht es der Rat der EKD als Recht des Menschen an, dass anders als es oft gesellschaftlich diskutiert wird, jeder bereits frühzeitig mit dem Thema Religion und der religiösen Bildung in Kontakt kommt.²⁶² Jedoch steht die Wertevermittlung nicht im Mittelpunkt der religiösen Bildung, sondern ist Teil von ihr. Die gemeinsame geteilte „Lebensorientierung und Lebenspraxis“²⁶³ ist das pädagogische Konzept, mit dessen Hilfe eine Wertevermittlung und eine daraus resultierende Weltanschauung sich entwickelt.

Die Identitätsbildung gehört zum Entwicklungsprozess des Menschen. Dieser wird durch Bildungsinstitutionen und -instanzen wie das Elternhaus, die Kindertageseinrichtung, den Schulbesuch gefördert. Gerade wenn Kindertageseinrichtungen sich in konfessioneller Trägerschaft befinden, bietet dies immer auch eine Form der Wertevermittlung und des ethisch verantwortlichen Miteinanders. Zu einem umfassenden Bildungsverständnis gehören „kognitive, emotionale, sprachliche sowie soziale, ästhetische und moralische Kompetenzen.“²⁶⁴

Dies alles fördert die Identitätsbildung und Pluralitätsfähigkeit in einer globaler werdenden Welt, die auf Verständigung und Dialog ausgereicht sein muss. Bei all diesen Angeboten

²⁶⁰ EKD (2007), S. 2.

²⁶¹ Vgl. ebd.

²⁶² An dieser Stelle werde ich wiederum nicht darauf eingehen, was dies für den Rat der EKD bedeutet, da dies bereits an anderer Stelle dieser Arbeit ausgeführt wurde.

²⁶³ EKD (2007), S. 3.

²⁶⁴ Ebd., S. 4.

hinsichtlich der Bildung unter evangelischer Trägerschaft besteht jedoch ein Überwältigungsverbot sowohl auf Seiten der Arbeitgeber*innen bzw. Arbeitnehmer*innen, als auch hinsichtlich der Begleitung und Betreuung von Teilnehmer*innen in konfessionellen Einrichtungen.

6.2 Formen religiöser Bildung

Nicht erst durch die Ergebnisse der PISA-Forschung, auch bereits zuvor und sicherlich auch noch in Zukunft wird die religiöse Bildung sich immer wieder die Frage stellen lassen müssen nach ihrer Berechtigung in einer immer stärker säkularisierten Welt.

Im Folgenden werden einige Stellungnahmen und Schritte für eine zukünftige religiöse Bildung als Teil der Allgemeinbildung dargestellt.

1. Wissen über Religionen und ihre sozialisierende Wirkung

In einer plural-religiösen Welt, in der die Herkunftsreligion identifikationsstiftenden Charakter besitzt, ist die Auseinandersetzung mit den jeweiligen Religionen der erste wichtige Schritt zum gemeinsamen Dialog. Ob bewusst oder unbewusst haben über Jahrhunderte hinweg Religionen, religiös fundierte Werte und Weltansichten die Menschen und Gesellschaften geprägt. Um in der globalen Gegenwart die Andersartigkeit des Anderen zu verstehen, ist es hilfreich und ggf. erforderlich, auch seine kulturelle Religion zu kennen. Dies bedeutet, dass es zur religiösen Bildung gehört, sich mit anderen Religionen auseinanderzusetzen, Informationen zu sammeln, Entwicklungen wahrzunehmen und diese in ihrer Übereinstimmung oder in der Unterschiedlichkeit zur eigenen prägenden Religion wahrzunehmen. Es geht um eine wissenschaftsorientierte Auseinandersetzung mit der Thematik und den Erwerb einer religiösen Deutungskompetenz.

2. Praktische Erfahrungen mit Religion

Um die religiöse Bildung nicht alleine in dem Bereich der Wissensansammlung zu belassen, ist es erforderlich, nun die religiösen Fakten auch mit Erfahrungen zu verbinden. Der Besuch einer Moschee, das Gespräch mit Muslimen oder Juden, die Feier eines Sabbats, die Diskussion über komplexe Fragestellungen über alle Themenstellungen, die sich im Alltag und in Politik oder Ethik ergeben, können hierbei wichtige Elemente sein.

3. Das Sich-Einlassen auf eine Religion

An dieser Stelle wird die Brücke zu den Funktionen von Religion geschlagen. Es ist eine Sache, ob jemand sich nur intellektuell mit einer Fragestellung auseinandersetzt oder ob sie*er der Beantwortung der Frage eine so große Bedeutung beimisst, dass sie für ihr*sein eigenes Leben eine verändernde und prägende Kraft wird. Es ist die Frage danach, ob

die*der Einzelne nur weiß, was die religiösen Aussagen von Christen, Hindus etc. sind, oder ob diese Aussagen nun auch eine Bedeutung im eigenen Alltag einnehmen. Hat z. B. der christliche Glaube die tragende Kraft für den Vater, der gerade sein verstorbenes Kind zu Grabe trägt? Stellt der Islam eine identitätsspendende Kraft dar in einem fremden Land für den ausgewanderten Gastarbeiter?

7 Ergebnisse der Befragung

7.1 Allgemeines

Das FSJ ist gemäß dem Gesetz zur Förderung von Jugendfreiwilligendiensten vom 16. Mai 2008 für Jugendliche und junge Menschen in der Regel zwischen der Vollendung des 17. und 27. Lebensjahres möglich und wird als ganztägige Hilfstätigkeit vorwiegend im pflegerischen, erzieherischen oder hauswirtschaftlichen Bereich geleistet.²⁶⁵ Dabei setzt es Schwerpunkte auf die Förderung der Bildungsfähigkeit und auf das bürgerschaftliche Engagement. Es wird ganztägig mit einer überwiegend praktischen Hilfstätigkeit an individuellen, nicht universell festgelegten Lernzielen in gemeinwohlorientierten Einrichtungen durchgeführt.²⁶⁶ Während des Freiwilligendienstes werden die Teilnehmer*innen pädagogisch durch Fachpersonal in den Einrichtungen und durch Referent*innen des Trägers begleitet. Die pädagogische Begleitung hat das Ziel, „soziale, kulturelle und interkulturelle Kompetenzen zu vermitteln und das Verantwortungsbewusstsein für das Gemeinwohl zu stärken“.²⁶⁷

In der vorliegenden Untersuchung werden einige Aufteilungen zwischen einzelnen Trägern vorgenommen.

Im weiteren Verlauf werden bundesweit tätige, eher christlich-evangelikale Träger der Einfachheit halber nur bundesweit tätige Träger genannt. Dies sind der „Gesamtverband Christlicher Verein Junger Menschen e. V.“ (CVJM), der „Ring missionarischer Jugendbewegungen e. V.“ (ehemals RMJ – jetzt netzwerk-m), „Entschieden für Christus e. V.“ (EC) und der „Bund freier evangelischer Gemeinden“ (BfeG).

Die anderen an der Befragung beteiligten Träger sind meistens regional tätig, mit Ausnahme des „Philadelphischen Ring“ (Augustinum), welcher auch ein bundesweit tätiger Träger ist. Eine weitere Aufteilung, nach der diese Träger nun nur in Stadtstaaten tätig sind oder auch überregional in den jeweiligen größeren Gebieten der Landeskirchen bzw. sich auf Grund ihrer Organisation langsam sich auch zu bundesweiten Trägern entwickeln (Freiwilligenagentur Bethel), wird nicht vorgenommen. Daher werden diese Träger im Folgenden „regional tätige Träger“ genannt.

²⁶⁵ Vgl. Jugendfreiwilligendienstgesetz.

²⁶⁶ Vgl. § 3, 1 JFDG.

²⁶⁷ § 3, 2 JFDG.

Diese Aufteilung war auf Grund einiger unterschiedlicher Merkmale (Bildungsstand, Mobilität etc.) zur besseren Klärung einiger Sichtweisen erforderlich.

7.2 Durchführung der Untersuchung

Im Jahrgang 2010/11 waren 39 Träger für das FSJ zusammengeschlossen in der evangelischen Trägergruppe.²⁶⁸

Im Sommer 2010 wurden von diesem Trägerverband 25 evangelische Träger gebeten, innerhalb ihrer neu bestehenden Seminargruppen für den Jahrgang 2010/11 an einer Befragung teilzunehmen. 21 Träger haben schließlich an dieser Befragung teilgenommen. Bezuglich der Gesamtzahl der Teilnehmer*innen ist davon auszugehen, dass ungefähr ein Drittel aller Freiwilligen an dieser Befragung teilnahm und die jeweiligen Wahrnehmungen, Sichtweisen und Meinungen zu verschiedenen Themen zum Ausdruck bringen konnte.

Bei den Trägern handelt es sich sowohl um regional wie bundesweit tätige Träger, die in ihrer Bandbreite auch die Vielfältigkeit der evangelischen Trägerlandschaft widerspiegeln. Vielfältigkeit bedeutet in dem Zusammenhang, dass es kleinere und größere FSJ-Träger gibt (zwischen 20–800), auch sind die Möglichkeiten unterschiedlich bzw. die Verwurzelung innerhalb der Bevölkerung (Baden-Württemberg, Sachsen etc.), oder der Träger befindet sich in einem Flächenstaat (Bayern) oder in einem Stadtstaat (Bremen).

Die religiöse Ausrichtung ist ein mitunter entscheidendes Kriterium bei der Auswahl für die Teilnehmer*innen, aber auch andere Gründe haben einen Einfluss darauf, für welchen Träger sich die einzelnen Bewerber*innen entscheiden. Näheres werde ich in den folgenden Ausführungen erläutern.

Die in den einzelnen Seminargruppen tätigen Referent*innen wurden gebeten, während des in den ersten acht Wochen stattfindenden Einführungsseminars den ersten Fragebogen auszuteilen und ggf. bei einzelnen Fragestellungen Hilfestellung zu leisten. Ebenso wurden in denselben Seminargruppen auch zum Abschlussseminar wiederum Fragebögen verteilt mit der Bitte, diese nach bestem Können selbstständig auszufüllen und bei Bedarf die zuständige Seminarleitung um Hilfestellung zu bitten. Auch am Abschlussfragebogen nahmen wiederum 21 Träger teil. Auf Grund von Zusammenlegungen von zwei einzelnen Diakonischen Werken

²⁶⁸ Eine Auflistung der aktuellen Träger der evangelischen Trägergruppe befindet sich in der Anlage 12.3. Die Träger sind nach der Anzahl ihrer Freiwilligen aufgeführt.

(Diakonisches Werk der Lippischen Landeskirche und das Diakonische Werk Rheinland-Westfalen-Lippe) und der damit verbundenen Freiwilligenarbeit gab es hier leichte Verschiebungen, ein einzelner Träger (Diakonisches Werk Bremen) nahm erst an der Abschlussbefragung teil.

Die Teilnehmer*innen wurden im Vorfeld nicht gefragt, ob sie an der Befragung teilnehmen möchten, sondern es wurde für die Teilnahme innerhalb der Seminargruppen durch die Seminarleitung geworben. Dies führte dazu, dass ganze Seminargruppen ihre Einstellungen, Erfahrungen, Meinungen und Kenntnisse über die Durchführung eines FSJ unter evangelischer Trägerschaft äußern konnten und es auch taten. So nahmen nicht nur diejenigen, die überzeugt und von der Art des Freiwilligendienstes motiviert wurden und gute Erfahrungen gemacht haben, daran teil, sondern es flossen auch alle skeptischen Sichtweisen in die Untersuchung ein. Nur fünf Fragebögen waren so ausgefüllt, dass eine Auswertung nicht möglich war.

In der folgenden Auflistung sind die Teilnehmer*innen und ihre Träger aufgeführt. In der zweiten Spalte befindet sich jeweils die Anzahl abgegebener Fragebögen und in der dritten Spalte der Prozentsatz der Fragebögen an der Gesamtbefragung. Die Ergebnisse sind bis auf einige Ausnahmen (Schulbildung, religiöse Zugehörigkeit) bei einigen bundesweit tätigen Trägern im Vergleich zu regional tätigen Diakonischen Werken und Landesjugendämtern innerhalb der Zielgruppe der Freiwilligen vergleichbar.

Träger	Anzahl	Prozent
CVJM Gesamtverband	75	3,27
Ring missionarischer Jugendbewegungen (jetzt netzwerk-m)	437	19,07
EC Verband	59	2,58
Augustinum - Philadelphischer Ring	53	2,31
Bund freier ev. Gemeinden	58	2,53
Amt für Jugendarbeit der EKvW Diakonisches Jahr	224	9,78
Ev.-meth. Kirche Kinder- und Jugendwerk Ost	71	3,10
Diakonisches Werk Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz	140	6,11
Diakonisches Werk Hamburg	45	1,96
Diakonisches Werk in Hessen und Nassau	22	0,96
Zentrum für Freiwilligen-, Friedens und Zivildienst Ev.	58	2,53
Diakonisches Werk in Württemberg	157	6,85
Freiwillige Soziale Dienste Südbayern	227	9,91
Diakonisches Werk der Lippischen Landeskirche	25	1,09
Diakonisches Werk Pfalz	117	5,11
Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe	70	3,06
Diakonisches Werk der Ev.-Luth. Kirche Sachsen	91	3,97
Diakonisches Werk der ev. Landeskirche Hannovers	158	6,90
Diakonisches Werk der Ev.-Luth. Landeskirche Braunschweig	65	2,84
Ev.-Ref. Diakonisches Werk Grafschaft Bentheim	80	3,49
von Bodelschwinghsche Stiftung Bethel	59	2,58
Gesamt	2291	100,00

Tabelle 2: Teilnehmende Träger – Einführungsseminar

Der numerische Unterschied zwischen den Teilnehmer*innen bei der Anfangsbefragung und bei der Abschlussbefragung lässt sich zum einen durch die vorzeitige Beendigung des Freiwilligendienstes im zu Ende gehenden Jahrgang erklären. Da die Teilnehmer*innen in festen Seminargruppen ihre Bildungstage bei einer festen Seminarbegleitung erleben und die Befragung selbst nur von einigen Referent*innen des Trägers durchgeführt wurde, musste daher die Anzahl der Fragebögen sinken.

Träger	Anzahl	Prozent
CVJM Gesamtverband	88	4,82
Ring missionarischer Jugendbewegungen (jetzt netzwerk-m)	330	18,08
EC Verband	54	2,96
Augustinum - Philadelphischer Ring	39	2,14
Bund freier ev. Gemeinden	32	1,75
Amt für Jugendarbeit der EKvW Diakonisches Jahr	164	8,99
Ev.-meth. Kirche Kinder- und Jugendwerk Ost	54	2,96
Diakonisches Werk Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz	117	6,41
Diakonisches Werk Hamburg	27	1,48
Diakonisches Werk in Hessen und Nassau	17	0,93
Zentrum für Freiwilligen-, Friedens und Zivildienst Ev.	31	1,70
Diakonisches Werk in Württemberg	82	4,49
Freiwillige Soziale Dienste Südbayern	109	5,97
Diakonisches Werk der Lippischen Landeskirche	21	1,15
Diakonisches Werk Pfalz	140	7,67
Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe	53	2,90
Diakonisches Werk der Ev.-Luth. Kirche Sachsen	78	4,27
Diakonisches Werk der ev. Landeskirche Hannovers	138	7,56
Diakonisches Werk der Ev.-Luth. Landeskirche Braunschweig	46	2,52
Ev.-Ref. Diakonisches Werk Grafschaft Bentheim	63	3,45
von Bodelschwinghsche Stiftung Bethel	25	1,37
Sonstige	117	6,43
Gesamt	1825	100,00

Tabelle 3: Teilnehmende Träger – Abschlusseminar

7.2.1 Die Teilnehmer*innen

Die Teilnehmer*innen der Befragung gaben an, dass sie zu 66 % weiblich und zu 33 % männlich seien. Dies gilt mit leichten prozentuellen Verschiebungen im Dezimalbereich für beide Befragungsgruppen für die Fragebögen zum Einführungs- und Abschlusseminar, jedoch nicht automatisch innerhalb der jeweiligen Befragungsgruppen. Tendenziell lässt sich diese Aufteilung jedoch mehrheitlich innerhalb der einzelnen Träger immer wiederfinden. Mit diesen Prozentsätzen entsprechen diese Werte auch den allgemein gültigen Zahlen für das FSJ bei der evangelischen Trägergruppe.

15 bzw. 18 Teilnehmer*innen haben die Frage nach dem Geschlecht nicht beantwortet. Warum es zu keiner Entscheidung diesbezüglich kam, ist spekulativ. Es ist jedoch darauf hinzuweisen, dass es nur die beiden Wahlmöglichkeiten „männlich“ oder „weiblich“ in den jeweiligen Fragebögen gegeben hat. Ob es auf eine Genderfrage zurückzuführen ist, kann an dieser

Stelle nicht mit Hilfe der Daten beantwortet werden, in Einzelfällen ist jedoch davon auszugehen. Sicherlich wäre es im Rahmen der Identitätsbildung bzw. Überprüfung der eigenen Identität von Interesse, ob nicht sogar noch mehr Teilnehmer*innen eine Angabe unter „keine Angabe“ gegeben hätten, wenn dies als Möglichkeit innerhalb des Fragebogens angegeben worden wäre. Es wäre darüber hinaus auch von Interesse gewesen, wenn noch weitere Wahlmöglichkeiten angegeben worden wären. Im Allgemeinen gehen die Datensätze weniger auf eine Differenzierung innerhalb der Geschlechter ein. Wenn dies von besonderer Bedeutung ist bzw. wenn dies signifikant voneinander sich unterscheidet, wird es in den folgenden Ausführungen erwähnt.

Da es im Jahrgang 2010/11 gesetzlich für junge Männer erforderlich war, einen Zivildienst zu leisten, wenn der Dienst an der Waffe verweigert wurde, haben ca. 13 % der Teilnehmer*innen gemessen an der Gesamtzahl der Befragten die Möglichkeit „FSJ anstelle eines Zivildienstes“ (§ 14 c JFDG) genutzt. Innerhalb dieser Gruppe hat der überaus größere Teil der Männer das FSJ aus hauptsächlich anderen Beweggründen gewählt. So wählten 55 % der jungen Männer ihren Freiwilligendienst z. B. aus Orientierungsgründen. Diese Zahlen sind insofern von Bedeutung, da historisch das FSJ eher von jungen Frauen und Mädchen gewählt wurde und weniger von Männern. Erst durch die Gesetzesänderung im Jahre 2002 und der damit verbundenen Möglichkeit des § 14 c JFDG wurde ein großer Anteil der Stellen auch für Männer interessant. Für die Einsatzstellen vor Ort waren die genaueren Gründe, Stellen im Rahmen des FSJ aufzubauen, vielschichtiger; zum Teil gab es auch sehr praktische Beweggründe für eine Umwandlung von einem Zivildienstplatz in einen FSJ-Platz: Z. B. war das reguläre FSJ auf 12 Monate ausgerichtet, der Zivildienst auf 9 Monate abzüglich der Fortbildungen und des Urlaubs. Dies hatte zur Konsequenz, dass einige Arbeiten gar nicht mehr erfolgen konnten, da die Einarbeitungszeit auch für Hilfätigkeiten zu gering oder im Bereich der Arbeit mit Menschen ein Aufbauen von Vertraulichkeit kaum mehr möglich war. Außerdem konnten einige Einsatzstellen nach den damaligen Richtlinien keine Zivildienststelle werden. Die Rahmenbedingungen, um FSJ-Einsatzstelle zu werden, waren hingegen geringer und an anderen Qualitätsmaßstäben ausgerichtet.

Eine Aufteilung der Männer nach „klassischem FSJ“ und „FSJ anstelle von Zivildienst“ wird in der weiteren Untersuchung nicht vorgenommen. Da nur 30 % derjenigen Männer, die das FSJ anstelle von Zivildienst durchführten, dies als Motivation für den Freiwilligendienst angegeben haben und dies bei einer Frage, die weitere Motivationsgründe möglich sein ließ, erscheint mir eine weitere Aufsplittung der Daten an dieser Stelle nicht von besonderer Bedeutung. Meines Erachtens ist dieser Anteil so gering, dass eine gesonderte Aufschlüsselung an dieser Stelle nicht mehr erforderlich ist, zumal der Zivildienst und damit auch das FSJ anstelle eines Zivildienstes seit 2011 durch die Aussetzung der Wehrpflicht nicht mehr möglich ist. In den

Jahren nach der Aussetzung des Zivildienstes und des Auf- und Ausbaus des BFD wurde deutlich, dass es hier nicht zu einer direkten Verschiebung bzw. eine Verminderung der Freiwilligenzahlen unter Männern kam.²⁶⁹

Der Anteil beider Geschlechter am FSJ aus eigenen Beweggründen ohne das Erfordernis eines Zivildienstes bzw. eines FSJ anstelle von Zivildienst lag in der Befragung bei ungefähr 86 % aller Teilnehmer*innen. Dies zeigt auch auf, dass auch Männer einen größeren Sinn innerhalb eines Freiwilligendienstes für sich sahen als ausschließlich eine andere Dienstform als den Zivildienst.

7.2.2 Das Alter der Teilnehmer*innen

Gemäß den gesetzlichen Grundlagen können Teilnehmer*innen für das FSJ zwischen der Vollendung des 17. Lebensjahres und des 27. Lebensjahres alt sein. In der Befragung wurden folgende Angaben gemacht:

Alter	Anzahl	Prozent
Unter 18 Jahren	465	20,39
18–20 Jahre	1507	66,10
21–23 Jahre	259	11,36
über 23 Jahren	49	2,15
Gesamt	2280	100,00
Ohne Angaben	11	

Tabelle 4: Alter der Teilnehmer*innen

Es wurde bewusst eine Gruppierung der Altersangaben vorgegeben. Hintergrund dieser Einteilung sind die vielen Möglichkeiten (Ausbildung, Studium etc.), die die Zielgruppe hat. Diese Möglichkeiten wiederum beeinflussen deren Biographie und damit auch die Handlungsmöglichkeiten und Sichtweisen im Freiwilligendienst.

Einsatzstellen machen z. B. eine Grenze vor dem 18. Lebensjahr, da einige Tätigkeiten mit 16 oder 17 Jahren gesetzlich noch gar nicht erlaubt sind. Das Jugendschutzgesetz schützt Jugendliche vor einigen Tätigkeiten bzw. auch vor längeren Arbeitszeiten. In der Praxis ist es oft schwieriger, Minderjährige zu vermitteln. Für einige Einsatzstellen ist dies organisatorisch bzw.

²⁶⁹ Evangelische Freiwilligendienste, nicht veröffentlichte statistische Angaben.

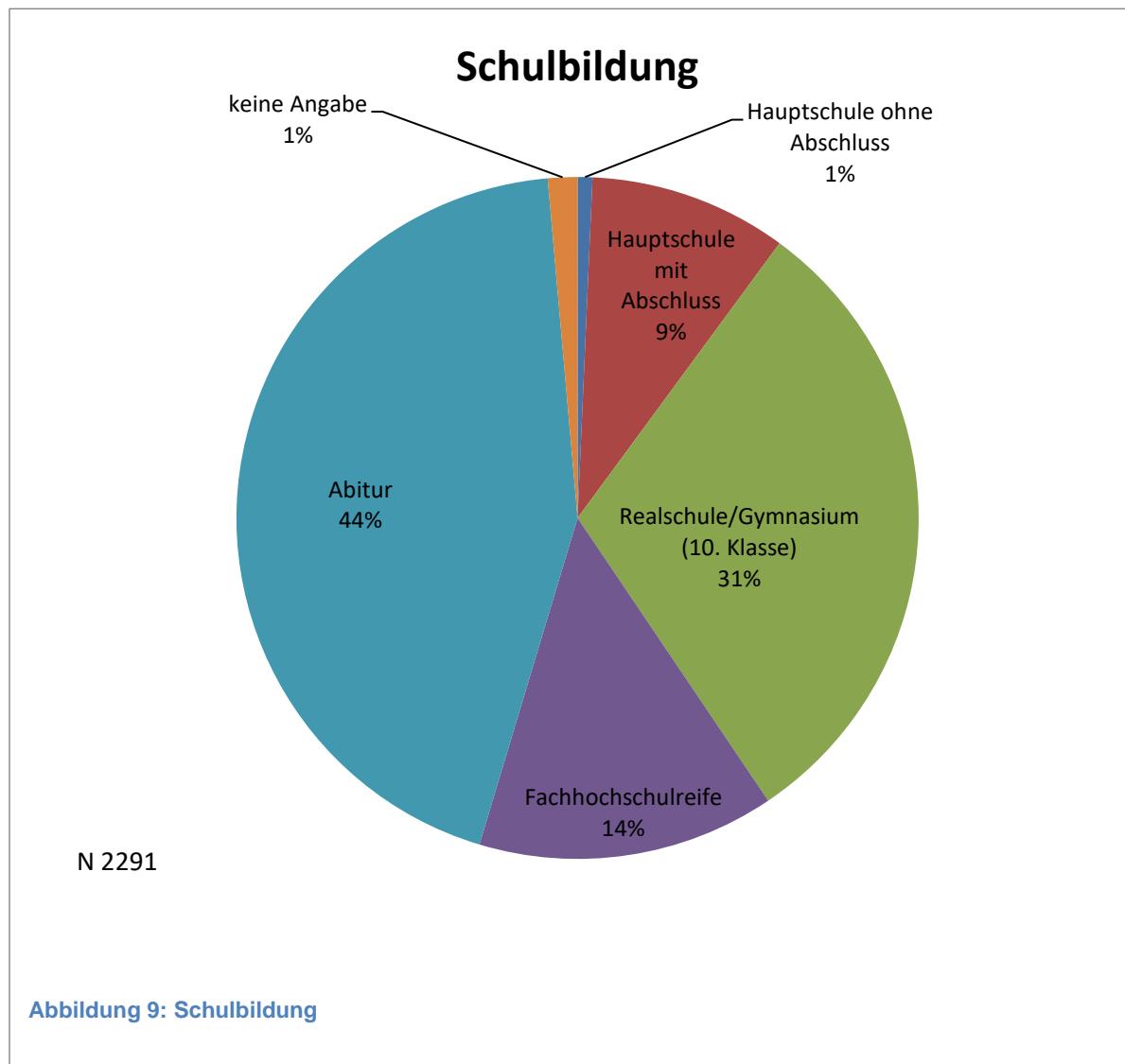
auf Grund der Arbeit jedoch kaum durchzuführen. Obwohl der Freiwilligendienst im Rahmen des FSJ einen Hilfsdienst darstellen soll, kann angenommen werden, dass hierdurch auch Arbeiten abgedeckt werden, die sonst durch hauptamtliche Mitarbeitende für einen höheren finanziellen Aufwand erledigt werden müssten. Gleichzeitig setzt jedoch auch die Aufsichtspflicht in Einsatzstellen mit Minderjährigen z. B. in Schulen höhere Standards. Hier kann keine minderjährige Person die Aufsicht über noch jüngere Kinder übernehmen. Ähnlich verhält es sich, wenn Freiwillige auf Freizeiten mit Gemeinden fahren, auch hier ist es erforderlich, dass bei den Freiwilligen bereits die erforderlichen gesetzlichen Rahmenbedingungen greifen können. Allgemein ist das Thema der Arbeitsmarktneutralität innerhalb der Freiwilligendienste von hoher Bedeutung und wird in Zukunft vermehrt an Gewicht gewinnen. Gerade wegen der Einführung des BFD 2011 und der hohen Anzahl von Freiwilligen im BFD sowie der weiterhin steigenden Anzahl von Freiwilligen im FSJ ist die Frage der Arbeitsmarktneutralität skeptisch zu beobachten. Diese Arbeit kann nicht auf dieses Thema eingehen, da es den Rahmen und die Möglichkeiten übersteigen würde, sie möchte jedoch darauf hinweisen, dass davon auszugehen ist, dass gerade in Bereichen, in denen der Kontakt zu Menschen besonders intensiv ist und ggf. der Kostendruck steigt, auf die Möglichkeit von Freiwilligen für einfache Tätigkeiten zurückgegriffen wird.

Teilnehmer*innen über 18 Jahre haben meistens schon eine Berufsausbildung oder das Abitur abgeschlossen. Dass ein Freiwilligendienst im Rahmen des FSJ nach dem 23. Lebensjahr durchgeführt wird, kommt vor, ist aber in der Praxis eher selten. Die vorliegenden Daten unterstützen die These, dass junge Menschen größtenteils ihren Freiwilligendienst auch dazu nutzen, sich über einige Fragen ihres Lebens Klarheit zu verschaffen. Dies mag daran liegen, dass viele Entscheidungen bereits gefällt wurden, z. B. Ausbildung und Studium. Die Möglichkeit, einen Freiwilligendienst auf Taschengeldbasis durchzuführen bei gleichzeitig eigener Wohnung, ist eher gering. Auch ist die Durchführung eines Freiwilligendienstes eine organisatorische Herausforderung, wenn die Teilnehmer*innen gleichzeitig Eltern sind bzw. die Mutter- bzw. Vaterrolle übernehmen müssen. Dass ein Freiwilligendienst im Alter von über 27 Jahren durchgeführt wird, ist nur im BFD möglich. Diese Arbeit geht nicht auf diesen ganz anderen Freiwilligendienst ein und damit auch nicht auf die Beweggründe, die dazu führen, dass sich Menschen im Alter von über 27 Jahren für einen Freiwilligendienst auf Taschengeldbasis entscheiden. Erwähnen möchte ich an dieser Stelle nur, dass der BFD z. B. als Wiedereinstieg ins Berufsleben wahrgenommen werden kann bzw. als Orientierungszeit oder auch als Alternative zur Arbeitslosigkeit. Die Teilnehmer*innenzahlen aus den verschiedenen Regionen Deutschlands können hier ein vielschichtiges Bild aufzeigen.

Die Altersangabe wurde zum Zeitpunkt des Einführungsseminars erhoben. Auf Grund der Qualitätsrichtlinien ist dieses Seminar innerhalb der ersten acht Wochen eines Freiwilligendienstes durchzuführen. Da die meisten Seminare im August bzw. September stattfinden, ist davon auszugehen, dass die Teilnehmer*innen ihr dann aktuelles Alter angegeben haben.

7.2.3 Der Schulabschluss der Teilnehmer*innen

Bei den Schulabschlüssen ist allgemein zu sagen, dass die Teilnehmer*innen eher einen höheren Bildungsabschluss besitzen als der bundesweite Durchschnitt (vgl. hierzu Bundesamt für Statistik).



So besaßen 998 (44 %) bzw. 319 (14 %) der Teilnehmer*innen eine allgemeine Hochschulreife bzw. eine Fachhochschulreife. Dies deckt sich auch mit der größten Altersklasse der 18–20-Jährigen, die mit einem Anteil von 66 % der Mehrheit entspricht. Absolvent*innen von Real- bzw. Hauptschulen sind meistens jünger als 18 Jahre. Es kann davon ausgegangen werden,

dass ein Freiwilligendienst eher von Teilnehmer*innen mit einem höheren Bildungsgrad gewählt wird. Die Gründe hierfür sind in der vorliegenden Arbeit nicht näher untersucht worden. Sie können meines Erachtens jedoch vielschichtig sein.

Aufgeteilt nach Frauen und Männern nach ihrem jeweiligen Bildungsabschluss wird auch hier deutlich, dass es innerhalb der Geschlechter bezogen auf einen Freiwilligendienst keine signifikanten Unterschiede gibt.

Schulabschluss (N 2291)	weiblich	männlich	ohne Angabe	Gesamt-anteil
Hauptschule ohne Abschluss	0,7	0,5	0,0	0,7
Hauptschule mit Abschluss	8,9	9,8	0,2	9,3
Realschule/Gymnasium (10. Klasse)	30,7	29,4	0,1	30,2
Fachhochschulreife	13,7	13,9	0,3	13,9
Abitur	43,8	43,8	0,1	43,6
keine Angabe	1,6	1,2	0,0	1,4
ohne Antwort	0,6	1,4	0,0	0,9
Anteil	100,0	100,0	0,7	100,0

Tabelle 5: Bildungsabschluss

Die Teilnehmer*innen sind in zwei große Cluster zu unterscheiden. Diese Einteilung der Teilnehmer*innen betrifft zum einen die Gruppe der Teilnehmer*innen bei den meist regional tätigen Trägern und zum anderen die bei bundesweit operierenden Trägern mit einem teilweise christlich-evangelikalen Teilnehmer*innenspektrum. Die Unterschiedlichkeit der Teilnehmer*innen wird an verschiedenen Punkten immer wieder deutlich. Daher wird sie dort, wo es mir wichtig erscheint, auch immer wieder ausgeführt. So ist z. B. der Schulabschluss bei den Teilnehmer*innen der bundesweit tätigen Träger höher im Vergleich zu denen der Teilnehmer*innen bei den regional tätigen Trägern.

Bei den regionalen Trägern hatten 55 % aller Teilnehmer*innen die allgemeine Hochschulreife oder die Fachhochschulreife, gefolgt von 32 % der Schulabgänger*innen mit Realschulabschluss bzw. Gymnasium nach der 10. Klasse. Mit 11 % folgen die Teilnehmer*innen mit einem Hauptschulabschluss. Ohne Schulabschluss bzw. ohne Angaben zum Schulabschluss waren 3 % der Teilnehmer*innen bei regionalen Trägern.

Schulabschluss: Teilnehmer*innen bei regionalen Trägern

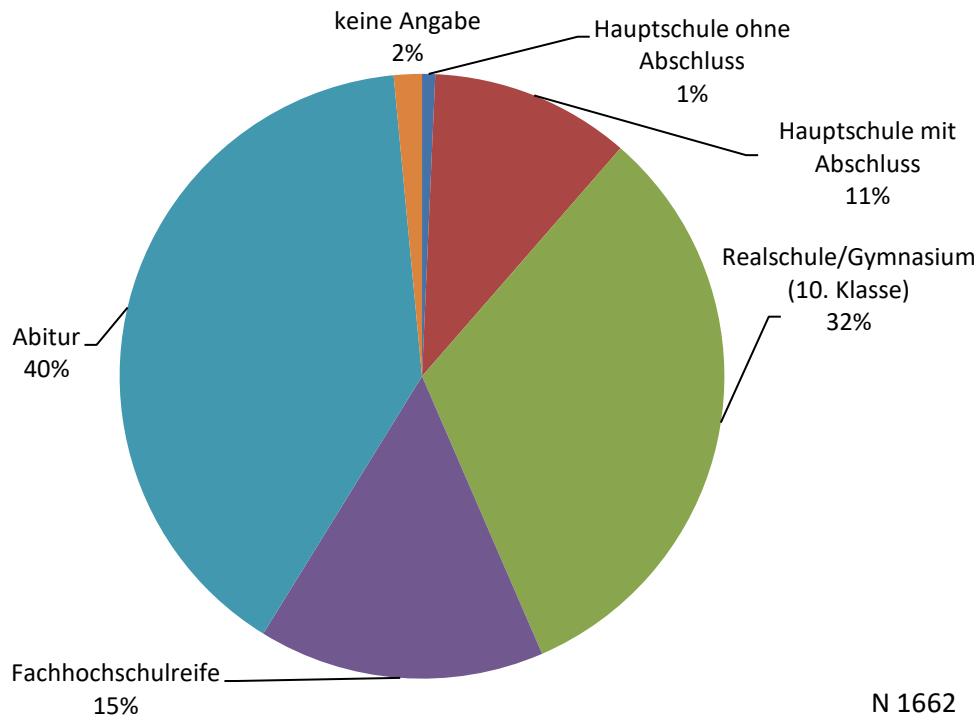


Abbildung 10: Schulabschluss – bei regionalen Trägern

Im Vergleich dazu besaßen 66 % der Teilnehmer*innen bei bundesweiten Trägern die allgemeine Hochschulreife oder die Fachhochschulreife. Die dann folgenden Schulabschlüsse waren dementsprechend geringer. Mit 26 % folgt die mittlere Reife, 6 % der Teilnehmer*innen weisen einen Hauptschulabschluss auf. Ähnlich wie bei regionalen Trägern besaßen nur 2 % keinen Abschluss bzw. gaben keine Angaben zu ihrem Schulabschluss.

Einige der Teilnehmer*innen hatten schon vor ihrem Freiwilligendienst eine Berufsausbildung begonnen und diese beendet bzw. abgebrochen. Das gleiche gilt für einen Studienplatz.

Schulabschluss: Teilnehmer*innen bei bundesweiten Trägern

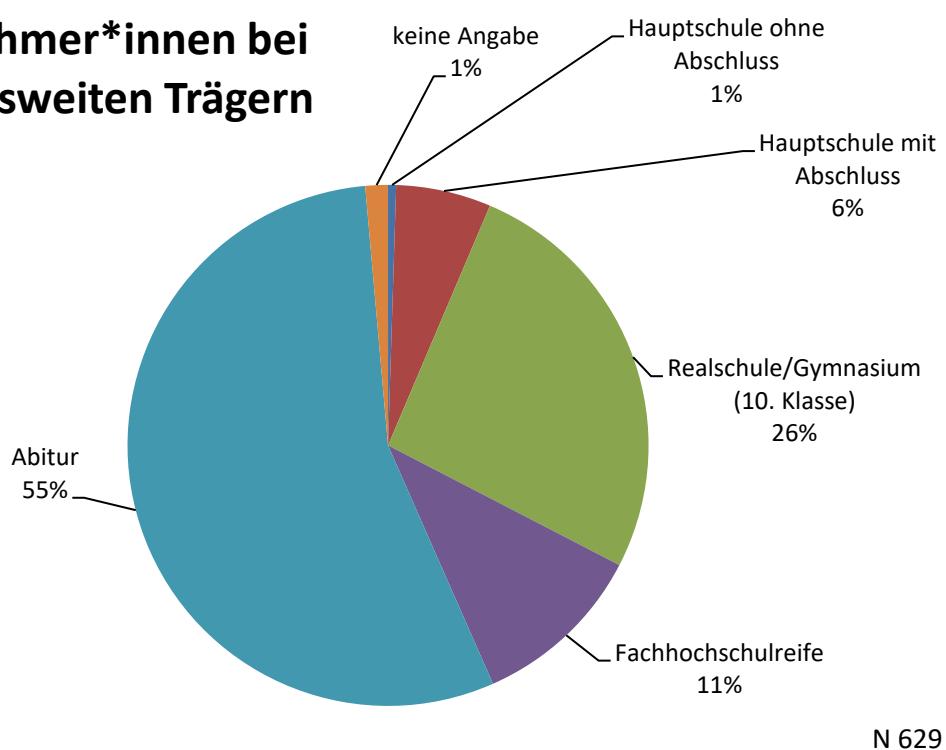


Abbildung 11: Schulabschluss – bundesweite Träger

Auf die Frage, ob sie bereits eine Ausbildung oder ein Studium abgeschlossen oder auch abgebrochen haben, gaben 612 Teilnehmer*innen eine Auskunft. Teilweise wurden hier auch Mehrfachnennungen vorgenommen, wie eine abgebrochene Ausbildung und ein abgebrochene Studium.

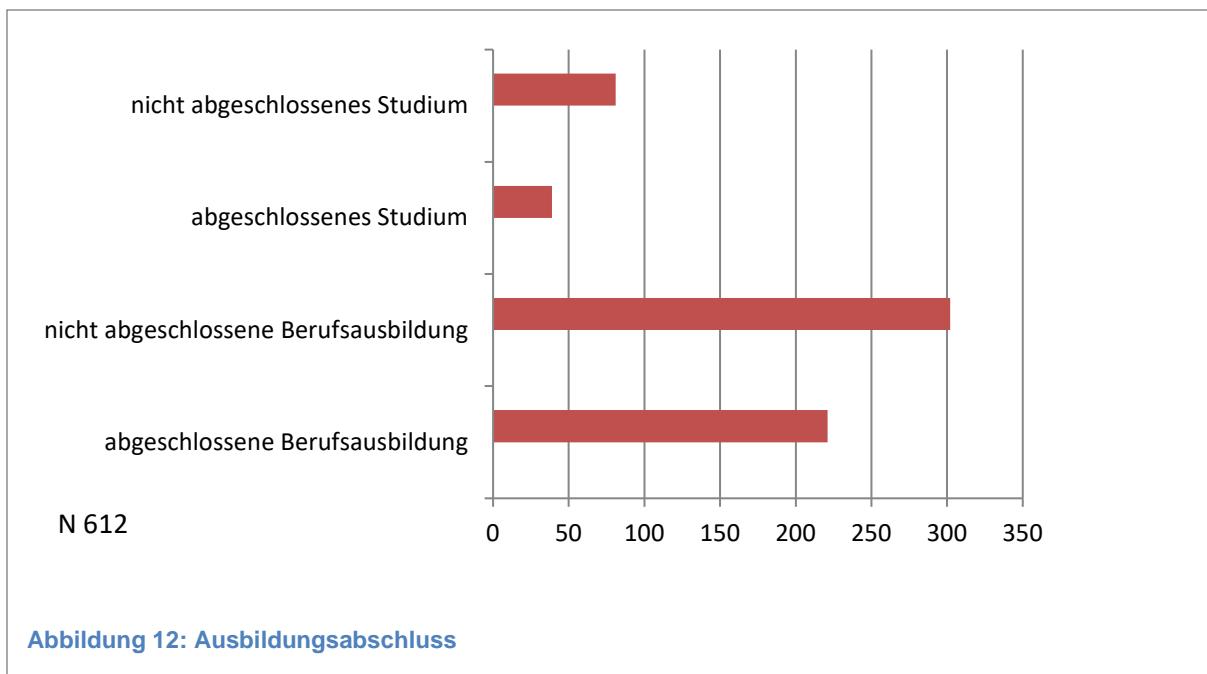


Abbildung 12: Ausbildungsabschluss

Aufgeteilt nach den jeweiligen Altersgruppen wird nochmals deutlich, dass gerade die Altersklasse der 18–20-Jährigen mit 51 % einen großen Anteil besitzt. Diese Gruppe tritt daher verstärkt auch mit Wissen und Erfahrungen über das Berufsleben in den Freiwilligendienst ein, gleichzeitig aber auch mit Erwartungen und persönlichen Unsicherheiten. Klein ist die Gruppe der 21–23-Jährigen, nur 7,4 % besitzen erste Berufserfahrungen in Form von einer Berufsausbildung bzw. eines Studiums. Sie bilden damit die kleinste Gruppe innerhalb derjenigen, die bereits Erfahrungen nach der Schule in Form von einer Ausbildung oder eines Studiums gesammelt haben.

	abgeschlossene Berufsausbildung	nicht abgeschlossene Berufsausbildung	abgeschlossenes Studium	nicht abgeschlossenes Studium	Anteil
unter 18 Jahren	0,80%	14,40%	0,00%	0,30%	15,60%
18–20 Jahre	17,60%	27,60%	0,00%	6,10%	51,20%
21–23 Jahre	14,90%	6,20%	3,80%	5,60%	30,50%
über 23 Jahren	2,80%	1,10%	2,50%	1,00%	7,40%
Anteil	36,10%	49,40%	6,20%	13,00%	[609]

Tabelle 6: Ausbildungsabschluss

Auf Grund dieser vorliegenden Zahlen ist zu erkennen, dass bereits 27 % (612 Teilnehmer*innen) mit größter Wahrscheinlichkeit nach ihrer Schulbildung bereits weitere berufliche Erfahrungen gemacht haben. 22 % der Teilnehmer*innen (N 521) hatten durch eine abgeschlossene oder nicht abgeschlossene Berufsausbildung bereits Erfahrungen auf dem Arbeitsmarkt gesammelt.

Von den 609 Teilnehmer*innen, die eine Angabe zu ihrer Berufsausbildung bzw. einem Studium und zum Alter gemacht haben, fällt besonders die Gruppe derjenigen auf, die eine Berufsausbildung abgebrochen hat. Fast die Hälfte derjenigen, die erste Berufserfahrungen gesammelt haben, hatte ihre jeweilige Ausbildung jedoch abgebrochen. Nach den Gründen für einen Abbruch wurde in der Untersuchung nicht gefragt.

7.2.4 Ein Freiwilligendienst in Anlehnung an den Zivildienst – eine Unterbrechung nach einer Ausbildung?

Während des Befragungszeitraums war es noch möglich, dass junge Männer im Rahmen des § 14c JFDG ein FSJ anstelle eines Zivildienstes absolvieren konnten. Da dieser Pflichtdienst für einige auch eine Unterbrechung des Berufslebens bedeutete, sind die Zahlen oben etwas differenzierter zu betrachten.

Von den insgesamt 301 männlichen Teilnehmern, die ein FSJ auch im Hinblick auf eine Anrechnung des FSJ als Zivildienst durchführten, sagten nur 76 Teilnehmer, dass die Motivation ihres Freiwilligendienstes in der Anrechnung als Zivildienst liege. Für die anderen Teilnehmer diente die Zeit als Orientierungszeit für einen Beruf bzw. zur sinnvollen Überbrückung, bis etwas Neues angefangen werden kann.

Die Teilnehmer*innen – aufgeteilt nach ihrem beruflichen Werdegang – sollten die Motivation für ihren Freiwilligendienst angeben. In der Abfrage wird deutlich, dass für viele Teilnehmer*innen die Frage nach einem Beruf und der weiteren beruflichen Orientierung von besonderer Bedeutung ist. Da die Zielsetzungen für einen Freiwilligendienst oft vielseitig sein können, waren in der Befragung auch Mehrfachantworten möglich. Auf die Bedeutung der Berufsorientierung wird zu einem späteren Zeitpunkt genauer eingegangen.

	klassisches FSJ	FSJ anstelle von Zivildienst	Anteil
abgeschlossene Berufsausbildung	25,70%	18,30%	44,00%
nicht abgeschlossene Berufsausbildung	36,90%	7,50%	44,40%
abgeschlossenes Studium	0,40%	2,10%	2,50%
nicht abgeschlossenes Studium	5,40%	3,70%	9,10%
Anteil	68,50%	31,50%	100,00%

Tabelle 7: Motivation für FSJ I

	abgeschlossene Berufsausbildung	nicht abgeschlos- sene Berufsaus- bildung	abgeschlos- senes Studium	nicht abgeschlos- senes Studium	Anteil
Ich möchte selbstständiger werden.	36,20%	15,90%	2,90%	10,10%	65,20%
Ich möchte einen Einblick in ein (eventuelles) Arbeitsfeld für mich erhalten.	27,50%	13,00%	0,00%	4,30%	44,90%
Ich möchte zwischen Schule und Berufsausbildung/Studium einer praktischen Tätigkeit nachgehen.	8,70%	10,10%	2,90%	5,80%	27,50%
Ich möchte etwas für/über den Beruf lernen.	14,50%	5,80%	0,00%	4,30%	24,60%
Ich möchte Menschen helfen.	37,70%	13,00%	2,90%	10,10%	63,80%
Ich möchte andere Menschen kennen lernen.	34,80%	13,00%	2,90%	7,30%	58,00%
Ich möchte andere Sprachen und Kulturen kennen lernen.	2,90%	1,40%	0,00%	2,90%	7,30%
Ich habe keine speziellen Ziele damit verfolgt.	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Ein FSJ ist "Tradition" in unserer Familie, dies haben schon Geschwister gemacht.	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Ich möchte ein Jahr für Gott arbeiten.	34,80%	8,70%	4,30%	5,80%	53,60%
Ich möchte ein Jahr in einem neuen, mir unbekanntem Umfeld leben.	23,20%	2,90%	1,40%	4,30%	31,90%
Ich möchte ein Jahr in einer christlichen Lebensgemeinschaft leben.	23,20%	2,90%	2,90%	4,30%	33,30%
Ich möchte Zeit für spätere Lebensplanung haben.	20,30%	13,00%	2,90%	8,70%	44,90%
Sonstiges	2,90%	0,00%	0,00%	0,00%	2,90%

Tabelle 8: Motivation für FSJ II

7.2.5 Kirchliche²⁷⁰ Herkunft der Teilnehmer*innen

Da sich die Befragung an Teilnehmer*innen des FSJ unter evangelischer Trägerschaft richtete, war es interessant auch zu überprüfen, inwiefern eine vorherige religiöse Zugehörigkeit bzw. Verbundenheit der Teilnehmer*innen an die verfasste Kirche bzw. eine religiöse Gemeinschaft von Bedeutung ist. Ein Großteil gab dabei an, dass er bzw. sie sich einer religiösen Gemeinschaft zuordnete:

Kirchliche Herkunft	Teilnehmer*innen	Anteil in %
Ev. Landeskirche	1163	50,76
Ev. Freikirche	234	10,21
Brüdergemeine	46	2,00
röm.-kath. Kirche	375	16,37
Kirche im Ausland	28	1,22
ohne Konfession	257	11,20
Juden	2	0,09
Moslems	46	2,00
fernöstl. Religionen	12	0,52
sonstiges	56	2,44
unbekannt	10	0,44
keine Angabe	62	2,70
Summe	2291	100,00

Tabelle 9: Kirchliche Zugehörigkeit

Die Aufteilung der religiösen Zugehörigkeiten zu den einzelnen Trägern variiert leicht. Dies hat zum Teil mit der nach den ehemaligen Landeskirchen aufgeteilten tätigen Diakonischen Werken und Landesjugendämtern zu tun, zum anderen besteht ein Zusammenhang auch mit den bundesweit tätigen eher evangelikal ausgerichteten Trägern (CVJM, RMJ etc.) und deren Zielgruppen. Teilweise werden Unterschiede zwischen FSJ-Trägern aus den westlichen und östlichen Bundesgebieten deutlich. Eine genauere Betrachtungsweise erfolgt zu einem späteren Zeitpunkt. Dies gilt auch für die Frage, inwiefern sich eine religiöse Bildung innerhalb der Seminararbeit bzw. auch durch Bildung in den Einsatzstellen gemäß den Qualitätsrichtlinien der evangelischen Trägerschaft nachhaltig nachweisen lässt.

²⁷⁰ Unter diesem Stichwort wurde mit dem Fragebogen die religiöse Zugehörigkeit der Teilnehmer*innen abgefragt. „Kirchliche Herkunft“ meint dabei keine bestimmte konfessionelle Verortung.

Von allgemeinem Interesse dürfte die Aussage sein, dass ein Großteil der Teilnehmer*innen sich überhaupt einer religiösen Gemeinschaft zuzählt. Sicherlich kann auch davon ausgegangen werden, dass die meisten Teilnehmer*innen sich noch gar keine so intensiven Gedanken über einen Verbleib bzw. eine Mitgliedschaft in einer Religionsgemeinschaft machten. Nur ein geringer Anteil von 11 % gehört gar keiner Konfession bzw. Religionsgemeinschaft an.

7.2.6 Anteil der Teilnehmer*innen mit Migrationshintergrund

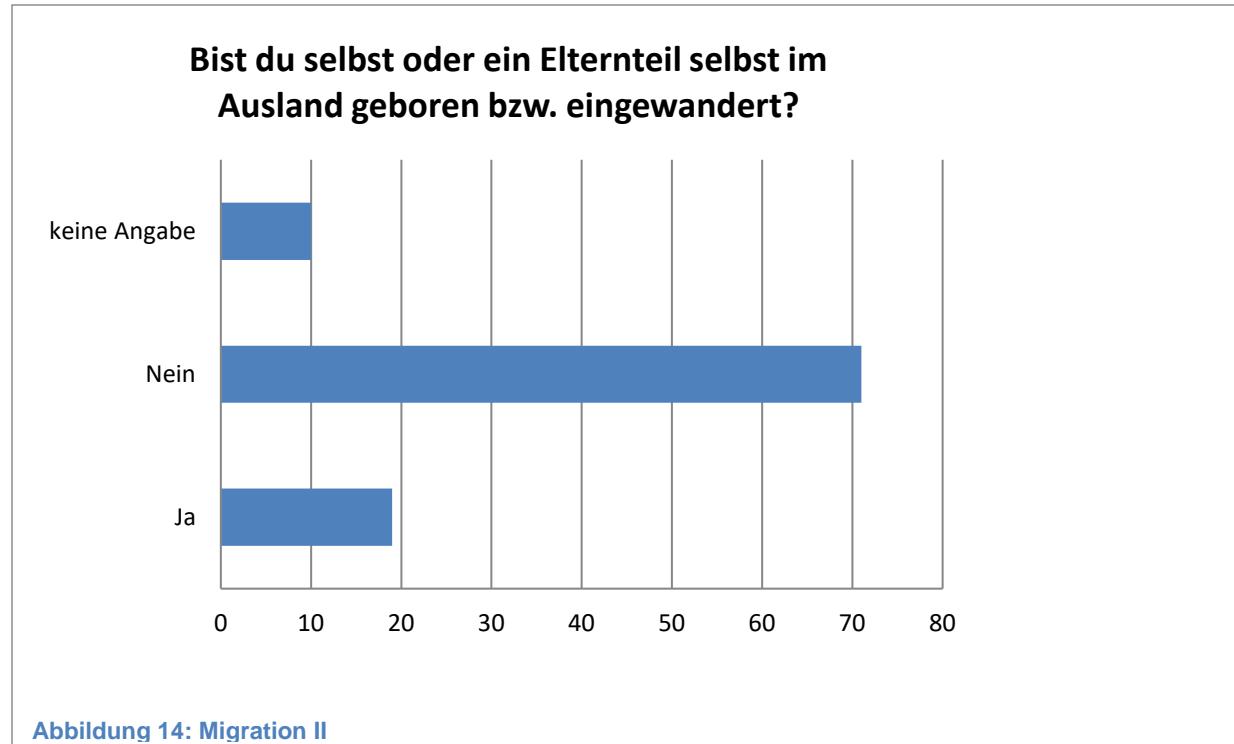
81 Teilnehmer*innen sind direkt für den Freiwilligendienst aus dem Ausland nach Deutschland eingereist. Dies entspricht einem Anteil von 4 % an der gesamten Befragungsgruppe. Dabei kam der größte Anteil aus den Ländern der EU-Staaten mit 49 %, also ungefähr die Hälfte aller eingereisten Teilnehmer*innen. Es folgen mit 28 % Teilnehmer*innen aus Afrika und mit 14 % aus Asien, die restlichen 9 % entfallen auf Nord- und Südamerika und auf Australien.



Die Teilnehmer*innen wurden weiter nach ihrer Staatsangehörigkeit befragt. Darauf haben 84 % die deutsche Staatsangehörigkeit angegeben, 5,5 % haben eine andere Staatsangehörigkeit – es wurde nicht nach der jeweiligen weiteren Staatsangehörigkeit gefragt –, und 11 % gaben gar keine Antwort auf diese Frage. In diesen 11 % befinden sich zum einen die 81 Teilnehmer*innen, die aus dem Ausland nach Deutschland eingereist waren, jedoch haben weitere 7,5 % diese Frage nicht beantwortet bzw. es ist nicht ersichtlich, welche Gründe vorhanden sind.

Von den 125 Teilnehmer*innen ohne deutsche Staatsangehörigkeit haben 117 Teilnehmer*innen ihren Aufenthaltsstatus mitgeteilt. 40 % sind Aussiedler*in, weitere 12 % Flüchtlinge und

48 % haben gar keine Angabe zu dieser Frage gemacht bzw. keine Auskunft darüber gegeben. Hierbei ist davon auszugehen, dass ein bestimmter Anteil übereinstimmt mit denjenigen, die für den Freiwilligendienst nach Deutschland eingereist sind. Dies haben auch 27 Teilnehmer*innen in der Befragung angegeben, es entspricht einem Anteil von 33 %. Über die Angaben der restlichen Teilnehmer*innen kann nur spekuliert werden. Leider sind hier die Daten nicht wirklich gut zu analysieren, da teilweise sich widersprechende Aussagen gemacht worden sind.



Des Weiteren wurden die Teilnehmer*innen gefragt, ob sie selbst oder mindestens ein Elternteil im Ausland geboren wurden. Diese Frage haben 2072 Teilnehmer*innen beantwortet. 19 % bejahten die Frage. Hier wird deutlich, dass der Freiwilligendienst einen festen Bestandteil auch im Bewusstsein der Jugendlichen und jungen Menschen mit Migrationshintergrund hat.

7.2.7 Bewerbungsverfahren

Der Ablauf des Bewerbungsverfahrens ist festgelegt durch die jeweiligen geltenden Qualitätsrichtlinien. Jedoch gibt es auch genehmigte Ausnahmeregelungen z. B. bei einigen bundesweiten Trägern.

Gemäß den Qualitätsrichtlinien der evangelischen Trägergruppe bewerben sich die Interessierten in der Regel für einen Freiwilligendienst bei einem FSJ-Träger. Die Bewerbung erfolgt

durch ein Bewerbungsschreiben oder durch eine Online-Maske, die der Träger auf seiner Homepage zur Verfügung stellt. Nach einem im Vorfeld durchgeföhrten Bewerbungsgespräch werden dem*der Interessierten im günstigsten Fall mehrere passende Einsatzstellen und Einsatzorte genannt. In einigen Fällen kann es dann im Vorfeld zu einem „Probearbeiten“ in der Einsatzstelle von einem Tag bis zu mehreren Tagen kommen. Es kann jedoch auch passieren, dass die Interessierten die Einsatzstelle bereits im Vorfeld kannte, z. B. durch bereits fröhre ehrenamtliche Arbeit oder weil Bekannte diese Einsatzstelle empfahlen bzw. die Bewerber*innen diese Stelle schon aus anderen Zusammenhängen kannten, z. B. in dem Seniorenheim wohnten nahe Angehörige.

Bewerben sich die Interessierten zuerst in der Einsatzstelle, z. B. aus den oben genannten Beweggründen, läuft das Bewerbungsgespräch beim Träger schon fast nur noch aus formalen Gründen. In diesen Fällen erhalten die Verantwortlichen des Trägers im Vorfeld eine entsprechende Information.

Eine Ausnahme von diesem in den Qualitätsrichtlinien beschriebenen Verfahren gibt es offiziell auch. Besonders bei bundesweit tätigen Trägern wird oftmals das Bewerbungsgespräch an die Mitarbeitenden der Einsatzstelle delegiert. Oft lief bereits auch schon die gesamte Werbung für diese Freiwilligenstellen über die Einsatzstelle. Um die erforderlichen Informationen an die Bewerber*innen weiterzugeben, gibt es Checklisten, die über den Träger und über die gesetzlichen Grundlagen des Freiwilligendienstes etc. informieren.

Für beide Vorgehensweisen gibt es gute Gründe. Gerade die Mitarbeitenden des Trägers können durch das Auswahlverfahren einen größeren Einfluss auf die Zusammensetzung ihrer Seminargruppen nehmen und dadurch das Programm an mehreren Punkten bewusst steuern. Sie können dadurch z. B. im Hinblick auf Inklusion besondere Schwerpunkte setzen. So haben sie einen Einfluss auf den Anteil von Freiwilligen bezüglich des Geschlechts, der schulischen Bildung, der kulturellen Herkunft etc. Außerdem können sie auf Grund ihrer Einschätzungen teilweise gut Bewerber*innen und Einsatzort zusammenbringen. Diese Möglichkeiten haben meistens diejenigen Träger nicht, bei denen eine Einsatzstelle nach vorgegebenen Kriterien das Auswahlverfahren durchführt. Jedoch sprechen auch für dieses Verfahren einige Gründe:

- Die Verantwortung für das Bewerbungsgespräch, für Informationen und Absprachen obliegen beiden teilnehmenden Parteien. Beide sind intensiver in das Gelingen bzw. Scheitern des Projektes Freiwilligendienst eingebunden.
- Dadurch wird das Verantwortungsbewusstsein allgemein gesteigert.
- Die Mitarbeitenden der Einsatzstelle und die Freiwilligen arbeiten an ungefähr 200 Tagen zusammen, bei einer 5-Tage-Woche. In den Einsatzstellen, wo auch noch eine

Schlafgelegenheit angeboten wird, steigt diese Anzahl der Tage auf ungefähr 300. Dies kommt gerade häufig bei Lebensgemeinschaften, Gästehäusern, Kommunitäten etc. vor.

7.2.8 Einsatzstellen der Freiwilligen

In der vorliegenden Befragung wurden die Teilnehmer*innen gebeten, ihre Einsatzstelle selbst anzugeben. Im klassischen Sinne sind hier der Pflegebereich und die Arbeit mit Menschen mit Behinderungen als Einsatzstellen zu nennen. Im Laufe der Jahre wurde das Feld der Einsatzstellen jedoch immer größer und differenzierter. Heute zählen ebenso der Bereich der Kinder- und Jugendarbeit wie zum Teil Ganztagsschulen bzw. Schulen und soziale Projekte dazu. Dieser Ausbau der Einsatzstellenbandbreite hatte auch mit der Möglichkeit des vermehrten Einsatzes von jungen Männern im Zuge der Gesetzesnovellierung zu tun. Diese Veränderung erlebt das FSJ jetzt auch durch den Wegfall des Zivildienstes und den Aufbau des BFD.

Innerhalb der verschiedenen Einsatzstellen gibt es ein großes Spektrum an verschiedenen Arbeitsfeldern. Im Gegensatz zu den offiziellen Statistiken, die meistens von Angestellten des Trägers auf Grund einer Arbeitsplatzbeschreibung ausgefüllt werden, hatten in der vorliegenden Befragung die Teilnehmer*innen die Aufgabe, ihren Arbeitsplatz selbst zu beschreiben bzw. diesen zu benennen.

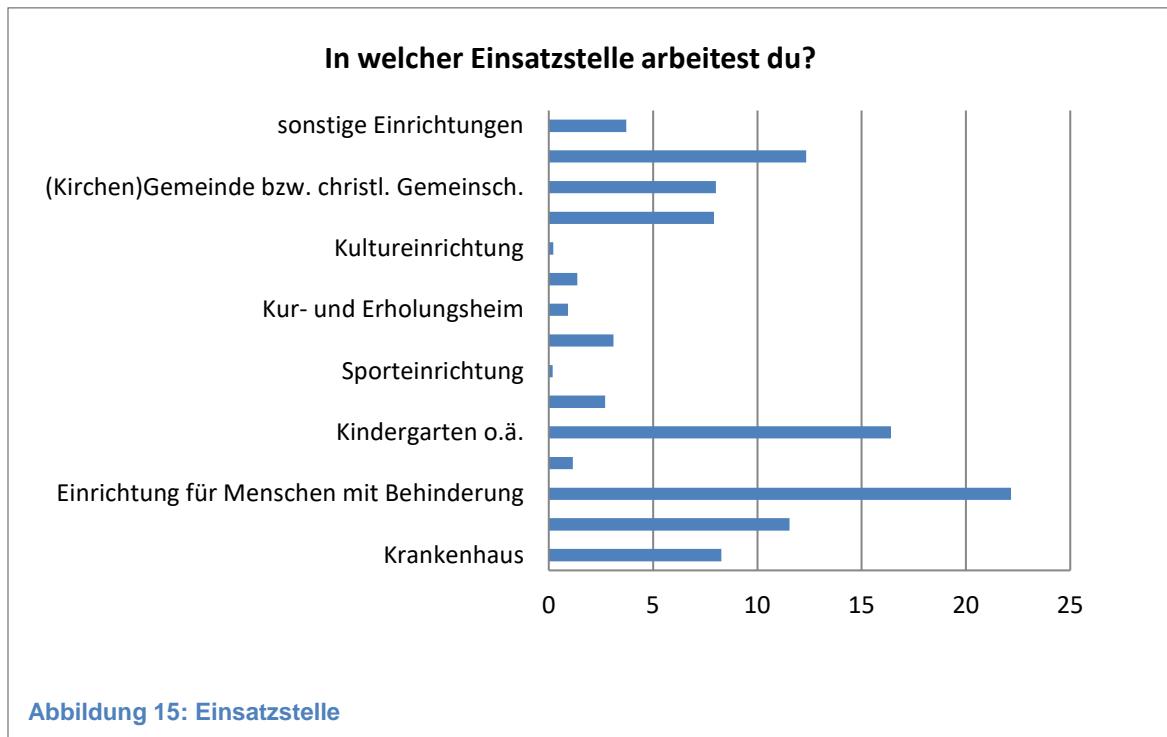
Es waren Mehrfachnennungen möglich, da manche Arbeitsfelder nicht ganz einem Bereich zuzuordnen sind oder mehrere Einsatzstellen sich eine*n Freiwillige*n „teilen“. Diese Aufteilung von Teilnehmenden kann aus Kostengründen, jedoch auch durch die Zusammenarbeit zweier oder mehrerer Einsatzstellen geschehen, wenn z. B. eine Kirchengemeinde noch einen Kindergarten oder eine Senioreneinrichtung mit betreibt. Darüber hinaus gewinnt ein Freiwilligenplatz an Attraktivität, wenn die Arbeit und damit die Verantwortung und die Kreativität etc. möglichst breit aufgestellt sind.

Diese Flexibilität ist im BFD nicht möglich, da im BFD immer eine bestimmte, durch eine Arbeitsplatzbeschreibung festgelegte Stelle anerkannt werden muss.

Deutlich an den Zahlen wird, dass ein großer Anteil im sozialen, pädagogischen und/oder pflegerischen Bereich arbeitet. Der Bereich „Küche“ ist auch mit 26 % relativ hoch angegeben worden. Dies liegt zum einen an einem etwas höheren Anteil bei den Teilnehmer*innen von bundesweiten Trägern, zum anderen kann dies auch daran liegen, dass z. B. das Vorbereiten von Speisen in diesem Gebiet gefasst wird.

In welcher Einsatzstelle arbeitest Du? (N2261)	Anzahl	Prozent
Krankenhaus	187	8,27
Altenhilfeeinrichtung	261	11,54
Einrichtung für Menschen mit Behinderung	501	22,16
Sozialstation	26	1,15
Kindergarten o.ä.	371	16,41
Kinderheim/Jugendheim	61	2,7
Sporeinrichtung	4	0,18
Sozialarbeit (Streetworker, Frauenhaus etc.)	70	3,1
Kur- und Erholungsheim	21	0,93
Einrichtung der Psychiatrie	31	1,37
Kultureinrichtung	5	0,22
Schule	179	7,92
(Kirchen)Gemeinde bzw. christl. Gemeinsch.	181	8,01
Freizeitheim/Gästehaus/Tagungsstätte	279	12,34
sonstige Einrichtungen	84	3,72

Tabelle 10: Einsatzstelle



Einige bundesweite Träger haben einen signifikant höheren Anteil an Stellen in Gäste- und Freizeithäusern.

In welchen Arbeitsfeldern innerhalb der Einsatzstelle bist Du eingesetzt?



Abbildung 16: Arbeitsfeld I – bundesweite Träger

Wie an den oben aufgeführten Zahlen zu erkennen ist, ist gerade die Arbeit im Kinder- und Jugendbereich für viele Freiwillige von besonderem Interesse. Dies zeigen sowohl die Werte für die Teilnehmer*innen bei regionalen sowie auch bei bundesweiten Trägern. Historische Gründe kommen dann zum Tragen, wenn es um die weiteren Einsatzstellen geht. Hier belegt die Behindertenhilfe traditionell den zweiten Platz bei den regionalen Trägern. Im Gegensatz dazu ist der Anteil bei Hauswirtschaft (Service) und Küche höher bei den bundesweiten Trägern. Dass der Bereich der Öffentlichkeitsarbeit unterschiedlich stark bewertet wird, kann damit zusammenhängen, dass größere Einsatzstellen eine Öffentlichkeitsstelle haben und die eher aus dem evangelikal-christlichen Bereich stammen und oft auch kleinere Einsatzstellen dies so nicht direkt abdecken.

Allgemein lassen die Zahlen den Rückschluss zu, dass das Arbeitsfeld bzw. die Arbeitsfelder bei bundesweiten Trägern auf einzelne Teilnehmer*innen bezogen etwas weiter verteilt sind. Dies kann den Vorteil eines attraktiven, abwechslungsreichen Freiwilligenplatzes mit sich bringen, gleichzeitig auch die Gefahr der Überforderung bzw. die Herausforderung der Abgrenzung auf Grund mehrerer verschiedener Arbeiten. Hintergrund können die kleineren Einsatzstellen sein, die nicht in größeren Verbünden zusammenarbeiten.

In welchen Arbeitsfeldern innerhalb der Einsatzstelle bist Du eingesetzt?

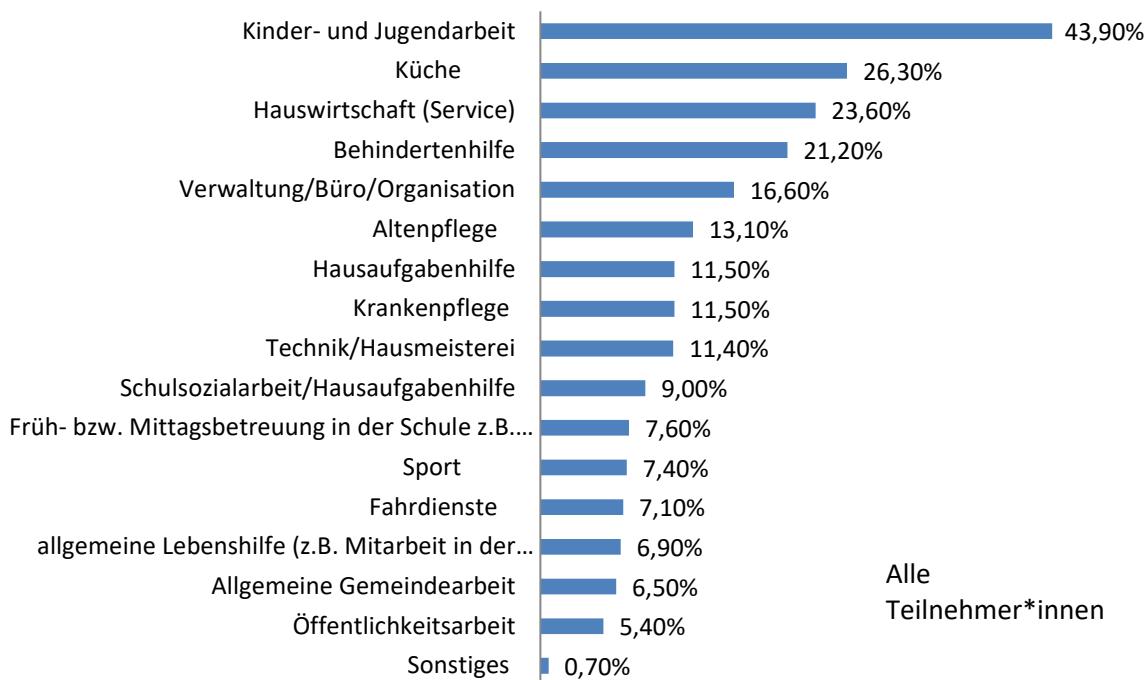


Abbildung 17: Arbeitsfeld II – gesamt

In welchen Arbeitsfeldern innerhalb der Einsatzstelle bist Du eingestzt?



Abbildung 18: Arbeitsfelder III – regionale Träger

7.2.9 Ziele für die Zeit des Freiwilligendienstes

Die Teilnehmer*innen wurden nach ihren Zielen für die Zeit ihres Freiwilligendienstes befragt. Dabei gab die Mehrheit der Teilnehmer*innen an, dass sie Ziele und auch Erwartungen an das FSJ haben. Nur 1,4 % gaben an, dass sie für die Zeit ihres Freiwilligendienstes keine speziellen Ziele verfolgten. Warum zwischen den beiden Fragestellungen 1. „Hast du Ziele für die Zeit deines FSJ?“ und 2. „Welche Ziele verfolgst du mit dem FSJ?“ innerhalb der Verneinungen eine Differenz besteht, ist leider nicht genau zu benennen. Ich gehe davon aus, dass bei der ersten Frage einigen Teilnehmer*innen ihre Ziele gar nicht bewusst waren und erst bei der zweiten Frage mit bereits vorgegebenen Antworten dies deutlicher wurde.

89 % der Teilnehmer*innen gaben danach an, dass sie für sich eigene Ziele mit der vor ihnen liegenden Zeit im Freiwilligendienst verbänden. Innerhalb der einzelnen Gruppierungen (einzelner Träger, Geschlecht etc.) gibt es leichte prozentuale Verschiebungen innerhalb dieser Frage, allgemein ist jedoch zu sagen, dass die Werte gleichbleibend sehr hoch sind und meistens um die 90 % liegen.

Hast Du Ziele für die Zeit Deines FSJ?

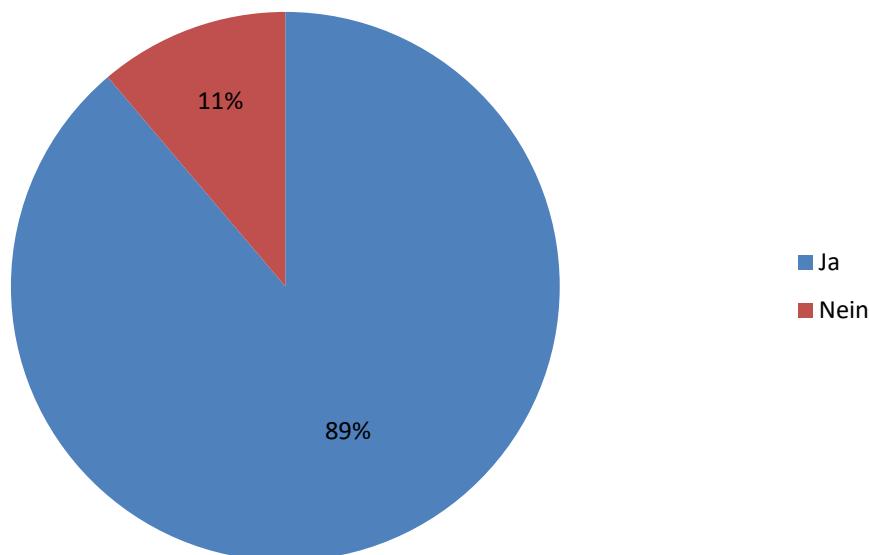


Abbildung 19: Ziele für den Freiwilligendienst

Dabei wurden vierzehn mögliche Antworten vorgegeben mit der Möglichkeit, diese noch zu erweitern mit eigenen Angaben. Eine Mehrfachnennung war möglich, da meistens mehrere Ziele mit dem Freiwilligenjahr verbunden werden.

Anhand der absoluten Zahlen wird deutlich, dass es Ziele gibt, die ein sehr großer Teil der Teilnehmer*innen mit dem Freiwilligenjahr verbindet, neben wiederum einigen eher sehr individuelle Zielen.

Dabei ist das Thema „Beruf/Studium und Arbeitsplatz“ besonders zu nennen. Hier werden die höchsten Werte erzielt. Dies scheint mit der allgemeinen Lebenssituation vieler Jugendlicher und junger Menschen übereinzustimmen. Der Freiwilligendienst ist für 60 % der Befragten ein berufliches Orientierungsjahr. Dies muss nicht unbedingt bedeuten, dass die Teilnehmer*innen sich noch gar nicht für eine berufliche Ausbildung oder ein Studium entschieden haben. Es kann auch bedeuten, dass sie eine Bestätigung ihrer Entscheidung erhoffen. So teilten einige Freiwillige mit, dass sie nach der Schulzeit zwar viel theoretisches Wissen angesammelt hätten, jetzt aber auch ausprobieren wollten, was sie darüber hinaus praktisch mit ihrem Leben anfangen könnten. Dies zeigt auch der Wert von 42,7 % bei der Aussage nach der praktischen Tätigkeit nach der Schule.

Welche Ziele verfolgst du mit dem FSJ?	(N 2266) Anteil
Ich möchte selbstständiger werden.	56,20%
Ich möchte einen Einblick in ein (eventuelles) Arbeitsfeld für mich erhalten.	60,90%
Ich möchte zwischen Schule und Berufsausbildung/Studium einer praktischen Tätigkeit nachgehen.	42,70%
Ich möchte etwas für/über den Beruf lernen.	37,80%
Ich möchte Menschen helfen.	55,30%
Ich möchte andere Menschen kennen lernen.	40,90%
Ich möchte andere Sprachen und Kulturen kennenlernen.	6,70%
Ich habe keine speziellen Ziele damit verfolgt.	1,40%
Ein FSJ ist "Tradition" in unserer Familie, dies haben schon Geschwister gemacht.	0,70%
Ich möchte ein Jahr für Gott arbeiten.	20,30%
Ich möchte ein Jahr in einem neuen, mir unbekanntem Umfeld leben.	18,80%
Ich möchte ein Jahr in einer christlichen Lebensgemeinschaft leben.	11,70%
Ich möchte Zeit für spätere Lebensplanung haben.	30,60%
Sonstiges	0,80%
ohne Antwort	1,10%

Tabelle 11: Ziele für den FSJ/Art der Ziele

Nach den jeweiligen Geschlechtern aufgeteilt zeigt sich ein differenzierteres Bild. Zwar sind auch hier die Ziele um die Berufswahl mit hohen Anteilen vertreten, jedoch ist gerade bei Frauen der Anteil höher.

Diese hohen Werte sind insofern interessant, da jede zweite Frau sowie jeder zweite Mann eigentlich zum Zeitpunkt des Einführungsseminars bereits weiß, was sie beruflich machen wollen.

Welche Ziele verfolgst du mit dem FSJ?	weiblich (N 1503)	männlich (N 772)
Ich möchte einen Einblick in ein (eventuelles) Arbeitsfeld für mich erhalten.	63,70%	55,40%
Ich möchte zwischen Schule und Berufsausbildung/Studium einer praktischen Tätigkeit nachgehen.	45,60%	37,30%
Ich möchte etwas für/über den Beruf lernen.	40,90%	32,10%
Ich möchte Zeit für spätere Lebensplanung haben.	28,70%	34,80%

Tabelle 12: Verteilung der Ziele auf Geschlecht

Auf die Frage „Ich weiß, was ich beruflich nach dem FSJ machen werde“ antworteten die Teilnehmer*innen genau entgegengesetzt zu den beruflichen Zielen für das FSJ. Hier gaben mehr Männer an, dass sie sich beruflich noch nicht festgelegt hätten, und die meisten Frauen wussten bereits, was sie nach dem FSJ machen möchten.

Dieser Unterschied kann auf mehrere Gründe zurückzuführen sein. Zum einen kann die Frage nach der Berufswahl für junge Männer noch nicht so im Vordergrund gestanden haben, da sie das FSJ auf Grund ihres Pflichtjahres FSJ anstelle des Zivildiensts ableisten mussten. Männer mussten vorher noch keine Berufsentscheidung fällen, da sie wussten, dass sie noch die Zeit des Zivildienstes dafür nutzen können. Dies würden auch die folgenden Zahlen belegen. Befragt wurden die männlichen Teilnehmer, die ein FSJ anstelle eines Zivildienstes machen, ob sie sich schon für die Zeit nach dem Freiwilligendienstes auf einen Beruf oder ein Studium festgelegt hätten.

	weiblich (N 1480)	männlich (N 761)
Ja	57,00%	50,90%
Nein	43,00%	49,10%
Anteil	100,00%	100,00%

Tabelle 13: Zukunftsplanung

Hier ist der Anteil signifikant höher als z. B. bei der Gruppe der Teilnehmerinnen. 55,5 % aller Teilnehmer im Rahmen des Programms „FSJ anstelle eines Zivildienstes“ gaben an, dass sie noch nicht wussten, welchen Beruf bzw. Studium sie anstrebten. Wogegen 57 % der Frauen diese Frage bereits beantwortet konnten.

Wahrscheinlich werden sich diese Zahlen durch den Wegfall des Zivildienstes aktuell angeglichen haben. Diese These wird durch die Zahlen derjenigen Teilnehmer bestärkt, die ihren Freiwilligendienst nicht im Rahmen des FSJ anstelle von Zivildienst leisten.

Ich weiß, was ich beruflich nach dem FSJ machen werde.	unter 18 Jahre	18–20 Jahre	21–23 Jahre	über 23 Jahre	Anteil (N 283)
Ja	3,20%	35,30%	5,70%	0,30%	44,50%
Nein	2,50%	48,40%	4,60%	0,00%	55,50%
Anteil	5,70%	83,80%	10,20%	0,30%	100,00%

Tabelle 14: Zukunftsplanung (männliche Teilnehmer)

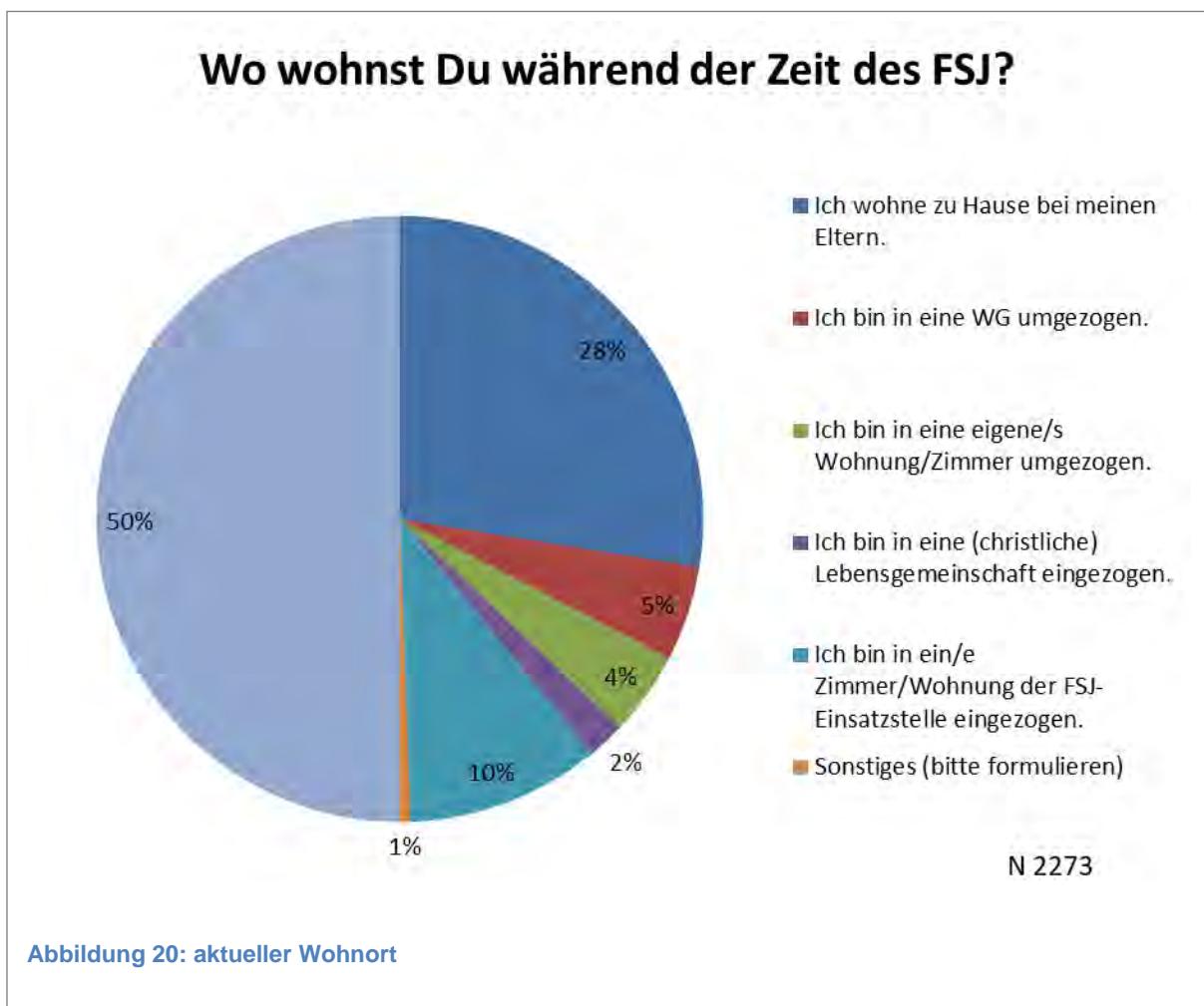
Hier wird nun klarer ersichtlich, dass die Notwendigkeit, sich frühzeitiger Gedanken um einen Beruf bzw. einen Studienplatz zu machen, stark mit dem Wissen gekoppelt war, dass es noch ein bewusstes Jahr für die weitere berufliche Zukunft gab. Dies unterstützt die These, dass nun etwas mehr als die Hälfte aller Teilnehmer*innen wissen, was sie nach dem Freiwilligendienst machen möchten bzw. zumindest eine Ahnung davon haben, was für sie eine mögliche Perspektive sein könnte.

Ich weiß, was ich beruflich nach dem FSJ machen werde.	unter 18 Jahre	18–20 Jahre	21–23 Jahre	über 23 Jahre	Anteil (N 468)
Ja	13,50%	28,00%	10,90%	2,40%	54,70%
Nein	8,80%	30,10%	5,60%	0,80%	45,30%
Anteil	22,20%	58,10%	16,50%	3,20%	100,00%

Tabelle 15: Zukunftsplanung (Altersgruppe)

7.2.10 Wohnort während des Freiwilligendienstes

Das FSJ wird bundesweit angeboten. Theoretisch haben daher Teilnehmer*innen die Möglichkeit, dieses Jahr zu nutzen, um bewusst einmal von zu Hause und von dem gewohnten Umfeld ihr Leben zu gestalten. Nutzen jedoch Interessierte diese Möglichkeit und bewerben sich in einer anderen Stadt, einem anderen Bundesland? In den meisten Fällen ist die Frage leider nur indirekt zu beantworten. Dies kann mehrere Gründe haben: Der finanzielle und organisatorische Aufwand ist für die Dauer eines Jahres enorm. Oft werden nämlich gar keine Schlafmöglichkeiten vor Ort angeboten. Mit dem geringen Taschengeld wäre daher höchstens eine Wohngemeinschaft mit anderen möglich. Bei den bundesweit tätigen Trägern schaut dies ein wenig anders aus. Hier wird öfters die Möglichkeit geboten, vor Ort auch zu wohnen.



Der Unterschied zwischen Männern und Frauen an der Teilnehmendenzahl ist sehr gleichbleibend und von nur geringer Relevanz.

Wo wohnst du während der Zeit deines FSJ? (N 2259)	Ich wohne zu Hause bei meinen Eltern.	Ich bin in eine WG umgezogen.	Ich bin in eine eigene/s Wohnung/Zimmer umgezogen.
weiblich	55,50%	9,70%	9,00%
männlich	54,40%	10,90%	8,50%

	Ich bin in eine (christliche) Lebensgemeinschaft eingezogen.	Ich bin in ein/e Zimmer/Wohnung der FSJ-Einsatzstelle eingezogen.	Sonstiges
weiblich	3,00%	21,30%	1,50%
männlich	6,20%	19,90%	0,10%

Tabelle 16: Wohnort - differenziert

Wenn wir diese Zahlen bei den bundesweiten Trägern anschauen, sieht das Ergebnis etwas anders aus.

Bundesweite Träger haben die Möglichkeit, auf Grund ihrer Entstehungsgeschichte und ihren Einsatzstellen, viel öfter eine Wohnung anzubieten. Ein Großteil der Einsatzstellen hat Gäste- und Freizeithäuser, oder die Einsatzstelle ist eine Kommunität. Daher ist der Anteil derer, die in eine eigene Wohnung bzw. ein fremdes Zimmer ziehen, viel höher.

Wo wohnst du während der Zeit des FSJ? (N 628)	Ich wohne zu Hause bei meinen Eltern.	Ich bin in eine WG umgezogen.	Ich bin in eine eigene Wohnung/ eigenes Zimmer umgezogen.	Ich bin in eine (christliche) Lebensgemeinschaft eingezogen.	Ich bin in ein Zimmer/ eine Wohnung der FSJ-Einsatzstelle eingezogen.	Sonstiges (bitte formulieren)
weiblich	16,10%	12,60%	5,40%	12,30%	53,00%	0,60%
männlich	19,90%	15,50%	5,80%	17,00%	41,90%	0,00%

Tabelle 17: Wohnort – bundesweite Träger I

Wo wohnst Du während der Zeit des FSJ? (bundesweite Träger)	(N 627)
Ich wohne zu Hause bei meinen Eltern.	17,70%
Ich bin in eine WG umgezogen.	13,90%
Ich bin in eine eigene/s Wohnung/Zimmer umgezogen.	5,60%
Ich bin in eine (christliche) Lebensgemeinschaft eingezogen.	14,50%
Ich bin in ein/e Zimmer/Wohnung der FSJ-Einsatzstelle eingezogen.	48,00%
Sonstiges	0,30%
Anteil	100,00%

Tabelle 18: Wohnort – bundesweite Träger II

Mit einem Anteil von 82 % derer, die in eine eigene Wohnung bzw. ein eigenes Zimmer oder in eine Lebensgemeinschaft ziehen, sind die Zahlen im Vergleich zu dem Mittelwert erheblich. Hier macht der Vergleich zwischen den Geschlechtern keinen nennenswerten Unterschied. Bei Frauen und Männern liegt er ungefähr gleich (Frauen = 83,3 %, Männer = 80,2 %). Es gibt hier auch keinen großen Unterschied, ob nun das FSJ im klassischen Sinne gewählt wurde oder im Rahmen eines „FSJ anstelle eines Zivildienstes“. Auch gibt es keinen signifikanten Unterschied innerhalb der beteiligten Männer, für welche Form des Dienstes sie sich entschieden haben.

Der Schulabschluss scheint bei der Entscheidung, ob mit dem Freiwilligendienst auch gleichzeitig ein Umzug bzw. der Auszug aus der elterlichen Wohnung vollzogen wird, nur eine untergeordnete Rolle zu spielen.

Wo wohnst Du während der Zeit des FSJ?	(N 1306) Abitur/ Fachabitur	(N 916) Hauptschule/ Realschule
Ich wohne zu Hause bei meinen Eltern.	50,10%	63,20%
Ich bin in eine WG umgezogen.	11,10%	7,80%
Ich bin in eine eigene/s Wohnung/Zimmer umgezogen.	9,50%	8,00%
Ich bin in eine (christliche) Lebensgemeinschaft eingezogen.	5,40%	2,20%
Ich bin in ein/e Zimmer/Wohnung der FSJ-Einsatzstelle eingezogen.	23,00%	17,30%
Sonstiges	0,80%	1,60%
Anteil	100,00%	100,00%

Tabelle 19: Wohnort – regionale Träger

Wie bereits oben erwähnt, ist jedoch diese Möglichkeit des Umzugs in eine Wohnung/Zimmer der Einsatzstelle oft nicht gegeben. Meistens verfügen Einsatzstellen gar nicht über dieses Angebot, und Teilnehmer*innen sind darauf angewiesen, sich selbst eine Wohnung zu suchen, was bei den geringen finanziellen Möglichkeiten meistens ohne fremde Hilfe wiederum kaum möglich ist. Da jedoch Selbstständigkeit erfahren und erlernt werden möchte, gehört dazu auch die Loslösung von einer finanziellen Unterstützung durch das Elternhaus, dies kann dazu führen, dass Freiwillige neben ihrem Freiwilligendienst sich noch einen weiteren Job suchen. Dies ist durch zufällige Gespräche mit einigen Freiwilligen aufgefallen, bei der Untersuchung wurde diesbezüglich nicht nachgefragt.

Bei der Aussetzung des Zivildienstes und der Einführung des BFD war es im Vorfeld eine Überlegung, den Freiwilligen bzw. Interessierten eine Wohnung zur Verfügung zu stellen und die Miete zu übernehmen, um Freiwilligenplätzen eine höhere Attraktivität zu geben. Ob die bessere finanzielle Ausstattung des BFD im Vergleich zum FSJ hier eine Veränderung gebracht hat, bleibt zu bezweifeln. Dabei wäre es aus pädagogischer Sicht sicherlich wünschenswert, wenn jungen Menschen die Möglichkeit geboten würde, in einer größeren Freiheit Verantwortung und Selbstständigkeit zu erlernen.

Bei der Frage, welche Erwartungen mit dem Umzug in ein neues Umfeld verbunden sind, ergibt sich wiederum eine klare Tendenz.

Welche Erwartungen hast Du an das Leben in einer eigenen Wohnung/ eigenes Zimmer bzw. einer WG während des FSJ?	Anteil (N 2412)
Ich möchte selbstständiger werden.	73,70%
Ich möchte Freiheit und Selbstbestimmung lernen und erfahren.	52,60%
Ich möchte in einer Gemeinschaft leben.	38,50%
Ich möchte mit anderen Menschen Leben teilen.	33,40%
Ich möchte gemeinsam gelebten Glauben erfahren.	28,00%
Ich möchte andere Lebensentwürfe kennen lernen/respektieren.	19,10%
Sonstiges	2,40%

Tabelle 20: Erwartungen eigene Wohnung – gesamt

Wie aus den Werten zu ersehen ist, geht es den Teilnehmer*innen gerade um das Gesamtprojekt „erwachsen werden“ – mit dem Aspekt des Erlernens der Selbstständigkeit bzw. der Erweiterung ihrer Fähigkeiten, um noch selbstständiger zu werden. Für viele steht gerade nach der Schulzeit und am Ende der Adoleszenz die Frage im Raum „Wie selbstständig bin ich eigentlich?“ und „Komme ich in der Welt nun zurecht?“. Daher erstaunt es nicht, dass der Gedanke der Selbstständigkeit mit 53 % am höchsten ist mit den Erwartungen an ein Leben in einer eigenen Wohnung bzw. Zimmer.

Wenn dieser Anteil jetzt nochmals aufgeteilt wird nach den Geschlechtern, wird deutlich, dass beide Geschlechter dies in ähnlicher Weise wahrnehmen.

Welche Erwartungen hast Du an das Leben in einer eigenen Wohnung/ eigenes Zimmer bzw. einer WG während des FSJ?	N 1534 Frauen	N 865 Männer
Ich möchte selbstständiger werden.	73,20%	75,70%
Ich möchte andere Lebensentwürfe kennen lernen/respektieren.	18,30%	21,00%
Ich möchte mit anderen Menschen Leben teilen.	31,40%	36,90%
Ich möchte in einer Gemeinschaft leben.	37,10%	41,40%
Ich möchte gemeinsam gelebten Glauben erfahren.	24,90%	33,60%
Ich möchte Freiheit und Selbstbestimmung lernen und erfahren.	54,70%	48,60%
Sonstiges	2,40%	2,40%

Tabelle 21: Erwartungen eigene Wohnung nach Geschlecht

Aufgeteilt nach regionalen bzw. bundesweiten Trägern ergibt sich hier ein leicht differierendes Bild. Bei der Frage nach den Erwartungen an ein Leben in einer eigenen Wohnung bzw. ein eigenes Zimmer für die Zeit des FSJ beurteilen dies die Teilnehmer*innen je nach Trägerorganisation unterschiedlich. Eine Mehrfachnennung von Antworten war möglich. Beide Teilnehmer*innengruppen erreichen ähnlich hohe Werte bei der Thematik „Freiheit und Selbstbestimmung lernen und erfahren“ sowie bei dem Wunsch „selbstständiger zu werden“ bzw. „andere Lebensentwürfe kennen zu lernen“. Dagegen ergibt sich eine größere Differenz bei dem Wunsch „mit anderen Menschen Leben teilen“. Hier geben 52 % der Teilnehmer*innen bei bundesweiten Trägern an, dass dies ihre Erwartungen an eine eigene Wohnung/Zimmer sind bzw. eine Wohngemeinschaft. Diesen Wunsch teilen nur 24 % der Teilnehmer*innen bei regionalen Trägern. Nachvollziehbar ist auf Grund der inhaltlichen, religiösen Ausrichtung bei den bundesweiten Trägern der hohe Prozentsatz bei der Erwartung „gemeinsam gelebten Glaubens zu erfahren“ mit 50 % im Vergleich zu 5 % bei den Teilnehmer*innen der regionalen Träger.

Im Gegensatz zu den Teilnehmer*innen, die in eine eigene Wohnung/WG oder ähnliches eingezogen sind, haben sich andere wiederum bewusst dagegen entschieden bzw. sie haben sich eine Einsatzstelle gesucht bzw. wurden zu einer Einsatzstelle vermittelt, die diese Möglichkeit einer Wohnung bzw. eines Zimmer gar nicht angeboten hat.

Für die meisten Teilnehmer*innen hat sich diese Option jedoch gar nicht erst ergeben, da ihre Einsatzstelle im Umfeld ihrer bisherigen Wohnung lag. Jedoch ist zu hinterfragen, warum sie sich nicht bewusst z. B. an ein Diakonisches Werk/ein Landesjugendamt eines anderen Bundeslandes gewandt haben.

Welche Erwartungen hast Du an das Leben in einer eigenen Wohnung/eigenes Zimmer bzw. einer WG während des FSJ?

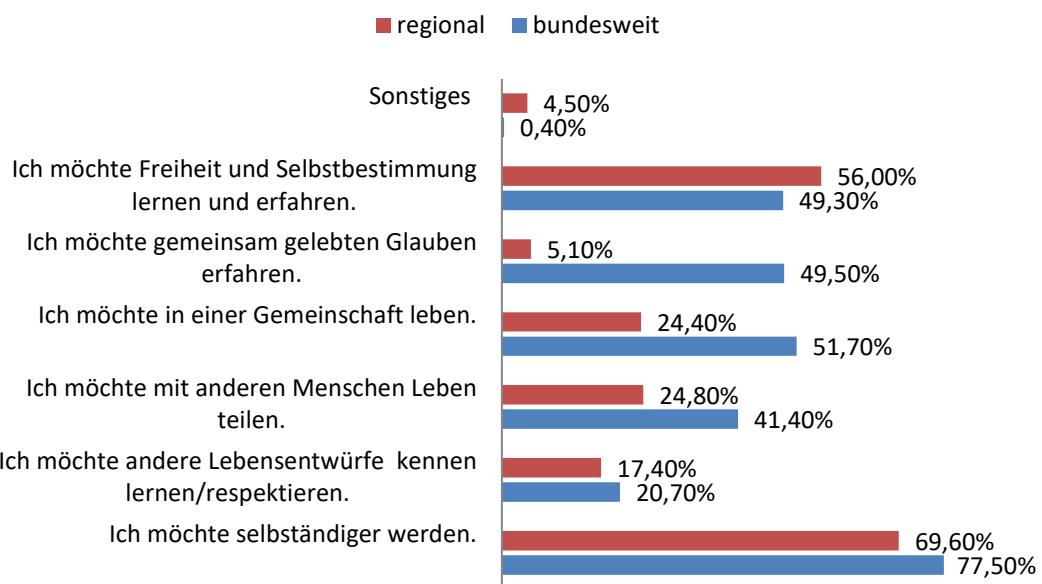
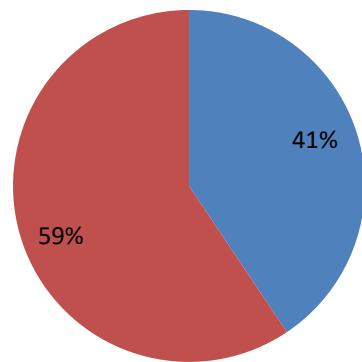


Abbildung 21: Erwartungen an eigene Wohnung – gesamt

Ausschlaggebend dabei war es für einen Anteil zwischen 19–30 % der Befragten, das ihr soziales Umfeld vor Ort lebt und sie dieses für die Dauer eines Jahres auch nicht verlassen möchten.

Bist Du schon für die Zeit deines FSJ in eine eigene Wohnung/ ein eigenes Zimmer oder eine WG umgezogen?

■ ja ■ nein



Falls Du die vorherige Frage mit "Nein" beantwortet hast, würdest Du Dir dies jetzt zutrauen?

■ Ja ■ Nein

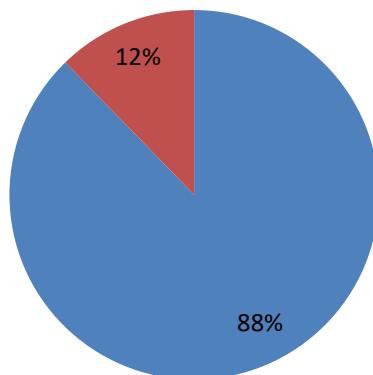


Abbildung 22: Selbstvertrauen eigene Wohnung – gesamt

Am Ende des Freiwilligenjahres wurde nochmals nachgefragt, ob sich die Teilnehmer*innen weiter oder zum ersten Mal vorstellen könnten, jetzt in eine eigene Wohnung zu ziehen. Mit der Beantwortung dieser Frage stellt sich auch der Grad der erhaltenen Selbstständigkeit in gewisser Weise ein. Selbstsicherheit, Selbstständigkeit, Verantwortungsbewusstsein sind nur einige Aspekte, die diese Frage mit beinhaltet.

Zur Verdeutlichung der Entwicklung wurden die Teilnehmer*innen des Abschlusseminars gefragt, ob sie für die Zeit des Freiwilligendienstes bereits umgezogen sind. Hier gibt es bereits eine Entwicklung innerhalb der Beantwortung der Frage vom Einführungsseminar über den Verlauf des Jahres. Dies kann damit zusammenhängen, dass einzelne Teilnehmer*innen sich z. B. während der Zeit dazu entschieden haben, in eine WG oder ein Zimmer einzuziehen, oder die Befragten haben sich diesbezüglich verändert.

Aufgeteilt nach den zwei Teilnehmer*innengruppen der regionalen und bundesweiten Träger kommen folgende, sehr klare Ergebnisse heraus.

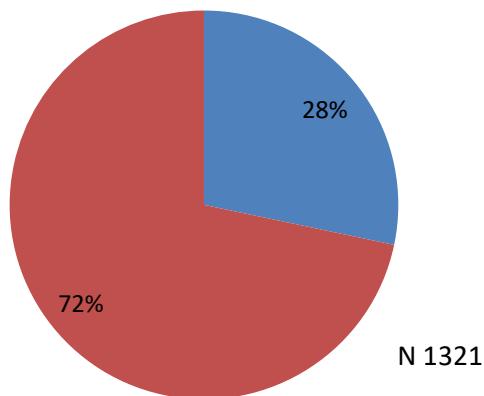
Wenn Du nicht für die Zeit des FSJ umgezogen bist: Welche Gründe gab es dafür?	(DW u.a.) Anteil	weiblich (N 830)	männlich (409)	(CVJM u.a.) Anteil	weiblich (N 64)	männlich (N 57)
Dies war nicht erforderlich, da die Einsatzstelle in meinem Umfeld ist.	92,40%	91,90%	93,60%	93,40%	92,20%	94,70%
Ich wollte Freunde und Familie nicht verlassen.	23,00%	22,40%	24,20%	24,80%	29,70%	19,30%
Ich habe mir das noch nicht zugetraut in einem neuen Umfeld zu leben.	3,50%	4,00%	2,40%	5,80%	7,80%	3,50%
Ich habe mir das noch nicht zugetraut in einer eigenen Wohnung/Zimmer zu leben.	2,30%	2,40%	2,00%	3,30%	4,70%	1,80%
Mir war der Aufwand zu groß für ein Jahr woanders hinzuziehen.	8,70%	8,80%	8,80%	9,10%	9,40%	8,80%
Sonstiges	2,70%	2,40%	3,40%	0,80%	0,00%	1,80%

Tabelle 22: Gründe für Nicht-Umzug

Bei den Teilnehmer*innen, die bei regionalen Trägern tätig waren, wurden die beiden Fragen folgendermaßen beantwortet.

**Bist Du schon für die Zeit deines FSJ in
eine eigene Wohnung/ ein eigenes
Zimmer oder eine WG umgezogen?**

■ Ja ■ Nein



**Falls Du die vorherige Frage mit "Nein"
beantwortet hast, würdest Du Dir dies
jetzt zutrauen?**

■ Ja ■ Nein

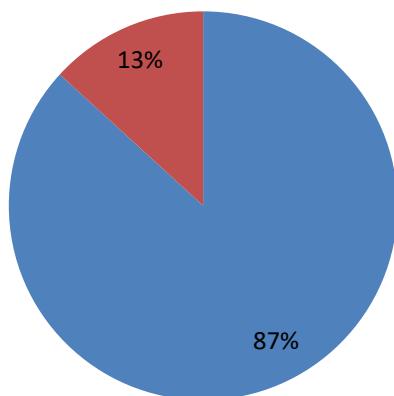
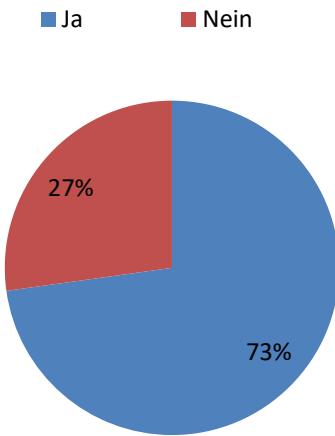


Abbildung 23: Selbstvertrauen eigene Wohnung – regionale Träger

Von den 1321 Befragten in der genannten Personengruppe hatten 72 % (N 933) diese Frage verneint. Am Ende ihres Freiwilligenjahres konnten sich von diesen Teilnehmer*innen 797 Befragten vorstellen, in eine eigene Wohnung bzw. WG umzuziehen. Zusammen macht dies einen Prozentsatz von 80,6 %, die sich nun vorstellen können, in eine eigene Wohnung oder ähnliches umzuziehen bzw. einzuziehen. 13 % der Befragten konnten sich dies auch weiterhin nicht vorstellen, der Rest der Befragten (7 %) machte dazu keine Angaben.

Bei den Teilnehmer*innen bei bundesweiten Trägern sah der Faktor Mobilität und Um- bzw. Einzug in eine eigene Wohnung schon zu Anfang des Jahres etwas anders aus.

**Bist Du schon für die Zeit deines FSJ in
eine eigene Wohnung/ ein eigenes
Zimmer oder eine WG umgezogen?**



**Falls Du die vorherige Frage mit "Nein"
beantwortet hast, würdest Du Dir dies
jetzt zutrauen?**

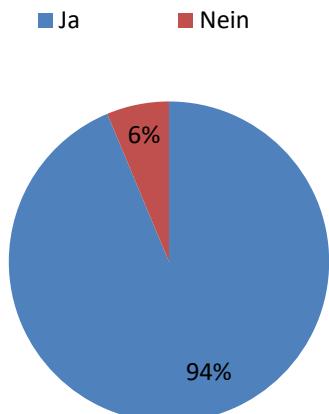


Abbildung 24: Selbstvertrauen eigene Wohnung – bundesweite Träger

Hier hatten im Abschlussfragebogen 73 % der Teilnehmer*innen angegeben, dass sie für bzw. während des Freiwilligendienstes in eine eigene Wohnung, ein eigenes Zimmer oder ähnliches umgezogen sind.

Wird nun die wesentlich kleinere Gruppe derjenigen befragt, die noch nicht in eine eigene Wohnung bzw. ein eigenes Zimmer oder ähnliches eingezogen war, ob sie sich dies nun zutrauen würden, dann antwortet 94 %, dass sie sich dies nun vorstellen könnten. Wenn hier die beiden Personengruppen zusammengezählt werden, die

- 1.) bereits in einer eigenen Wohnung bzw. Zimmer oder ähnliches während ihres Freiwilligendienstes eingezogen sind und
- 2.) diejenigen, die sich dies nun am Ende vorstellen, da sie sich nun selbständiger etc. fühlen,

dann entscheiden sich 98 % der Teilnehmer*innen dafür, dass sie bereit wären, diesen Lebensabschnitt einzugehen.

7.2.11 Bewusste Entscheidung für einen evangelischen Träger oder bewusste Entscheidung für eine Einsatzstelle und ihre Arbeit vor Ort?

Es gilt als ein Qualitätsstandard der evangelischen Trägergruppe, dass das Bewerbungsverfahren von Mitarbeitenden des Trägers durchgeführt wird. Hintergrund dazu ist zum einen, dass die Verantwortlichen auf Grund des Auswahlverfahrens und des gemeinsamen Gespräches einschätzen können, welche Interessierten am ehesten auf welchen Freiwilligenplatz passen. Gleichzeitig haben sie auch den Überblick über die freien und die zu besetzenden Stellen. Darüber hinaus spielen weitere Beweggründe eine Rolle z. B. Männer/Frauen-Anteil, Migrationsanteil. Diese Thematik wurde weiter oben bereits ausführlicher behandelt.

Die Teilnehmer*innen wurden befragt, ob sie sich bewusst für einen evangelischen Träger für ihr FSJ entscheiden haben. Damit spielt auch die Frage eine Rolle, ob die Qualitätsstandards und der Charakter bzw. der „Ruf“ der evangelischen Träger dazu beitragen können, dass Interessierte sich für einen Freiwilligendienst unter evangelischer Trägerschaft entschieden haben.

Hast Du Dich bewusst für einen evangelischen Träger für Dein FSJ entschieden?

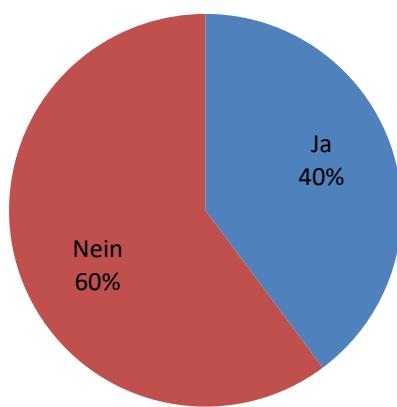


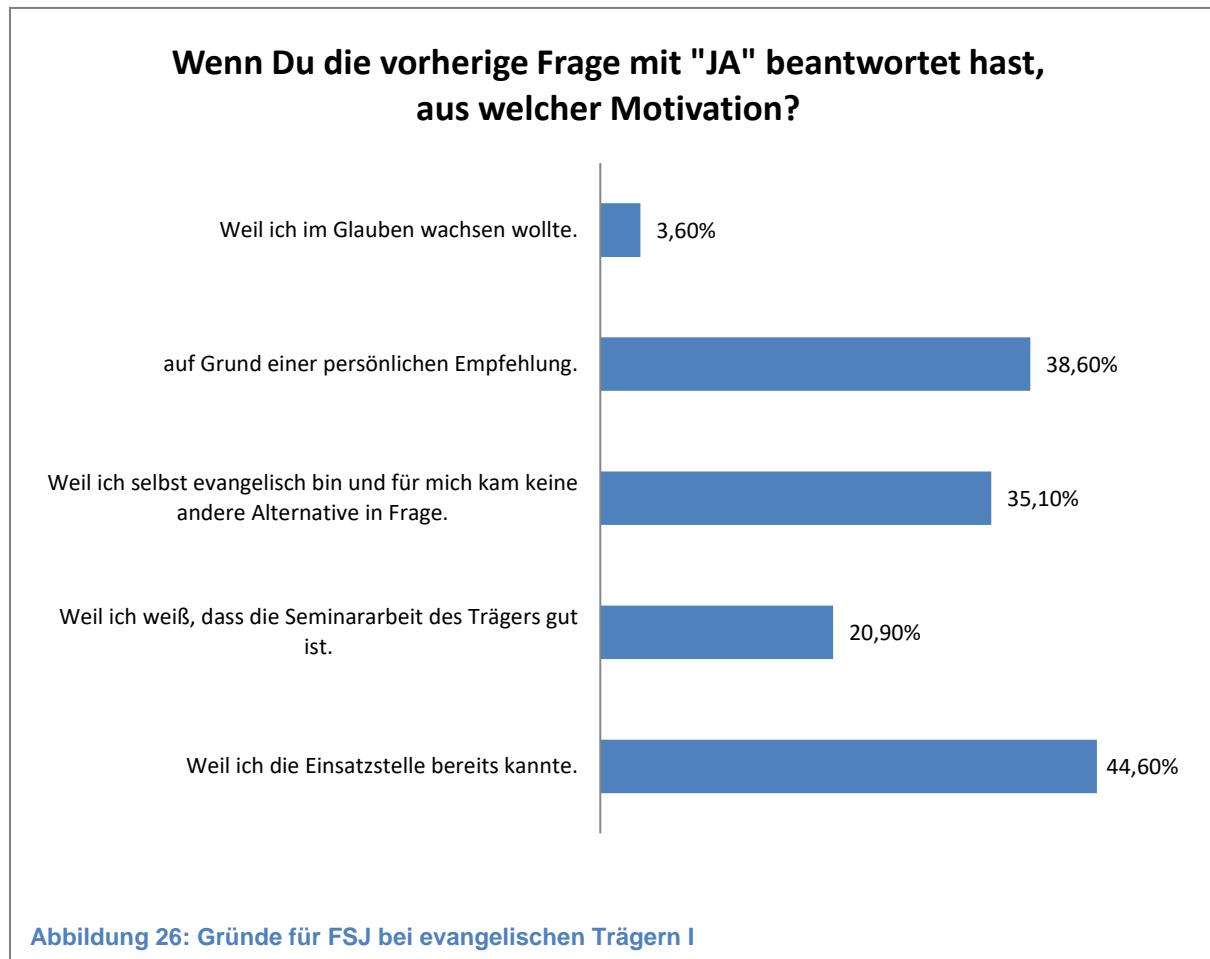
Abbildung 25: Bewusste Entscheidung für evangelische Träger

Bei der Frage, ob sie sich bewusst für einen evangelischen Träger entschieden haben, bejahten 40 % der Befragten dies, für die restlichen 60 % war dies keine bewusste Entscheidung. An dieser Stelle ist daher die Frage nach der Bedeutung der Qualitätsstandards der evangelischen Trägergruppe nicht klar zu beantworten.

Um diese Thematik genauer zu untersuchen, wurden diejenigen Teilnehmer*innen befragt, die sich bewusst für einen Freiwilligendienst unter evangelischer Trägerschaft entschieden haben, was ihre Motivation dazu war.

Bei den Teilnehmer*innen, die sich bewusst bei einem evangelischen Träger beworben haben, war es besonders ausschlaggebend gewesen, dass sie die Einsatzstelle und die damit verbundene Arbeit, Werte etc. bereits kannten. 45 % der Teilnehmer*innen gaben an, dass für sie dies ein Grund gewesen sei, sich in der Einsatzstelle zu bewerben bzw. die Information zu erhalten, wer der zuständige Freiwilligenträger ist und wo der Interessierte sich bewerben muss. Sicherlich werden durch inoffizielle Gespräche zwischen Interessierten und Verantwortungsträgern innerhalb der Einsatzstelle bereits im Vorfeld Entscheidungen getroffen und teilweise die Verantwortlichen des Trägers im Falle des Bewerbungsverfahrens darüber in Kenntnis gesetzt, dass bei eingehender Bewerbung interessierte Bewerber*innen und entsprechende Einsatzstelle zusammenkommen.

Aber auch die persönliche Empfehlung (39 %) durch andere hatte für Teilnehmer*innen einen Einfluss darauf, dass sie sich in der Einsatzstelle bzw. bei dem Träger bewerben.



Auch wenn die Zahlen nicht eindeutig den Beweis liefern, dass die Qualitätsrichtlinien und die Qualitätsmaßstäbe der evangelischen Trägergruppe einen direkten Einfluss auf das Bewerbungsverhalten der Interessierten ausüben, so kann dies doch indirekt geschehen. Ich weise ausdrücklich darauf hin, dass zwar die vorliegenden Zahlen keinen direkten Hinweis darauf liefern, trotzdem ist davon auszugehen, dass die weiter oben beschriebenen Qualitätsmaßstäbe einen Ausschlag für eine Zusage geben. Leider ist das Forschungsfeld an dieser Stelle so vielfältig und die Strukturen anderer Trägergruppen sind historisch anders gewachsen, dass ein direkter Vergleich an dieser Stelle nicht weiter verfolgt wird.

Dem gegenüber stehen jene, die ihren Freiwilligendienst bei einem evangelischen Träger aus anderen Motivationsgründen gefunden haben. Hierbei waren eher der Einsatzort und das Einsatzfeld ausschlaggebend und damit eher eine berufsorientierte Motivation. Wahrscheinlich kommen dadurch auch die recht hohen Werte bei der Aussage „das ist reiner Zufall“ zustande.

Wenn Du die Frage mit "Nein" angegeben hast; wie kam es dann dazu, dass Du Dich bei einem ev. Träger beworben hast?

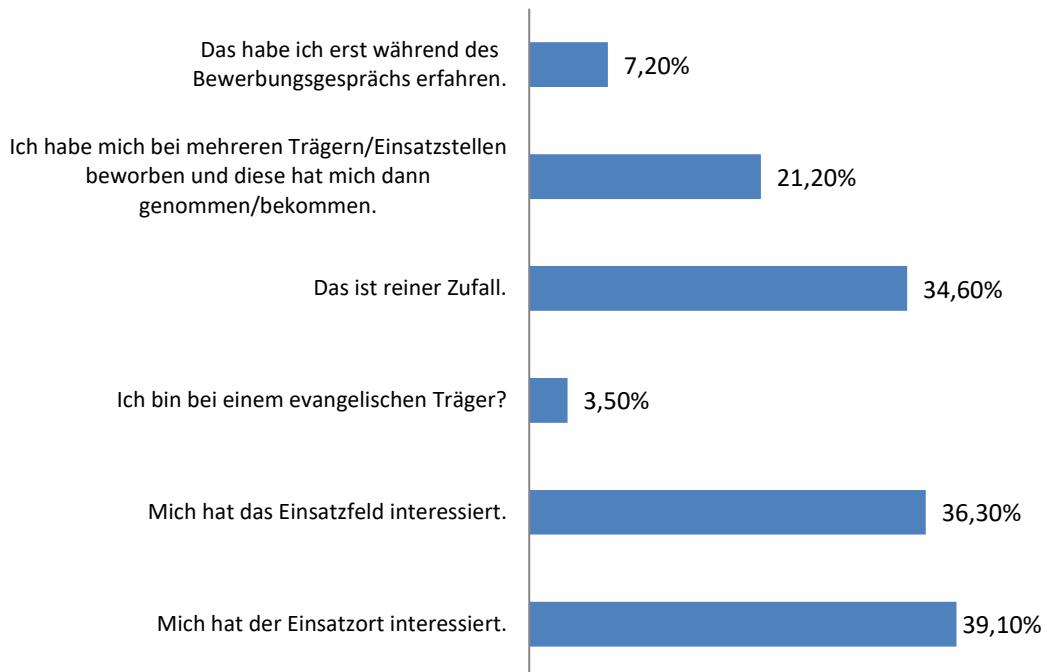


Abbildung 27: Gründe für FSJ bei evangelischen Trägern II

Wie bereits mehrfach erwähnt, gibt es einen Unterschied bei den Teilnehmer*innen der eher christlich-evangelikalen Träger und den Teilnehmer*innen bei regionalen Trägern. Werden die Teilnehmer*innen der bundesweiten Träger befragt, geben 68 % der Teilnehmer*innen an, dass sie sich bewusst für einen evangelischen Träger mit einer speziellen religiösen Ausprägung interessierten und sich dort auch bewusst beworben haben. Bei ungefähr einem Drittel spielte dies keine entscheidende Rolle. Jedoch kann der Prozentsatz sogar etwas geringer ausfallen, wenn die Frage der religiösen Ausrichtung der Einsatzstelle ebenfalls abgefragt worden wäre.

Hast Du Dich bewusst für einen evangelischen Träger für Dein FSJ entschieden?

■ Ja ■ Nein

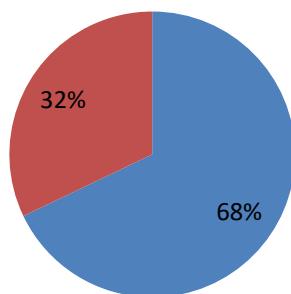


Abbildung 28: Gründe für FSJ bei evangelischen Trägern III – bundesweite Träger

Dies wird auf Grund der anschließenden näheren Befragung nochmals deutlicher. Für 43 % gehören ihre eigene evangelische Ausrichtung und die evangelische Ausrichtung des Trägers zusammen. Diese Aussage wird nur noch mit 45 % übertroffen mit der Aussage, dass die Einsatzstelle bereits bekannt war.

Wenn Du die vorherige Frage mit "JA" beantwortet hast, aus welcher Motivation?

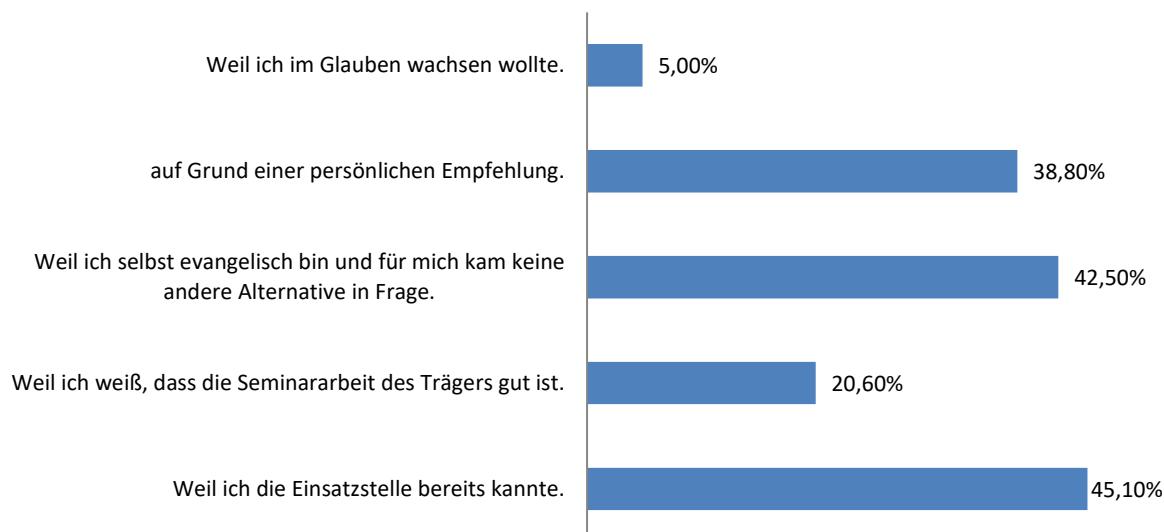


Abbildung 29: Motivation für evangelische Träger

Die Teilnehmer*innen erachten die starke evangelische bzw. christliche Ausrichtung der Einsatzstelle für sich als wünschenswert. Dies kann auch mit der Bestätigung der eigenen Identität zusammenhängen. Darüber hinaus ist 45 % der Teilnehmer*innen die Einsatzstelle schon im Vorfeld bekannt gewesen.

Die beiden Informationen, dass die Einsatzstelle bekannt war, und gleichzeitig die Bereitschaft, für das Freiwilligenjahr umzuziehen, ist an dieser Stelle besonders ersichtlich.

Wo wohnst du während der Zeit des FSJ? (N 624)	Ja	Nein	Anteil
Ich wohne zu Hause bei meinen Eltern.	9,50%	8,00%	17,50%
Ich bin in eine WG umgezogen.	11,10%	2,90%	13,90%
Ich bin in eine eigene/s Wohnung/Zimmer umgezogen.	3,40%	2,20%	5,60%
Ich bin in eine (christliche) Lebensgemeinschaft eingezogen.	10,90%	3,50%	14,40%
Ich bin in ein/e Zimmer/Wohnung der FSJ-Einsatzstelle eingezogen.	32,70%	15,50%	48,20%
Anteil	67,80%	32,20%	

Tabelle 23: Wohnort – bundesweite Träger

So geben 58 % an, dass sie sich bewusst für einen evangelischen Träger entschieden haben und damit auch bewusst für ein Leben außerhalb des Elternhauses.

In den Fällen, in denen der*die Bewerber*in sich nicht bewusst für einen evangelischen Träger entschieden hatte, spielten eher allgemeine Interessen wie das Einsatzfeld bzw. der Einsatzort eine Rolle. Auch hier ist eher das Ziel, einen Einblick in ein späteres eventuelles Arbeitsfeld (23,4 %) oder etwas über den Beruf zu lernen (11,4 %), von Bedeutung.

**Wenn Du die Frage mit "Nein" angegeben hast:
Wie kam es dann dazu, dass Du Dich bei einem
ev. Träger beworben hast?**

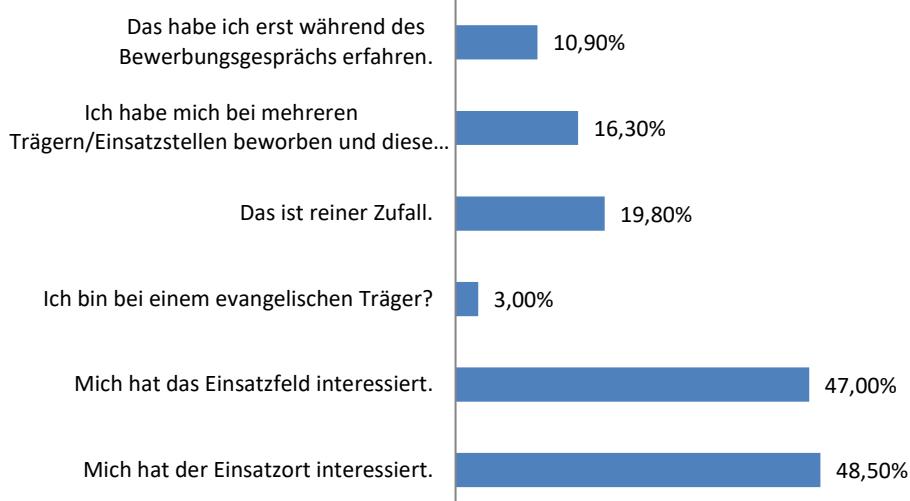


Abbildung 30: Gründe für Bewerbung evangelische Träger – bundesweit II

Im Vergleich dazu sieht es bei den Teilnehmer*innen der zumeist regionalen Träger etwas anders aus.

**Hast Du Dich bewusst für einen
evangelischen Träger für Dein FSJ
entschieden?**

■ Ja ■ Nein

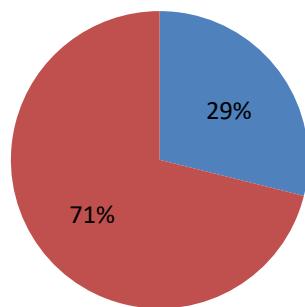


Abbildung 31: Gründe für FSJ bei evangelischen Trägern – regional

Hier war es für 71 % der Teilnehmer*innen nicht entscheidend, ob es sich bei dem FSJ-Träger um einen evangelischen oder allgemein konfessionellen Träger handelte. Entscheidend sind hier:

- die Einsatzstelle,
- deren Angebot vor Ort und
- die persönliche Empfehlung durch andere.

Oder von Bedeutung sind ganz andere Gründe für die Entscheidung bzw. es hat gar keine Bedeutung für die Wahl des Platzes.

Wenn man sich jedoch bewusst für einen evangelischen Träger entschieden hatte, dann waren damit auch Erwartungen verknüpft. So war es für 29 % der Teilnehmer*innen selbstverständlich, dass sie als evangelische Christ*innen sich auch bei einem evangelischen Träger bewerben. Die Motivation dabei war nicht unbedingt, auch im christlichen Glauben Erfahrungen zu machen, da dieser Anteil mit 2,5 % eher sehr gering ist.

Der Großteil der Teilnehmer*innen, die sich nicht bewusst für einen evangelischen Träger entschieden haben, empfindet die Entscheidung als reinen Zufall. Für 38 % hatte die konfessionelle Ausrichtung keine Bedeutung, sondern war rein zufällig geschehen. Auch hier wird nochmals deutlich, dass eher das Arbeitsfeld und der Einsatzort entscheidend sind.

Allgemein ist zu sagen, dass dort, wo jemand eine evangelische Zugehörigkeit empfindet, auch verstärkt ein evangelischer Träger aufgesucht wird. So haben sich beim Diakonischen Werk in Sachsen ungefähr 48 % bewusst einen evangelischen Träger für ihren Freiwilligendienst ausgesucht, von denen ungefähr 39 % wiederum es als ganz selbstverständlich empfand, dass sie auf Grund ihrer evangelischen Zugehörigkeit dort ihre Ansprechpersonen finden. In Baden-Württemberg dagegen gaben 30 % an, dass sie sich bewusst einen evangelischen Träger gesucht hätten, und davon waren es nur 22 %, die dies auf Grund ihrer evangelischen Zugehörigkeit taten.

Wenn Du die vorherige Frage mit "JA" beantwortet hast, aus welcher Motivation?

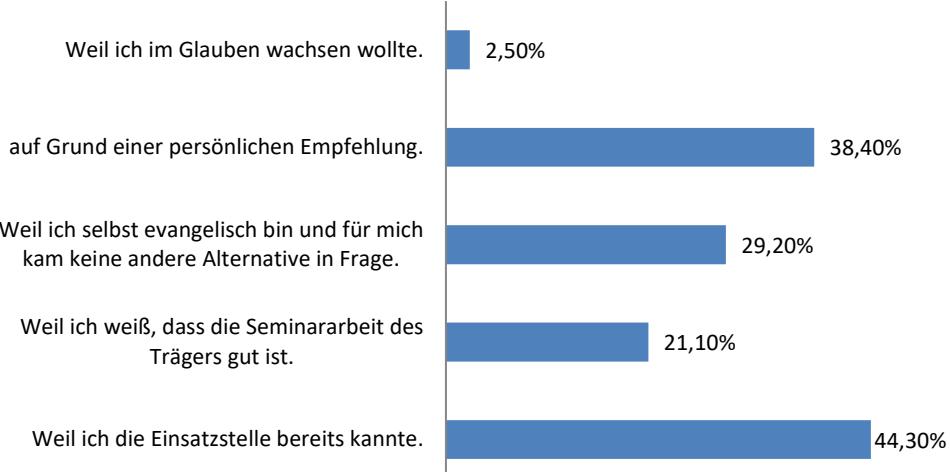


Abbildung 32: Motivation für FSJ bei evangelischen Trägern – regional

Wenn Du die Frage mit "Nein" angegeben hast: Wie kam es dann dazu, dass Du Dich bei einem ev. Träger beworben hast?

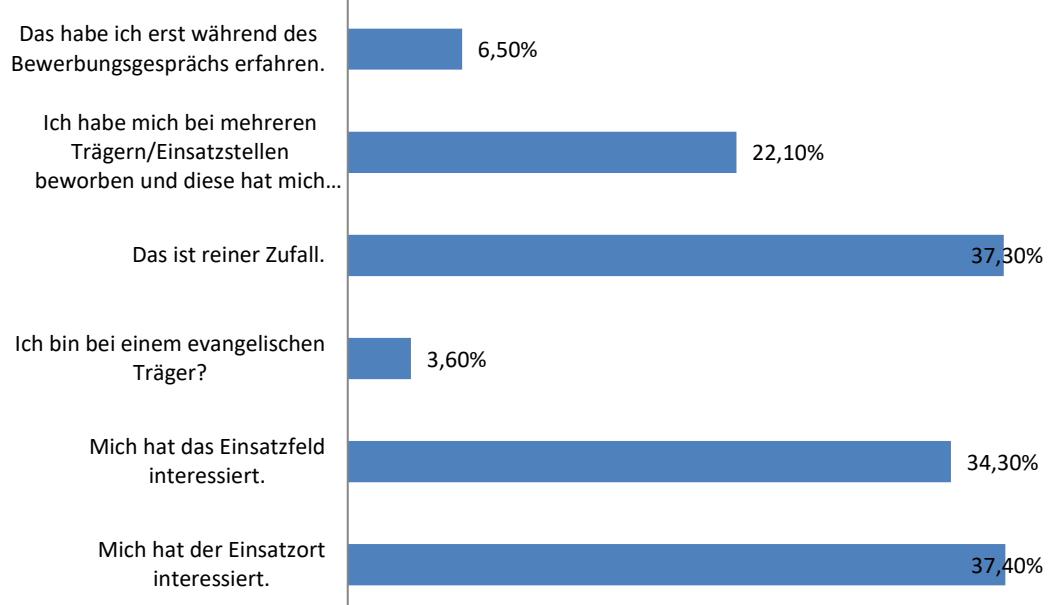


Abbildung 33: Gründe für Entscheidung evangelische Träger III

Allgemein lässt sich jedoch sagen, dass für Teilnehmer*innen der Bekanntheitsgrad der Einsatzstelle, vielleicht sogar eine Verbundenheit mit der Einsatzstelle dazu geführt haben, dass sie sich dort beworben haben bzw. dort ihren Freiwilligendienst machen wollten.

7.2.12 Motivationen für den Freiwilligendienst bei einem evangelischen Träger

Neben den Zielen spielt auch die Motivation eine bedeutende Rolle. Teilweise überschneiden sich auch beide Bereiche bzw. beeinflussen sich gegenseitig. So kann z. B. das Ziel „Ich möchte anderen Menschen helfen.“ mit der Motivation „Ich möchte mich sozial engagieren.“ sehr stark deckungsgleich sein. Dies spiegeln auch die hohen Werte zwischen 53 und 56 % wider. Am Anfang eines Freiwilligendienstes stehen jedoch meistens Motivationen im Mittelpunkt. In den meisten Fällen wurde der Dienst auf Grund einer freiwilligen Entscheidung gewählt und ist nicht wie der ehemalige Zivildienst ein Pflichtjahr. Daher sind die Motivationswerte auch im Allgemeinen sehr vielfältig und werden von vielen Teilnehmer*innen gleichermaßen geteilt. Diejenigen Teilnehmer*innen, die sich bewusst für einen evangelischen Träger entschieden, wurden befragt, welche Motivationen dazu geführt haben. Hierbei sollte besonders herausgefunden werden, ob das „Evangelische“ eine besondere Bedeutung hat. Auf Grund der hohen Teilnehmer*innenzahl sind die übrigen Werte auch auf alle anderen Beteiligten zu übertragen.

Was ist die Motivation für Dein FSJ?



Abbildung 34: Motivation für FSJ

Die Teilnehmer*innen selbst sehen für sich die Zeit des Freiwilligendienstes als eine Orientierungszeit. Über die Hälfte der Teilnehmer*innen (55 %) gibt dies in der Befragung als eine Motivation neben anderen an. Gerade nach der Schulzeit, dem Abitur oder einer (abgebrochenen) Berufsausbildung nehmen die Teilnehmer*innen dies als eine Chance und Möglichkeit in einer sich schnell wandelnden Welt wahr.

Daneben war für 53 % die Motivation, sich sozial zu engagieren, von nahezu ebenso großer Bedeutung. Teilweise waren die Teilnehmer*innen (17 %) auch schon vorher sozial tätig gewesen und wollten dies nicht nur ehrenamtlich, sondern in Form eines Freiwilligendienstes hauptamtlich weiterführen und intensivieren. Motivation war es jedoch auch, seine beruflichen Chancen zu erhöhen und durch einen Freiwilligendienst gegenüber anderen einen Vorteil zu erhalten. Hierbei klingt auch durch, dass für die Teilnehmer*innen selbst ein Freiwilligendienst eine wertvolle Zeit ist in Bezug auf die weiteren beruflichen Chancen in der Arbeitswelt.

An dieser Stelle wird nochmals die Differenzierung zwischen den Motivationen der bundesweit eher christlich-evangelikalen Träger und der zumeist regional vertretenen Träger dargestellt. Auch hier zeigt sich etwas von der Vielfältigkeit der evangelischen Trägerschaft. Eine Mehrfachnennung für die einzelnen Motivationsgründe war möglich.

Was ist die Motivation für Dein FSJ? (bundesweite Träger)	Anteil (N 2080)
Ich will nach der Schule etwas Praktisches machen.	42,50%
Ich will diese Zeit als Orientierungszeit vor einer Ausbildung nutzen.	50,20%
Ich will diese Zeit als Orientierungszeit nach einer Ausbildung nutzen.	7,70%
Ich will mich sozial engagieren.	53,90%
Ich will ein Jahr für Gott arbeiten.	65,90%
Ich brauche das FSJ anstelle eines Zivildienstes.	20,40%
Ich habe keine Ausbildungsstelle/Studienplatz bekommen und überbrücke nun die Zeit bis dahin.	8,80%
Ich erhöhe damit die Erfolgschancen auf eine Ausbildungsstelle oder einen Studienplatz.	26,40%
Meine Eltern haben es mir empfohlen.	10,70%
Meine Geschwister haben es mir empfohlen.	7,20%
Meine Freunde haben es mir empfohlen.	14,40%
Verwandte haben es mir empfohlen.	5,00%
Ich bin sozial engagiert, da war das für mich eine logische Konsequenz.	20,00%
Sonstiges	0,30%

Tabelle 24: Motivation FSJ – bundesweit

Was ist die Motivation für Dein FSJ? (regionale Träger)	Anteil (N 4415)
Ich will nach der Schule etwas Praktisches machen.	39,80%
Ich will diese Zeit als Orientierungszeit vor einer Ausbildung nutzen.	56,70%
Ich will diese Zeit als Orientierungszeit nach einer Ausbildung nutzen.	4,80%
Ich will mich sozial engagieren.	53,10%
Ich will ein Jahr für Gott arbeiten.	5,20%
Ich brauche das FSJ anstelle eines Zivildienstes.	6,80%
Ich habe keine Ausbildungsstelle/Studienplatz bekommen und überbrücke nun die Zeit bis dahin.	20,40%
Ich erhöhe damit die Erfolgschancen auf eine Ausbildungsstelle oder einen Studienplatz.	42,70%
Meine Eltern haben es mir empfohlen.	6,20%
Meine Geschwister haben es mir empfohlen.	5,10%
Meine Freunde haben es mir empfohlen.	11,70%
Verwandte haben es mir empfohlen.	3,40%
Ich bin sozial engagiert, da war das für mich eine logische Konsequenz.	16,00%
Sonstiges	0,40%

Tabelle 25: Motivation FSJ – regional

Als besondere Motivation wird der eigene persönliche christliche Glaube genannt.

Wie in der oben aufgeführten Tabelle aufgeführt, ist die Motivation für die Teilnehmer*innen, die vor ihnen liegende Zeit als ein „Jahr für Gott“ im ursprünglichen Sinne, wie von Dietzfelbinger ausgerufen, bei vielen nicht gegeben. Vielen Teilnehmer*innen geht es verstärkt um die eigene berufliche Perspektive. Sie wollen diese Zeit als Überbrückung bis zu einem Studium oder einem Ausbildungsplatz nutzen und dies im Rahmen eines staatlichen, anerkannten Programms, oder sie hoffen, die eigenen Erfolgschancen für einen z. B. sozial-pädagogischen Beruf zu erhöhen.

Zum Abschluss eines jeden Freiwilligendienstes soll gemäß den gesetzlichen Grundlagen ein Abschlusseminar durch den Träger durchgeführt und verantwortet werden. Während dieses Seminars wurden die gleichen Träger wie zu Anfang wiederum gebeten, einen Fragebogen von ihren Teilnehmer*innen ausfüllen zu lassen. Auf Grund von vorzeitigen Beendigungen des Freiwilligendienstes – z. B. auf Grund eines Studiums, Ausbildung oder aus sonstigen Gründen – sind die Teilnehmer*innenzahlen erwartungsgemäß geringer.

Die Teilnehmer*innen wurden anhand eines Fragebogens zu einzelnen Themengebieten befragt, die Inhalt ihres Freiwilligendienstes gewesen sind.

So sollten die Teilnehmer*innen während des Einführungsseminars eine Selbsteinschätzung zu bestimmten Themengebieten geben, z. B. im Bereich der sozialen Kompetenzen.²⁷¹ Es ist darauf hinzuweisen, dass eine Selbsteinschätzung auch eine subjektive Einschätzung ist und dass diese objektiv bzw. von anderen Menschen anders beurteilt werden kann. Gleichzeitig ist es sicherlich schwer für jeden, hier ein auch nur annähernd objektives Ergebnis zu erhalten, gerade, wenn man sich auch als Jugendlicher schon recht erwachsen fühlt. Im Abschlussfragebogen wurden die Teilnehmer*innen nochmals befragt, ob sie zu den verschiedenen Themengebieten eine Veränderung bei sich feststellten und wie sie diese zum Ende ihres Freiwilligendienstes beurteilen würden. Diese subjektiven Einschätzungen müssten eigentlich mit Vergleichsgruppen, z. B. mit Teilnehmer*innen während des ersten Ausbildungsjahres aus verschiedenen Fachgebieten, verglichen werden, um hier einen Vergleich zu ziehen und um ggf. bestehende signifikante Unterschiede festzustellen und zu prüfen, wo verschiedene oder ähnliche Entwicklungen feststellbar sind. Die Teilnehmer*innen wurden nach ihrer Entwicklung bezüglich ihrer sozialen Kompetenzen befragt. Dabei stellt sich heraus, dass bei allen nachgefragten Bereichen eine positive Entwicklung zu verzeichnen ist. Besonders hervorzuheben sind die Bereiche Verantwortungsbewusstsein und Selbstsicherheit. Beide Bereiche, die bereits im Einführungsfragebogen als Ziele von den Teilnehmer*innen angegeben wurden, sind nach Einschätzung der Teilnehmer*innen auch selbst erreicht worden. Auf einer Skala von 1 bis 10 sollten die Teilnehmer*innen ihre Entwicklungen in verschiedenen Bereichen selbst einschätzen. Besonders im Bereich der Übernahme von Verantwortung sahen die Teilnehmer*innen ihren größten Zuwachs. Sowohl die Bereitschaft, Verantwortung für andere sowie allgemeine Verantwortung zu übernehmen, ist im Laufe des Jahres stark angestiegen. Dies hängt auch damit zusammen, dass die Teilnehmer*innen im zurückliegenden Freiwilligenjahr nicht nur für sich selbst Verantwortung übernehmen mussten, sondern sie haben gelernt, dass sie für andere diese übernehmen können und es oftmals auch müssen. Gerade in der Zusammenarbeit mit ihnen anvertrauten Menschen ist dies von besonderer Bedeutung. In ihrer bisherigen Entwicklung haben die Teilnehmer*innen die Erfahrung gemacht, dass zuerst ihre Eltern und dann schließlich sie selbst für sich die Verantwortung übernahmen, sie erreichen nun eine weitere Entwicklungsstufe auf dem Weg zum Erwachsenwerden. Sie übernehmen auch für andere Verantwortung und lernen, dass ihr Handeln und ihre Kompetenzen nachgefragt sind. Es wird ihnen gezeigt, dass ihre Arbeitskraft, ihr Können und Wissen einen Wert darstellen, mehr sogar, in einem gewissen Rahmen auch finanziell belohnt werden.

²⁷¹ Es wurde im Einführungsseminar nach einer Einschätzung der sozialen Kompetenzen bezüglich u.a. der Konfliktfähigkeit, des eigenen Verantwortungsbewusstseins, des Selbstwertgefühls, der Fähigkeit, mit Vorurteilen kritisch umzugehen oder Kritik zu äußern bzw. diese selbst anzunehmen, gefragt.

Gleichzeitig erleben Teilnehmer*innen in besonderer Form, dass ein fehlerhaftes Verhalten Konsequenzen nicht nur für sie selbst, sondern auch für andere mit sich bringt. Sie erleben nun, dass ein zu spätes Eintreffen in der Einsatzstelle nicht nur in Form einer Rüge für fehlerhaftes Verhalten beanstandet wird, sondern dass dies konkrete Konsequenzen mit sich bringt. Wurde eine Verspätung zum Unterricht in der Schule mit einem Klassenbucheintrag und einer missbilligenden Äußerung des Lehrpersonals quittiert, so erleben die Teilnehmer*innen nun, dass eine Verspätung in der Einsatzstelle, z. B. in der Schule, dazu führt, dass Kinder keine zusätzliche Aufsicht erhalten werden und anderes Personal die ihnen übertragenen Aufgaben erfüllen muss etc.

Durch diese Erfahrungen erhalten die Teilnehmer*innen Anerkennung und Wertschätzung. Dies wiederum macht sie selbstsicherer und eigenständiger. Sie werden in ihrer Ich-Stärke weiter aufgebaut und entwickeln sich weiter. Selbst in für sie vielleicht ungewohnten Situationen zeigen sie Verantwortung und Handlungsbereitschaft, z. B. im Umgang mit Menschen mit Behinderungen.

Gleichzeitig erleben sie, dass sie als Person ernst genommen werden und ihre Meinungen und Ansichten gefragt sind. In Konfliktsituationen lernen sie gegenüber anderen, auch Vorgesetzten, ihre Meinung zu äußern und diese auch zu verteidigen. Da dieses Thema weiter unten nochmals intensiver behandelt wird, gehe ich darauf an dieser Stelle nicht weiter ein.

Die Teilnehmer*innen wurden gefragt, inwiefern sich ihre Sichtweise und ihr Verhalten zu ihrer Zielgruppe bzw. ihren Klient*innen verändert haben. Konkret wurden sie nach ihrer solidarischen Haltung für den Nächsten befragt und ihren Umgang mit hilfebedürftigen Personen. Bei einem Mittelwert von 7,4 bzw. fast 8 sind die Werte im Durchschnitt sogar etwas über dem allgemeinen Mittelwert für alle Einschätzungen von 7,48.

Gerade der Bereich der Verantwortung wird mit einem hohen Mittelwert von über 8,0 belegt. Die Gründe können vielschichtig sein, warum die Teilnehmer*innen hier ihre größten Entwicklungspotenziale sehen. Wahrscheinlich erleben sie hier, dass ihnen viel Verantwortung und Vertrauen entgegengebracht wird. Der Freiwilligendienst ist zwar als Hilfsdienst formuliert, beinhaltet allerdings nicht, dass die anfallenden Arbeiten nicht hochwertig sind. So ist zu erklären, dass sie sowohl den Bereich der Verantwortung für ihre eigene Arbeit sowie die Verantwortung auch für andere als überdurchschnittlich hoch einschätzen.

Soziale Fähigkeiten und eigene Entwicklungen

Mittelwert

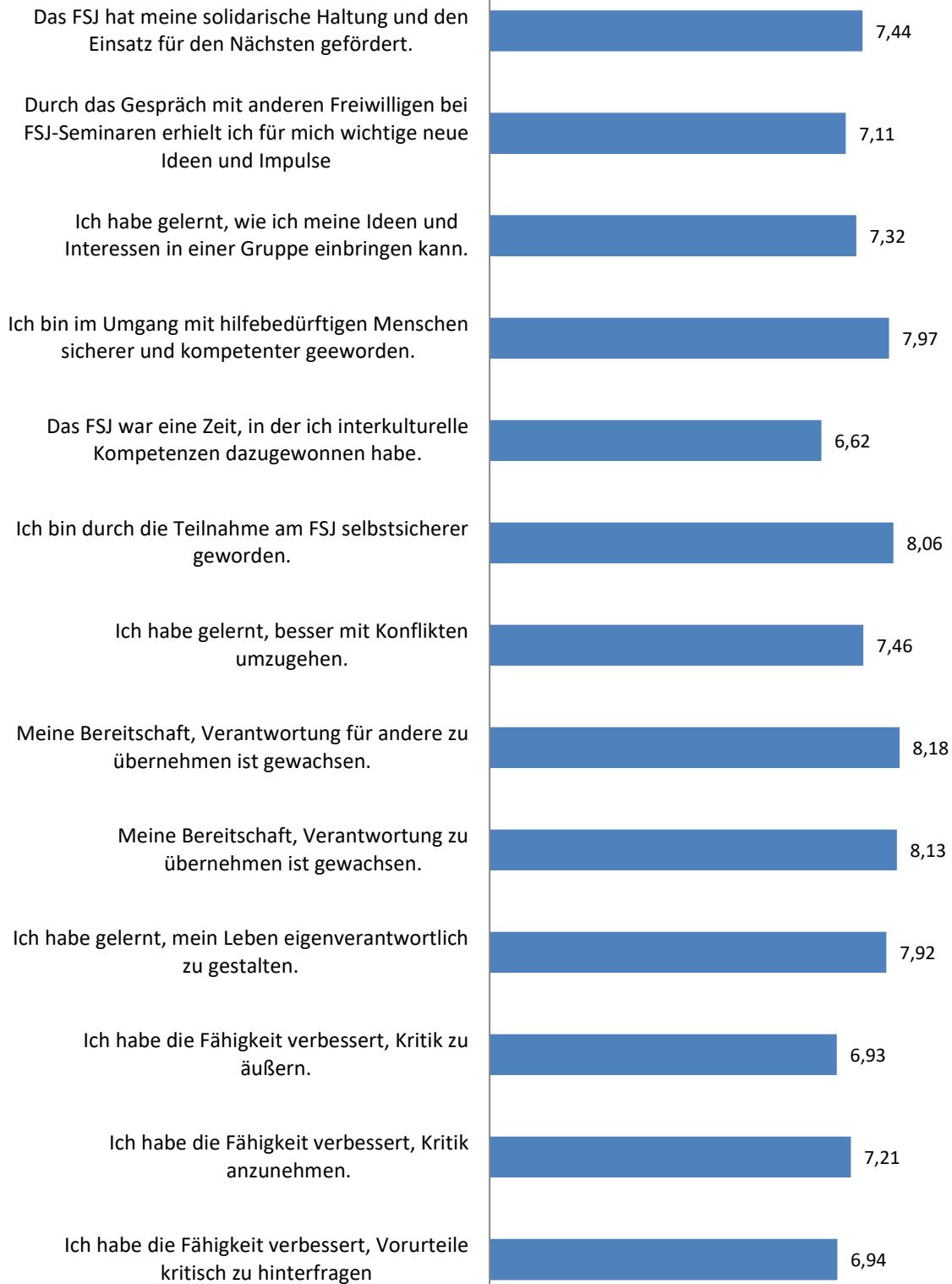


Abbildung 35: Entwicklungen gesamt

Im Vergleich dazu wird die Entwicklung im Bereich der interkulturellen Kompetenz als eher geringer wahrgenommen. Dies kann mehrere Ursachen haben, die ich kurz skizzieren möchte:

- der Begriff „interkulturelle Kompetenz“ wird unterschiedlich interpretiert,
- die Teilnehmer*innen hatten auf Grund ihrer Arbeit wenig Möglichkeiten, mit Menschen anderer Kulturen in Kontakt zu kommen,
- die Teilnehmer*innen erlebten wenige kulturelle Überschneidungspunkte,
- kulturelles Lernen und interkulturelle Kompetenzen waren schon im Vorfeld vorhanden, z. B. durch die Schule, den Sportverein etc.,
- die Vermittlung von interkulturellen Kompetenzen stand für die Teilnehmer*innen bzw. die Anleitenden nicht im Mittelpunkt der Arbeit bzw. hatte auch sonst nur einen untergeordneten Wert.

Die Bewertung bezüglich Selbstsicherheit und Impulse und Ideen bei Seminaren durch andere Freiwillige kann unterstützend bei der Stabilisierung und Positionierung der Identität verstanden werden. Gerade durch das Gespräch und die Reflexion des eigenen Handelns und der eigenen Wahrnehmung und Interpretation von Situationen und das Abgleichen der Bewertung durch andere Freiwillige erhält der*die Teilnehmer*in für sich wichtige Informationen und Bestätigung.

7.2.13 Religiöse Bildung als Markenzeichen evangelischer Trägerschaft?

Die evangelische Trägerschaft hat in ihrer Bundeskonzeption die religiöse Bildung festgeschrieben und als ein Markenzeichen erklärt. Doch was ist religiöse Bildung, und wie zeigt sie sich? Praktisch besteht religiöse Bildung in vielen Fällen in einem oder mehreren Besuchen von Gottesdiensten, z. B. am Anfang oder am Ende des Dienstes. Darüber hinaus werden Morgenandachten oder Abendabschlüsse mit religiösem Inhalt und Rahmen durchgeführt. Religiöse Bildung kann aber auch in Form von Bibelarbeiten, thematischen Einheiten im Kontext von biblischen Überlieferungen und durch Lobpreiszeiten und Andachten geschehen. Die Bandbreite ist vielfältig und auf die Zielgruppe teilweise zugeschnitten. Bei einigen Trägern ist der Besuch von Andachten, Morgen- und Abendimpulsen, Gottesdienstbesuchen etc. freiwillig, bei anderen Trägern ist dies Teil ihres Seminarkonzeptes und verbindlicher Standard. Wie äußert sich dieser Kernbereich in der Bildungsarbeit für die Teilnehmer*innen? Wird den Teil-

nehmer*innen über das gesamte Freiwilligenjahr hier bewusst, dass sie bei einem evangelischen Träger ihren Dienst gestalten und meistens in christlichen, diakonischen Einrichtungen ihre Arbeit vor Ort durchführen?

In der Befragung wurde nicht zwischen religiöser Bildung innerhalb der Seminararbeit bzw. während der Zeit des praktischen Dienstes in der Einsatzstelle unterschieden. Daher ist es auch nicht verwunderlich, dass die Meinung dazu nicht einheitlich ist. Wie bereits im Vorfeld erwähnt, teilt sich die Gruppe der befragten Teilnehmer*innen in jene, die sich stark im christlich-evangelikalen Bereich religiös einordnen würden, und eine Gruppe, die dies nicht bzw. weniger tut. Bereits mehrmals ist auf die Unterschiedlichkeit dieser beiden Gruppierungen eingegangen worden. In dem Bereich der religiösen Bildung ist dieser Unterschied noch stärker deutlich.

Die Teilnehmer*innen wurden gefragt, ob sie an Gott oder ein höheres Leben glauben. Dabei wurde nicht gezielt nach einem bestimmten Gottesverständnis gefragt, sondern allgemein ein Begriff gewählt, der viele Interpretationsmöglichkeiten offenlässt. Gleichzeitig wurde mit dem zweiten Teil der Frage die Beliebigkeit des Gottesverständnisses wiederum etwas eingeengt, verbunden mit der Ergänzung, dass dieser Gott oder diese höhere Macht im eigenen Leben eine bestimmende bzw. erklärende Rolle spielt. Diese Frage wäre mit einem höheren Anteil wahrscheinlich beantwortet worden, wenn nur danach gefragt worden wäre, ob man an einen Gott oder an ein höheres Wesen glaubt. Dies impliziert nämlich gleichzeitig die Aussage, dass es zwar einen Gott oder ein höheres Wesen gibt, aber bedeutet nicht gleichzeitig, dass dieser Gott oder dieses Wesen auch Einfluss auf das Leben der Menschen vor Ort hat. Durch diese Ergänzung in der Fragestellung wurde daher schon eine etwas höhere Entwicklung im Gottesverständnis bzw. in der Beziehung zwischen Menschen und einem höheren Wesen bzw. Gott abgefragt.

Auf die Frage, ob sie an einen Gott oder eine höhere Macht glauben, antworteten die Teilnehmer*innen der zumeist regional tätigen Diakonischen Werke und Landesjugendämter mit folgenden Zahlen (vgl. Abbildung 37): Ungefähr ein Drittel bejahte diese Frage, wobei zwei Drittel diese Frage mit Nein beantwortete. Dieses Ergebnis lässt keine Rückschlüsse zu, ob es dabei gezielt um den im christlichen Glauben verkündigten Gott geht.

**Spielt Gott oder eine höhere Macht in
Deinem Leben eine
bestimmende/erklärende Rolle?**

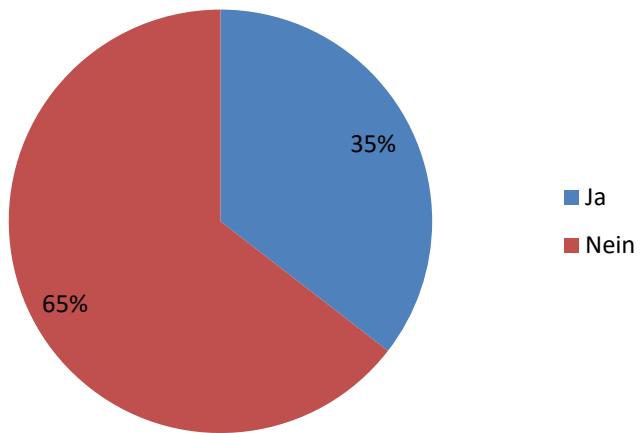


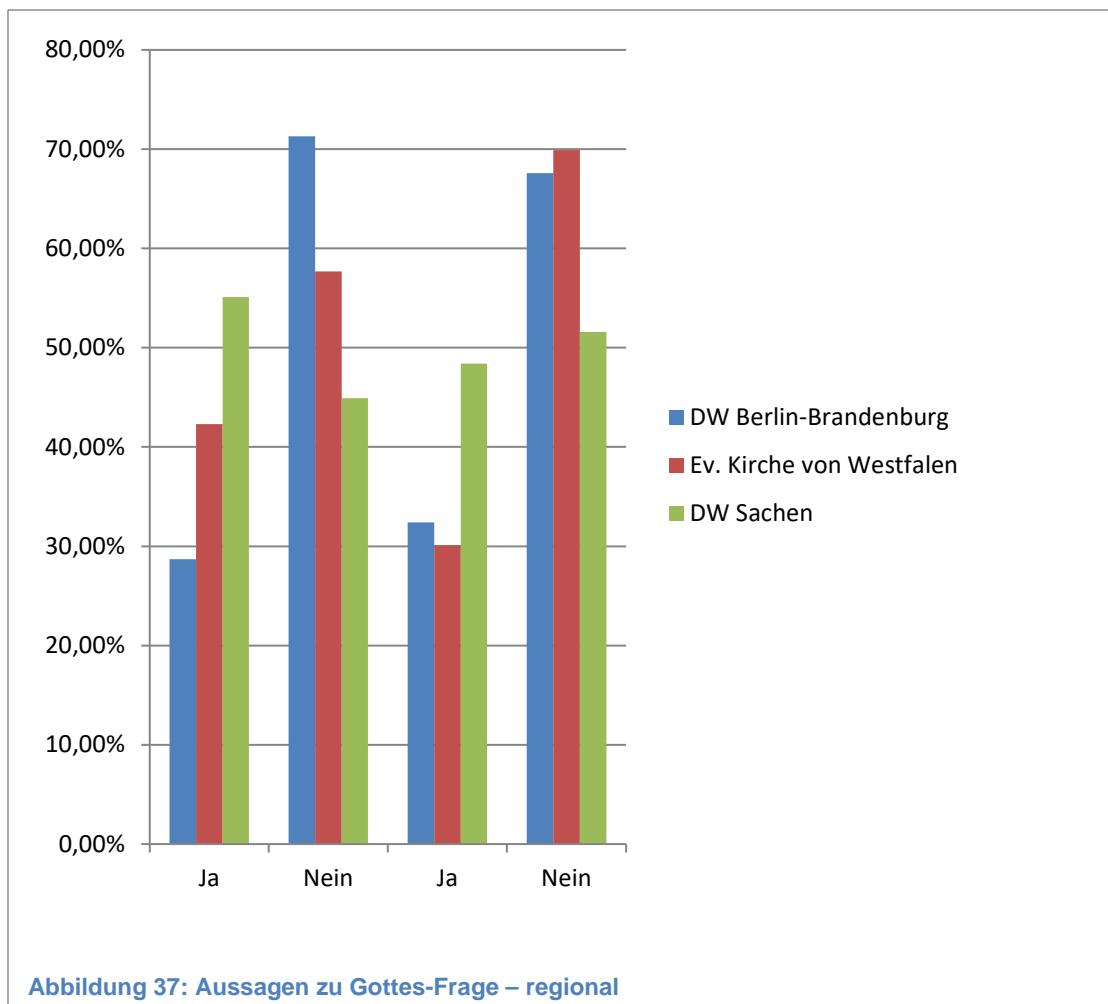
Abbildung 36: Persönliche Bedeutung eines Gottes

Wenn diese Zahlen aufgeteilt werden nach einigen regionalen Trägern, entsteht ein wesentlich undeutlicheres Bild. Anhand dreier Träger werden zwei Fragen nebeneinandergestellt:

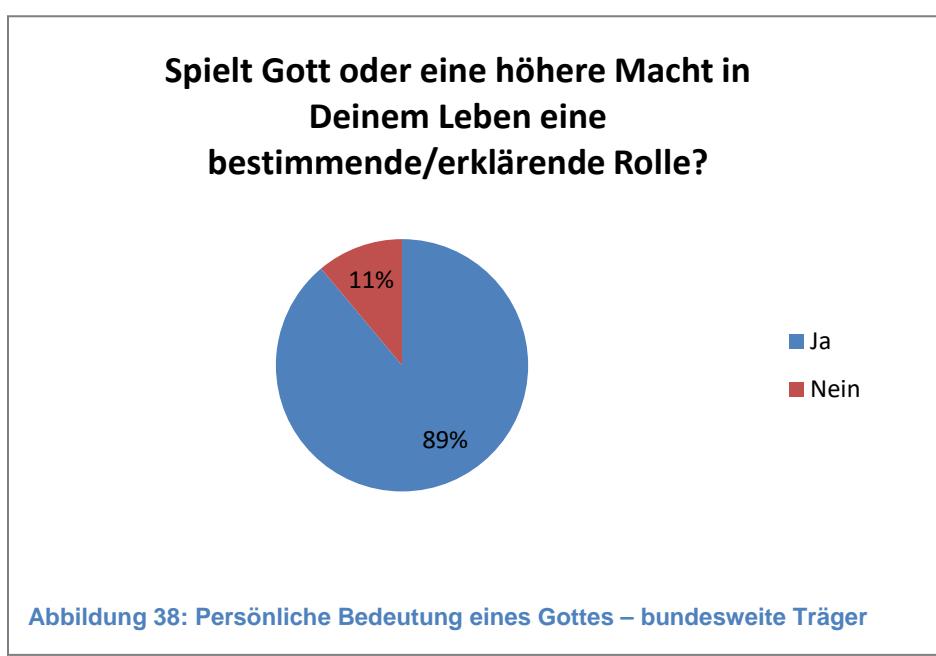
- 1.) Spielt Gott oder ein höheres Wesen eine bestimmende/erklärende Rolle?
- 2.) Hast du dich bewusst für einen ev. Träger für dein FSJ entschieden?

Zu erkennen ist, dass in den Fällen, in denen eine höhere Verbundenheit mit einer transzendenten Macht besteht, auch eher auf eine bewusste Entscheidung für einen Freiwilligendienst in einer evangelischen Einrichtung bzw. unter der Trägerschaft eines evangelischen Trägers eingegangen wurde.

Beispielhaft werden die Zahlen des Diakonischen Werkes Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz angeführt. Hier liegen die Werte bei beiden Fragen diametral gegenüber, im Gegensatz zum Diakonischen Werk in Sachsen, wo beide Werte sich bei beiden Fragen nahezu angleichen.



Bei den bundesweiten Trägern sieht das Ergebnis der Befragung anders aus.



Dieses Ergebnis und die auch eher stärker religiöse Bildungsarbeit in der Seminararbeit und auch in den meist kirchlich bzw. evangelisch-christlichen Einsatzstellen führt auch zu anderen Ergebnissen bei den Entwicklungen innerhalb der Teilnehmer*innen.

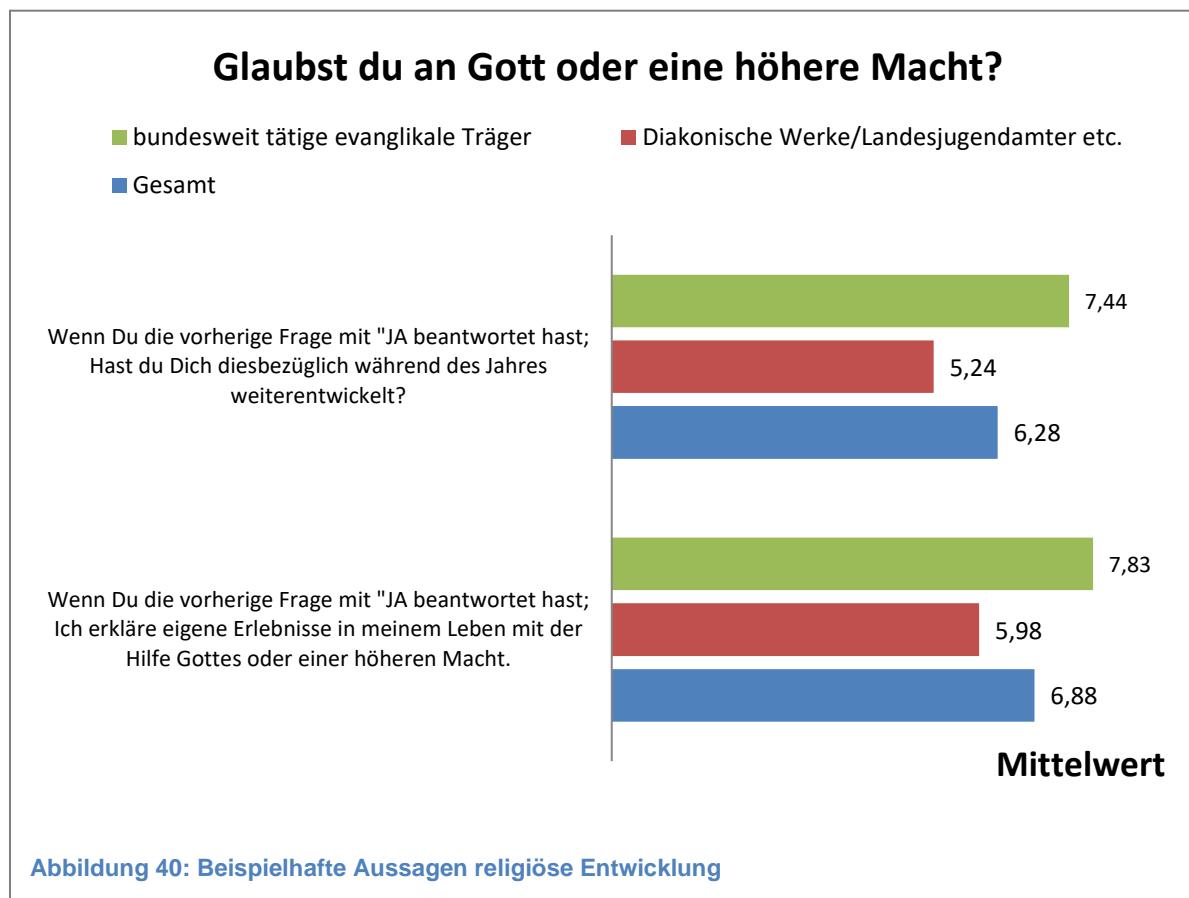
Geben beide Gruppierungen noch bei der Frage nach dem Zuwachs von Werteorientierung und ihrem Zuwachs an Verständnis für andere Religionen einen ungefähr gleich hohen Anteil an, so verändern sich die Zahlen stark bei den Fragen, bei denen es konkreter um religiöse Inhalte und damit auch um die Auseinandersetzung mit dem christlichen Glauben geht. Gleichzeitig ist auch zu bemerken, dass auf allen Gebieten einheitlich eine Veränderung zu verzeichnen ist, auch wenn diese manchmal nur gering ausfällt.



Religiöse Bildung innerhalb des Freiwilligendienstes war für einen Teil der Freiwilligen unbekannt bzw. war kein erklärtes Ziel für den Freiwilligendienst. Der größte Teil der Teilnehmer*innen arbeitete zum ersten Mal innerhalb der Organisation der evangelischen Kirche und den dazugehörigen Denominationen.

Für alle Teilnehmer*innen gilt, dass sie in Verbindung mit ihrem Freiwilligendienst neue Werte vermittelten bekamen. Dies geschah meistens im Alltag und wurde durch die Seminararbeit intensiviert, ggf. weiterverarbeitet. Umgang mit Menschen in sozialen Randgruppen, konkreter Kontakt mit alten und kranken Menschen oder Menschen mit Behinderungen fordern die Auseinandersetzung mit dem vorhandenen Menschenbild und Menschenverständnis und kann dieses verändern.

Wenn die Fragen jedoch auf konkrete christliche Werte fokussiert werden, gehen die Mittelwerte stärker bis stark auseinander. Zu bedenken ist hierbei, dass eine unterschiedliche Ausgangslage vorhanden ist, daher ist eine Bewertung der Ergebnisse nach genügend oder gering nur teilweise möglich.



So lag der Mittelwert bzgl. der Aussage „Durch das FSJ habe ich neue Seiten des christlichen Glaubens kennengelernt.“ bei 7,6 bei den Teilnehmer*innen der bundesweiten Träger und nur bei 3,4 bei den Teilnehmer*innen der regionalen Träger.

Diese Tendenz zieht sich bei den verschiedenen Aussagen durch. Wichtig ist jedoch festzustellen, dass generell eine Veränderung stattgefunden hat, wenn auch teilweise nur im gerin- gen Umfang.

Darüber hinaus lässt sich feststellen, dass für religiöse Teilnehmer*innen prinzipiell in der Zeit des Freiwilligendienstes eine Veränderung und eine Weiterentwicklung im Blick auf ihren Glauben festzustellen ist. Sowohl Teilnehmer*innen bei bundesweiten sowie bei regionalen Trägern gaben an, dass sie hier eine Veränderung für sich persönlich feststellen konnten. Dass der Wert bei den bundesweiten Trägern höher ist, lässt sich vielleicht auch dadurch erklären, dass hier in den meisten Fällen auch religiöse Bildung in den Einsatzstellen praktiziert wird und nicht nur während der Seminarzeit des Trägers.

7.2.14 Berufliche Aspekte des Freiwilligendienstes

Für einen großen Anteil der Freiwilligen ist die Möglichkeit, durch den Freiwilligendienst einen Einblick in ein Arbeitsfeld und damit in einen möglichen späteren Beruf zu erhalten, eines der bestimmenden Ziele. Mit 62 % rangiert dieses Ziel noch vor dem Wunsch, selbstständiger zu werden mit 57 %. „Für viele Freiwillige ist der Beginn des Dienstes auch gleichbedeutend mit dem erstmaligen intensiveren Kontakt zur Berufswelt, womit auch die soziale, kommunikative und verbindliche Zuordnung in Mitarbeiter- und Teamstrukturen einhergeht – ein Neuland, das folglich Lern- und Orientierungsprozesse auslöst.“²⁷² Daher liegt der Schwerpunkt der Bildungs- und Orientierungsentwicklung in der non-formalen Bildung in den Einsatzstellen.

Am Ende des Freiwilligendienstes möchten daher die Teilnehmer*innen eine Klärung bezüglich ihrer zukünftigen beruflichen Situation vorweisen. Doch sind diese Wünsche und Ziele auch in Erfüllung gegangen? Am Ende des Jahres wurden die Teilnehmer*innen diesbezüglich befragt. Darüber hinaus wurde nachgefragt, wie ihr weiterer beruflicher Werdegang aussieht und welche beruflichen Pläne sie haben.

²⁷² Fischer (2011), S. 59.

Zu Anfang des Freiwilligenjahres wurden die Freiwilligen nach ihrem beruflichen Werdegang nach dem FSJ befragt. Zum Zeitpunkt des Einführungsseminars hatten gerade 55 % dazu eine Vorstellung und noch 45 % konnten die Frage nicht beantworten bzw. haben diese verneint.

Zum Abschlusseminar gab dann die überwiegende Mehrheit mit 78 % an, dass sie durch das FSJ mehr Klarheit über ihre eigenen beruflichen Interessen erworben hätten. Bezüglich eines anzustrebenden Berufs oder eines Studiums sagt diese Zahl noch nicht viel aus. Auch nicht, ob durch den Freiwilligendienst die Berufsentscheidung bestätigt oder neu hinterfragt wurde.

Da der überwiegende Teil im sozialen bzw. auch im pädagogischen Bereich tätig war, wurden die Teilnehmer*innen darüber befragt, ob ihr Freiwilligendienst einen ausreichend guten Einblick in die Tätigkeit im sozialen/pädagogischen Bereich vermittelt habe.

Für 66 % der Teilnehmer*innen hatte der Freiwilligendienst eine bestärkende Wirkung bezüglich ihres Interesses an einer Tätigkeit in dem sozialen und/oder pädagogischen Bereich. Ausschlaggebend dafür ist mitunter, dass die Teilnehmer*innen einen umfassenden Einblick erhalten und in Arbeitsabläufe, Herausforderungen, Tätigkeiten eingebunden sind und nicht außerhalb des Mitarbeitenden-Teams ihre Arbeit verrichten.²⁷³ Gaben noch während des Einführungsseminars 45 % der Teilnehmer*innen an, dass sie nicht wüssten, was sie beruflich nach ihrem Freiwilligendienst machen wollten, verringerte sich dieser Anteil auf 6 %²⁷⁴ Welchen Weg sie wählen, ob eine Ausbildung oder ein Studium, hängt für die Teilnehmer*innen zum einen vom bereits erreichten Bildungsabschluss, zum anderen auch vom sozialen Umfeld ab. Für viele der Teilnehmer*innen brachte der Freiwilligendienst eine Bestärkung bzw. den Hinweis, dass eine Berufsausbildung bzw. ein Studium im sozialen und/oder pädagogischen Bereich möglich wären. Die Teilnehmer*innen wurden daher befragt, in welchem Bereich sie anschließend ihren beruflichen Werdegang sehen.

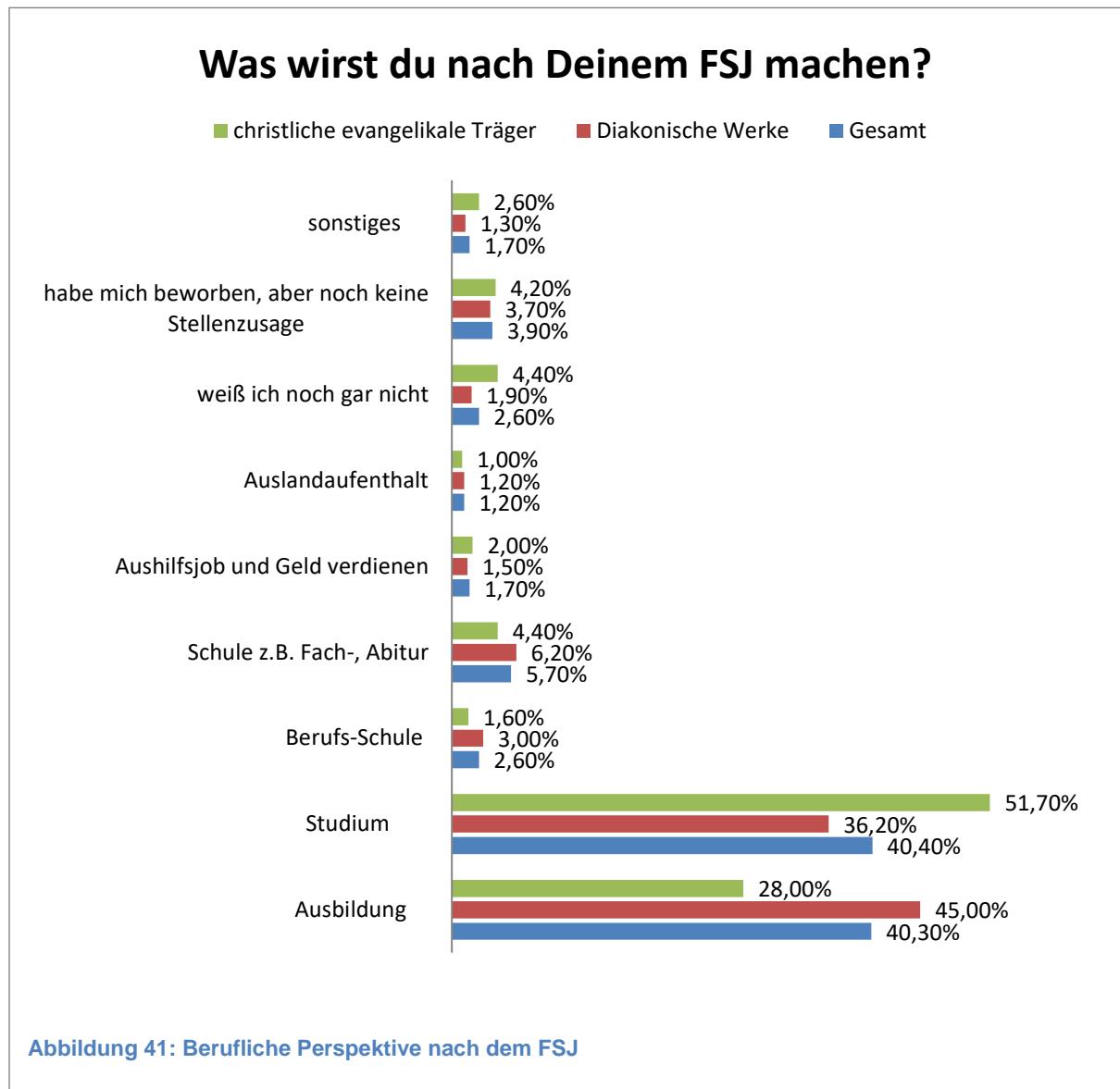
Da durch eine Vielzahl von Ausbildungs- und Studiengängen und Mischungen von einzelnen Studienprogrammen bzw. Fachbereichen eine klare Abgrenzung oft nicht mehr möglich ist, konnten die Teilnehmer*innen eine Mehrfachnennung vornehmen. Daher geben die Zahlen nicht einen reinen pädagogischen oder sozialen Beruf wieder, sondern eher den Schwerpunkt.

58 % der Teilnehmer*innen wählten einen Schwerpunkt im sozialen und/oder pädagogischen Bereich. Wenn nun noch der Bereich der Pflege mit 11 % dazu gezählt wird, wird deutlich, wie

²⁷³ Siehe dazu Abschlussfragebogen Frage 42 ff.

²⁷⁴ Summe aus folgenden Angaben „Weiß ich noch gar nicht“ (2,6 %), „Aushilfsjob und Geld verdienen“ (1,66 %) und „Sonstiges“ (1,66 %).

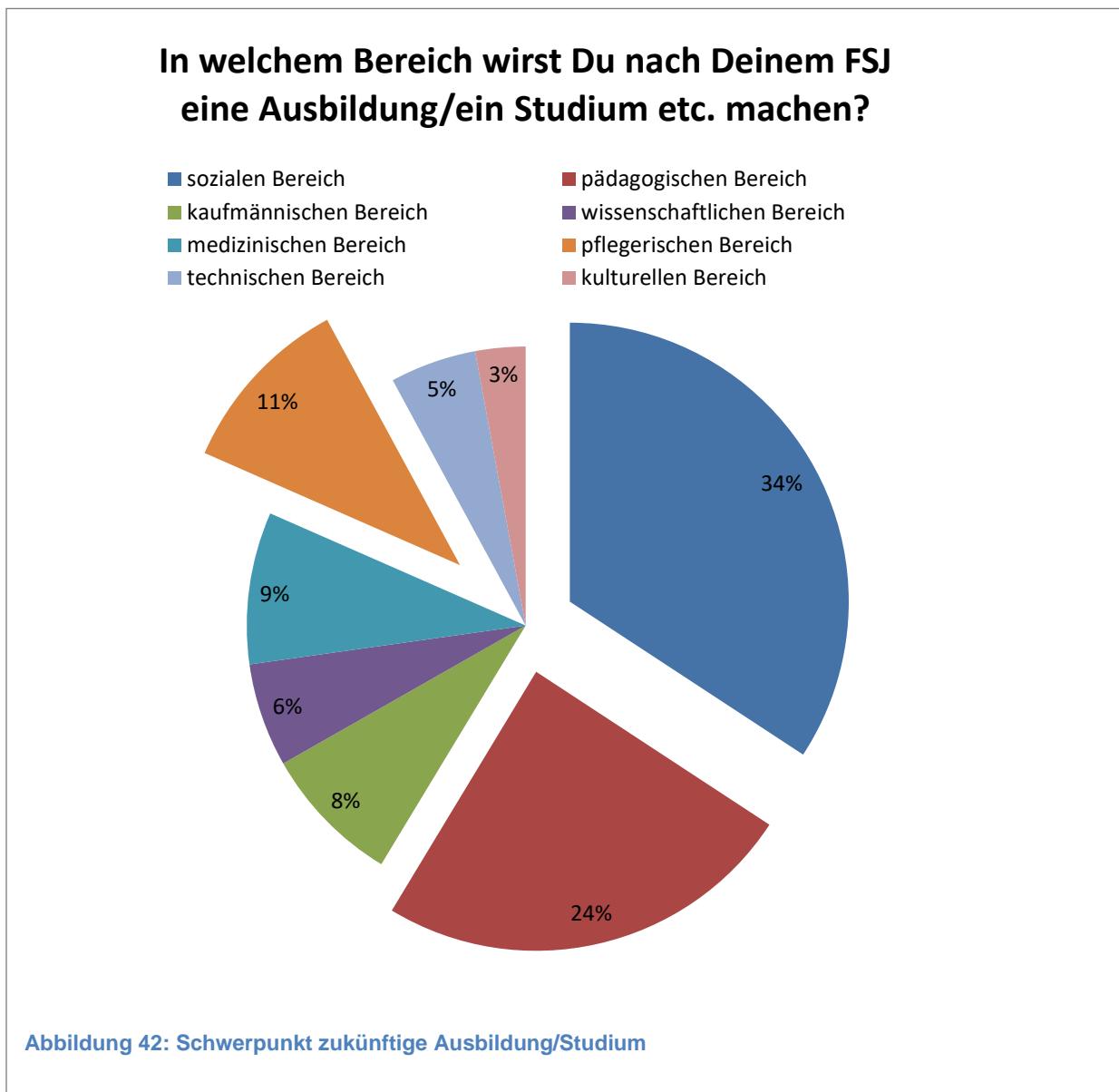
entscheidend für diese Berufszweige ein Freiwilligendienst im Hinblick auf die Nachwuchsgewinnung ist. Fast 70 % der Teilnehmer*innen ordnet seinen beruflichen Werdegang einem der drei Gebiete sozial/pädagogisch oder pflegerisch zu. Die übrigen 30 % verteilen sich über die sonstigen Bereiche, z. B. technisch, kaufmännisch. Gleichzeitig ist zu beachten, dass auch der größte Teil der Befragten genau in den oben genannten Bereichen ihren Freiwilligendienst absolvierte.



Eine Differenz gibt es innerhalb der Teilnehmer*innengruppe bezüglich derjenigen, die nach dem Freiwilligendienst ein Studium beginnen, und derjenigen, die eine Ausbildung anfangen. Diese Differenz kann auf Grund des unterschiedlich hohen Bildungsabschlusses bei den jeweiligen Teilnehmer*innen zustande kommen. Wie bereits in den Ausführungen zu den Teilnehmer*innen der Befragungsgruppe aufgeführt, sind die Bildungsabschlüsse bei den zwei Gruppierungen christlich-evangelikale Träger und Diakonische Werke nicht gleich. Dies führt

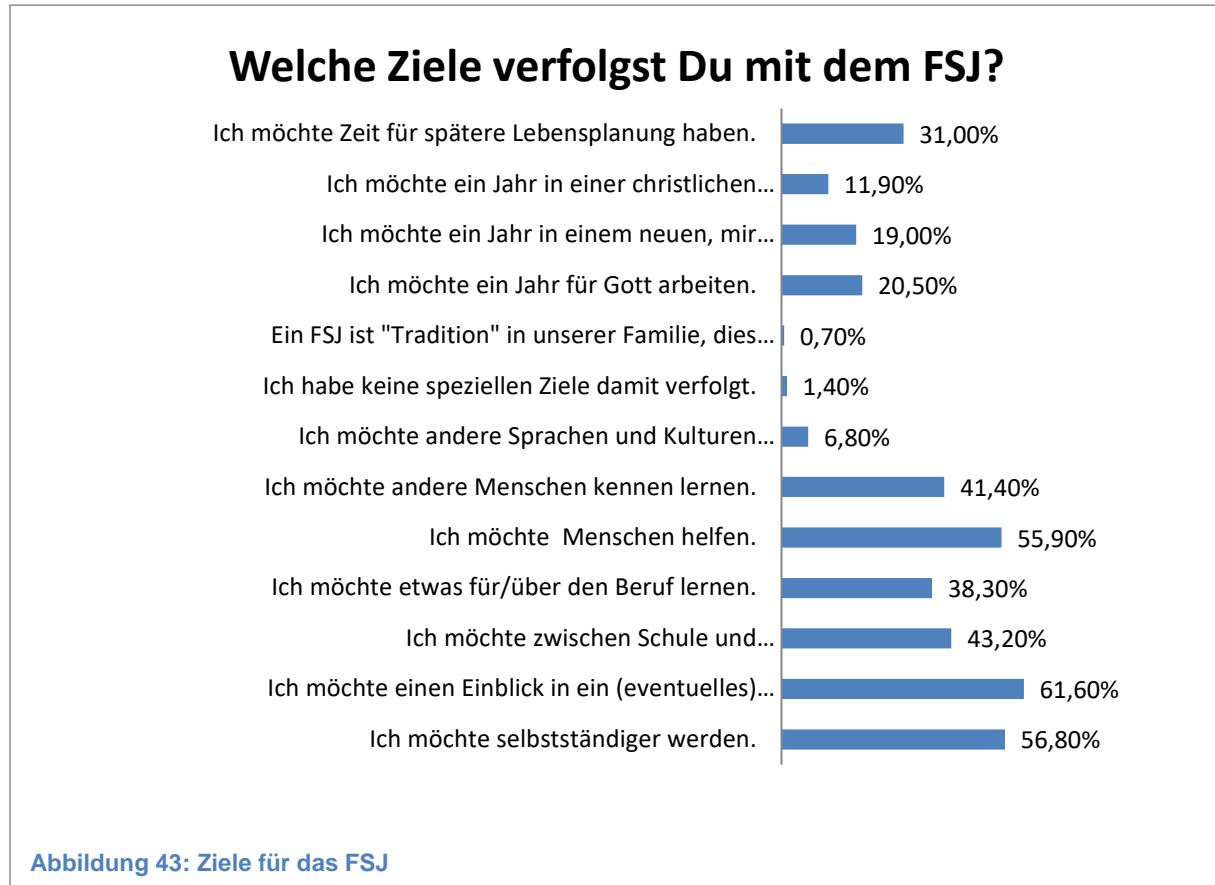
zu unterschiedlichen Möglichkeiten der Aufnahme eines Studiums. Übereinstimmend kann gesagt werden, dass in beiden Gruppierungen die Ausrichtung in soziale/pädagogische bzw. pflegerische Richtungen ähnlich ist.

Gleichzeitig bleibt die Tendenz im Kern die gleiche; hier geht nur ein Teil der Teilnehmer*innen eher in den wissenschaftlichen Bereich in Form eines Studiums.



7.2.15 Ziele für den Freiwilligendienst

Die Teilnehmer*innen hatten für die Zeit ihres Freiwilligendienstes eine Vielzahl von Zielen angegeben.



Viele beinhalteten Aspekte der zukünftigen Berufswahl („Ich möchte einen Einblick in ein (eventuelles) Arbeitsfeld für mich erhalten.“ – 62 %). Daneben benannten die Teilnehmer*innen aber auch viele Ziele bezüglich der eigenen Person und sozialer Kompetenzen. Ungefähr 57 % der Befragten gaben an, dass sie selbstständiger werden oder einfach anderen Menschen helfen möchten (56 %).

Wenn die Teilnehmer*innen nun zum Ende ihres Freiwilligenjahres gefragt werden, ob sie ihre Ziele erreicht haben, bejahten diese Frage 92 % und nur 8 % verneinten sie. Wenngleich sicherlich auch gefragt werden kann, ob bei den restlichen 8 % nicht auch diese sich wiederfinden, die nicht komplett alle ihre Ziele erreicht haben, sondern nur einen Teil.

Falls Du die vorherige Frage mit "Ja" beantwortet hast, wer oder was war dabei besonders ausschlaggebend?

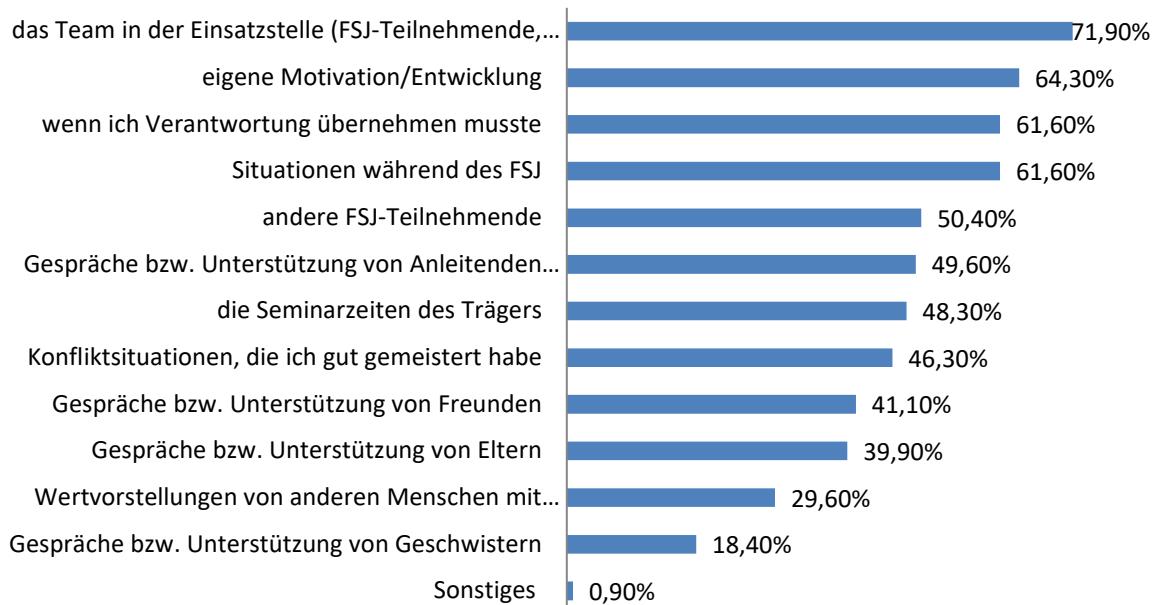


Abbildung 44: Gründe für berufliche Entscheidung

Auf die Frage, wie sie ihre Ziele versucht haben zu erreichen, gab es unterschiedliche Auskünfte. Diejenigen, die ihre Ziele erreichten, gaben ein buntes Potpourri an Lösungsmöglichkeiten an. Es wird daran deutlich, dass oft das Zusammenspiel einzelner Aspekte ausschlaggebend dafür ist, dass die Teilnehmer*innen ihre selbst gesetzten Ziele erreichen.

Sicherlich sind beruflich bedingte Ziele in einem Berufsumfeld leichter zu erreichen als persönliche, trotzdem sind diese Ziele für junge Menschen gerade in einem gemischten Umfeld besonders gut zu entwickeln.

Hierbei zeigt sich wiederum, wie stark für die Teilnehmer*innen Gleichaltrige, die sich in einer ähnlichen Lebenssituation befinden, unterstützend tätig sein können. Mit fast 72 % war es das Team in der Einsatzstelle, dass ebenfalls aus Freiwilligen bzw. jungen Menschen mit einem ähnlichen sozialen Status, z. B. Zivildienstleistenden, bestand, die unterstützend tätig waren zum Erreichen der Ziele für die FSJ-Teilnehmer*innen. Aber das Gespräch, der individuelle Austausch über persönliche und dienstliche Themen, hat für FSJ-Teilnehmer*innen mit ihren Eltern, Anleitenden in den Einsatzstellen oder während der Seminarzeiten des Trägers eine hohe Bedeutung.

Wenn Du Deine Ziele nicht erreicht hast; Woran lag dies?

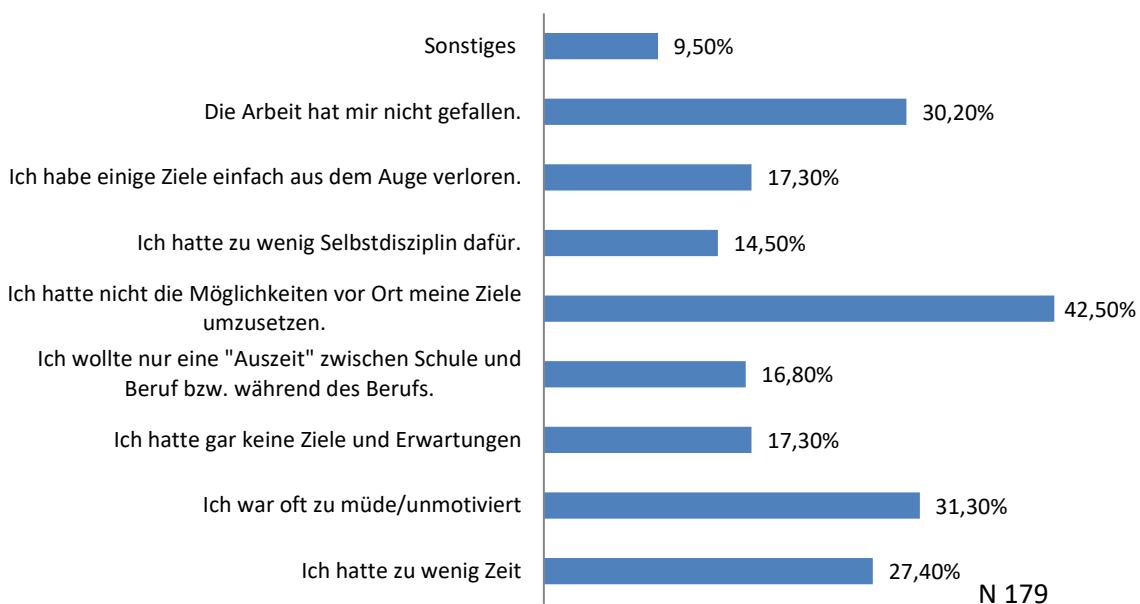


Abbildung 45: Gründe für das Nicht-Erreichen von Zielen

Doch Ziele möchten nicht nur besprochen werden, sondern sie möchten angegangen, erfahren und erlebt werden. Dies geschieht in den Situationen, in denen jungen Menschen Verantwortung übertragen wird. Für 62 % sind es solche Momente, in denen sie Neues über sich erfahren und wachsen können, wenn sie bestehende Grenzen überschreiten und in der Verantwortung stehen für bestimmte Aufgaben und Projekte. Unterstützend ist hierbei sicherlich die eigene Motivation oder auch das Erleben, dass Konfliktsituationen gut gelöst werden konnten. Für 8 % der Befragten (N 179) war der Freiwilligendienst bezüglich der gesetzten Ziele nicht zufriedenstellend.

Hierbei wird besonders stark deutlich, dass 43 % der Befragten geantwortet haben, dass die Erwartungen und gesetzten Ziele an der Einsatzstelle nicht umzusetzen gewesen wären. Es ist daher nicht erstaunlich, dass mit 30 % jene antworten, dass ihnen die Arbeit vor Ort erst gar nicht gefallen habe. Aber auch selbstkritische Gründe wie eine fehlende Motivation (31 %) und zu wenig Zeit (27 %) werden genannt. Diese Zahlen dürfen nicht darüber hinwegtäuschen, dass nur 4 % aller Befragten ihren Einsatzort als falsch bezüglich ihrer eigenen Ziele beurteilt haben.

Hast Du Sachen gelernt, erfahren, verstanden bzw. Ziele erreicht, die Dir am Anfang des FSJ gar nicht als Ziele bewusst waren bzw. als Lernfelder? Wenn ja, welche?



Abbildung 46: Unerwartete Lernerfolge

Neben Erwartungen, Zielen, Hoffnungen und Vermutungen, welche Kompetenzen der Einzelne mit größter Wahrscheinlichkeit während des Freiwilligenjahres erlernen wird, gibt es wiederum Bereiche, die der*dem Einzelnen am Anfang gar nicht bewusst sind. Erst im Rückblick wurden den Teilnehmer*innen erlernte Kompetenzen bewusst.

So gaben 58 % an, dass sie mehr über sich selbst gelernt hätten. Dies bedeutet konkret, dass sie mehr eigene Fähigkeiten erlernen konnten, selbstsicherer und selbstbewusster wurden (68 %). Sie erfuhren, wie sie in Konfliktsituationen reagieren und welche Handlungsmodelle sie haben, um mit den Herausforderungen umzugehen (65 %). Darüber hinaus war das Jahr ein Zeitraum, in dem die Teilnehmer*innen mit Menschen und Gruppierungen unserer Gesellschaft in Kontakt kamen, die ihnen eher fremd waren bzw. mit denen sie bisher wenig oder gar keinen Kontakt hatten (65 %). Gerade der letzte Punkt ist für eine Gesellschaft von großer Bedeutung, da so nicht nur rein theoretisch Solidarität und ein Lernen durch andere geschehen kann, sondern es wird an Menschen und an Situationen geknüpft.

Die Hälfte der Beteiligten gab an, dass sie mehr über die Thematik „Nähe und Distanz“ gelernt hätten. Gerade in der Arbeit mit anderen Menschen näherten sich daher viele einer Thematik, die ihnen im Vorfeld so nicht bewusst gewesen ist. Gerade auch die Abgrenzung zu den „Klienten/Kunden“ etc. war für viele neu. Wiederum spielen viele Bereiche zusammen und ergänzen einander. So wurden 62 % selbstsicherer und 30 % bauten Ängste gegenüber anderen Menschen ab; gleichzeitig bauten 37 % Vorurteile gegenüber anderen Personen bzw. Personengruppen ab.

7.2.16 Vorbilder

In den ausgeteilten Fragebögen wurde der Begriff Vorbild genutzt. In einer Zeit, in der Menschen meistens mehrere Optionen in ihrem Handeln besitzen, können multiple Entscheidungsmöglichkeiten eine Heraus- und Überforderung darstellen. Vorbilder können hierbei eine Hilfe sein. Es wird in den Ausführungen nicht der Begriff des „Modells“ genutzt, obwohl dieser präziser die aktuelle Situation beschreibt. Mit dem Begriff des Vorbildes kann eher auch der Begriff der Kopie, ein Abbild verbunden sein. Mit der Begrifflichkeit Modell werden eher Verbindungen hergestellt wie Möglichkeit, Angebot oder Option. Trotz dieser Bedenken wird der Begriff Vorbild in den weiteren Ausführungen verwendet, da dieser Begriff umgangssprachlich gebräuchlich ist.

Ein Vorbild für sein eigenes Handeln und Leben zu brauchen, ist schon seit Jahrtausenden Bestandteil der menschlichen Entwicklung. Menschen suchten und suchen immer wieder für alle Bereiche ihres Lebens Vorbilder, von denen sie lernen könnten. Dies konnte und kann sehr vielseitig sein. Allgemein kann man sagen, dass Vorbilder sozialisieren. Die Eltern sind dem Kind ein Vorbild im alltäglichen Handeln, z. B. bei der Frage „Wie benutze ich Messer und Gabel beim Essen?“, „Was ist akzeptiert und was ist nicht akzeptiert in unserer Gesellschaft? Was ist erlaubt und was ist verboten?“. Vorbilder vermitteln Werte und prägen damit das Denken und Handeln anderer. In der Zeit der Pubertät hinterfragen Kinder ihre Vorbilder. Sie positionieren sich skeptisch ihren Vorbildern gegenüber und suchen nach neuen und anderen Antworten, rebellieren gegen das Bisherige und versuchen, neue Antworten zu finden auf bisherige Fragen.²⁷⁵

²⁷⁵ Ergänzende Literatur: Großegger (2007).

Gab es "Vorbilder" im Bezug auf Dein FSJ? Wenn "JA", wer war dies bzw. gab es keine "Vorbilder" während dieser Zeit?

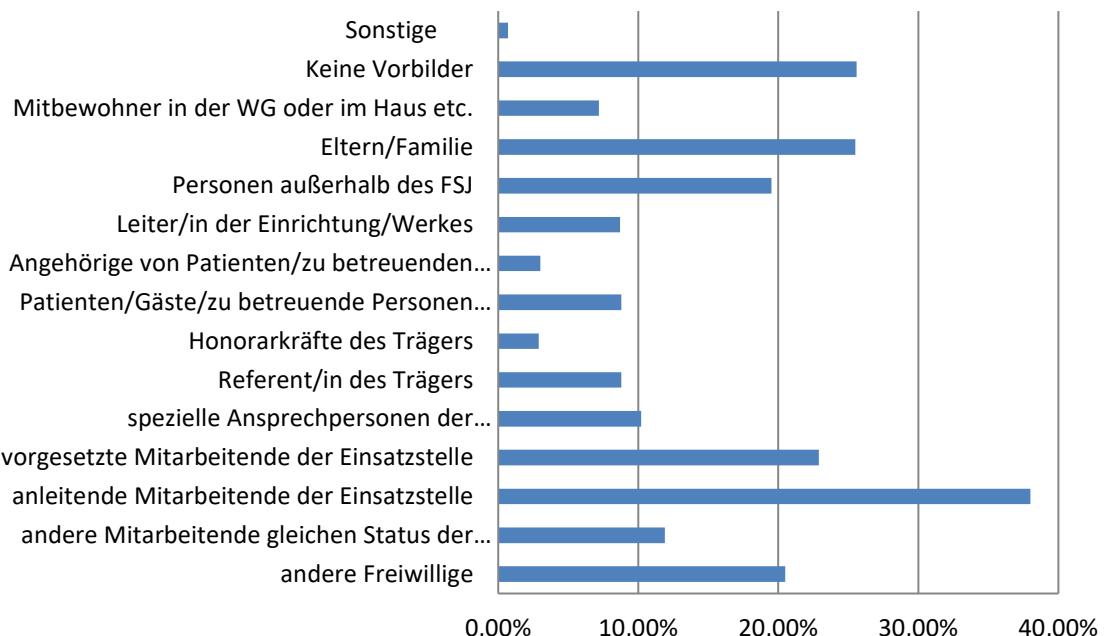


Abbildung 47: Vorbilder I

Daher sind ergänzende, neue Vorbilder in der Zeit der Pubertät und der Adoleszenz für heutige Jugendliche von besonderer Bedeutung. Dabei sind diese Vorbilder nicht unbedingt immer die Eltern, schon gar nicht Politiker*innen oder bedeutende Persönlichkeiten. Wie in vielen Bereichen des Lebens setzen sich Jugendliche ihre Vorbilder zusammen aus einer Vielzahl von Angeboten aus den verschiedensten Bereichen. Da ist in erster Linie sicherlich die Peergroup zu nennen und damit verbunden einzelne Leitbilder, die einzelne Personen bzw. Jugendliche der Clique verkörpern. Darüber hinaus können es aber auch Personen im näheren Umfeld sein. Lehrer*innen oder Ausbilder*innen, Anleitende in einer Einsatzstelle bzw. zuständige Referent*innen des Trägers können Vorbilder sein. Musiker*innen und Popstars, Stars bei YouTube sind für Jugendliche und Teenager entscheidende Vorbilder. Teilnehmer*innen innerhalb der Seminargruppe oder einzelne Personen innerhalb der Bandbreite, die eine Einsatzstelle aufzeigt, können auch vorbildhafte Funktionen erfüllen. Von besonderer Bedeutung scheint es dabei zu sein, dass das Vorbild authentisch ist und für die*den Jugendliche*n bzw. junge*n Erwachsene*n mindestens innerhalb eines Gebietes vorbildlich handelt bzw. reagiert.

Im Hinblick auf die Bildung einer Identität sind Vorbilder von spezifischer Bedeutung. Daher wurden die Teilnehmer*innen befragt, ob es Vorbilder während ihres FSJ gegeben habe und welche das waren (vgl. Abbildung 47).

Da für viele Teilnehmer*innen der Freiwilligenplatz in der Einsatzstelle im Mittelpunkt ihrer Tätigkeit steht, ist es nicht verwunderlich, dass für die meisten die Mitarbeitenden vor Ort zu Vorbildern wurden. Für 38 % der Befragten waren anleitende Mitarbeitende innerhalb der Einsatzstelle solche Vorbilder. Geprägt haben sie die Freiwilligen besonders durch ihren Umgang mit ihnen selbst (78 %). Dies wurde erzeugt durch übertragene Verantwortung und damit verbundene Wertschätzung. Jedoch bleiben die jugendlichen Teilnehmer*innen nicht nur bei sich selbst und ihrem Verhältnis zu den Anleitenden, sie „checken“ ab, ob die anleitenden Mitarbeitenden authentisch sind, und beobachten daher auch deren Verhalten gegenüber anderen Menschen. Mit 75 % war dies der zweite Punkt, an denen Freiwillige festmachten, warum anleitende Mitarbeitende der Einsatzstelle zu Vorbildern werden.

Neben den Anleitenden vor Ort sind die eigenen Eltern noch immer von besonderer Bedeutung. Eigentlich möchten FSJ-Teilnehmer*innen sich von ihnen abgrenzen und selbstständig werden, gleichzeitig haben sie für 26 % noch eine Vorbildfunktion. Hier ist wiederum der Umgang miteinander von besonderer Bedeutung, der sich besonders in der Unterstützung wiederfindet. Für 74 % liegt hier der Grund, dass Eltern eine weiterhin besondere Bedeutung spielen. Interessant ist, dass weniger das bekannte „Hotel Mama“ als reine Versorgungsstelle wahrgenommen wird, die es schon immer gab, sondern dass die Eltern weiterhin eine Vorbildfunktion darstellen.

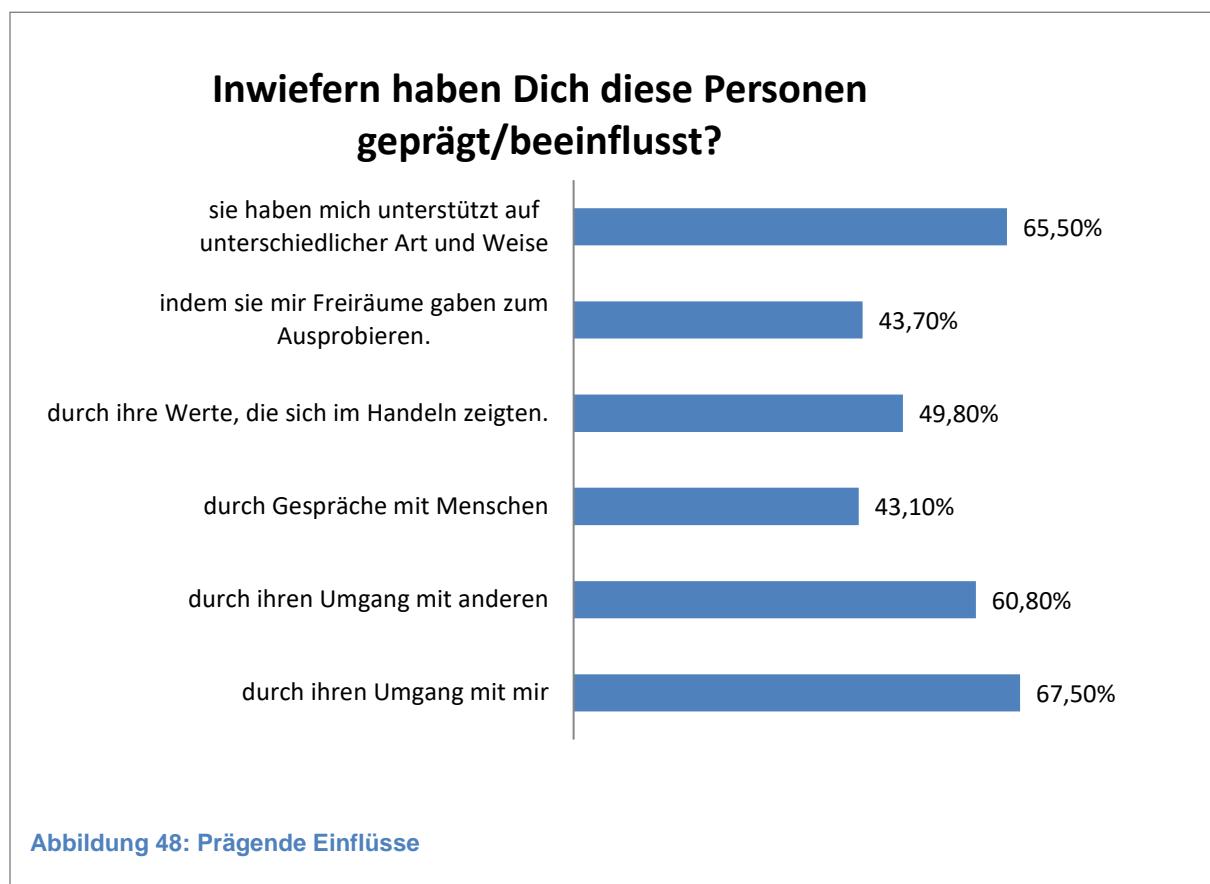
Eine geringere Bedeutung spielen die Mitarbeitenden des Trägers. Dies liegt an der im Alltag sehr geringen Wahrnehmung. Bei 25 Seminartagen ist eine prägende Funktion nur bedingt möglich. Trotzdem geben 9 % an, dass die Mitarbeitenden der FSJ-Stellen für sie eine Vorbildfunktion ausübten.

Allgemein lässt sich sagen, dass Freiwillige Personen dann zu einem Vorbild werden lassen, wenn diese die Freiwilligen ernst nehmen, mit ihnen ins Gespräch kommen und sie als Teil des Gesamtteams annehmen. Dies zeigen die hohen Werte für den Bereich, dass Teilnehmer*innen es als „ganzheitlich“ wahrnahmen, wie Mitarbeitende der Einsatzstelle und des Trägers, Eltern und Freunde mit ihnen umgegangen sind.

Zwischen den Teilnehmer*innen der regionalen Träger und jenen der bundesweiten Träger gab es Unterschiede zwischen der Bedeutung der Personen außerhalb des FSJ. Dieser Unterschied von über 10 % ist wahrscheinlich darauf zurückzuführen, dass die Teilnehmer*innen Personen außerhalb des FSJ unterschiedlich wahrgenommen haben. Durch Um- und Wegzug und der daraus entstehenden Distanz wird die Wahrnehmung und Beurteilung anderer, z. B. Freunde, Verwandte, geschärft. Bleibt dieser Personenkreis jedoch im normalen, wie bisher

bekannten Umfeld, ist ein veränderter Umgang miteinander selten bewusst auszumachen und zu erleben.

Für 26 % der Befragten gab es ihrer Meinung nach keine Vorbilder. Diese Zahl ist mit gewisser Skepsis zu betrachten. Einige Teilnehmer*innen hatten im Fragebogen zwar keine Vorbilder angegeben, dann jedoch bei der darauffolgenden Frage eine Meinung geäußert. Es kann daher sein, dass der Begriff des Vorbilds für einige mit vielen Erwartungen, auch Hoffnungen und Assoziationen verbunden ist, die sie wiederum nicht innerhalb ihres Freiwilligenjahres wiederaufgefunden.



Indirekt gehört zu diesem Themenkomplex die Wahrnehmung der Teilnehmer*innen, wie sie in den meist bestehenden Teams aufgenommen wurden bzw. welche Rolle und Funktion sie dort übernehmen konnten bzw. mussten.

7.2.17 Gruppenzugehörigkeit

Der größte Anteil der befragten Personen sah sich zum Team der Hauptamtlichen dazugehörig und damit auch involviert als Teil des Teams mit Verantwortung und Pflichten.

**Zu welcher "Gruppe" während Deines FSJ's fühltest Du Dich
ggf. dazugehörig?**

N 1716

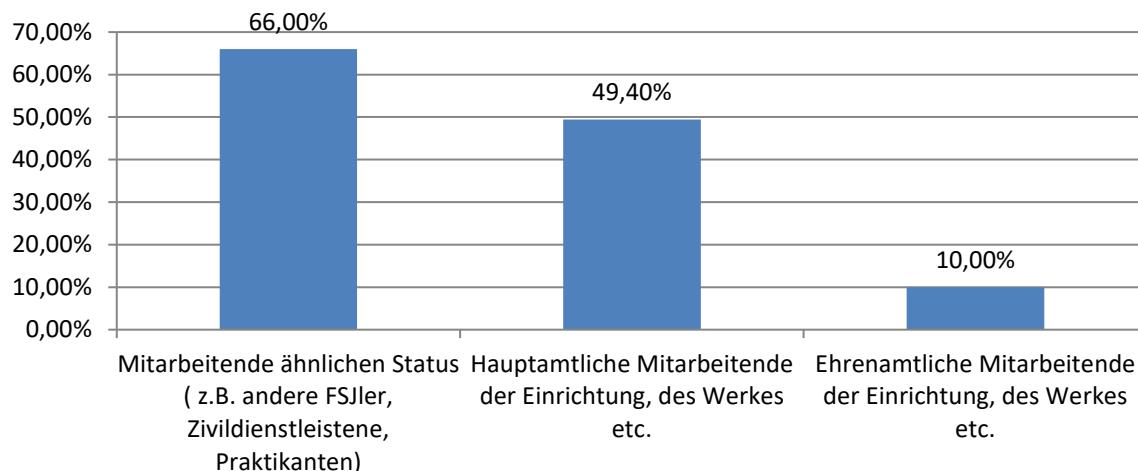


Abbildung 49: Gruppenzugehörigkeit

Daneben füllten die Teilnehmer*innen aber auch noch andere Rollen und die damit verbundenen Funktionen aus. Gleichzeitig konnten sie ihre Rolle als ungelerntes Personal mit Hilfstätigkeiten annehmen und sich in die Reihe derjenigen eingliedern, die einen ähnlichen Status besitzen. Ihnen war bewusst, dass sie keine Hauptamtlichen der Einsatzstelle waren, sondern Freiwillige, die hauptsächlich einen sozialen Hilfsdienst verrichten.

Daher haben 66 % der Befragten sich wiedergefunden in dem Status vergleichbar mit Zivildienstleistenden oder Praktikant*innen. Teilweise definierten sich Freiwillige jedoch auch in dem Status eines hauptamtlichen Mitarbeitenden einer Einrichtung. Dies kann vor allem dann der Fall sein, wenn der Freiwillige alleine mit dem Hauptamtlichen zusammenarbeitet, z. B. innerhalb einer Kirchengemeinde, eines Kindergartens oder einer Schule bzw. in einer eigenen Gruppe in einer Pflegeeinrichtung.

17 % der Teilnehmer*innen hatten im Vorfeld angegeben, dass sie ihren Freiwilligendienst als normale Konsequenz nach der Schulzeit ansahen, da sie auch schon vorher ehrenamtlich tätig gewesen seien. Der Anteil derer ist wahrscheinlich noch höher, wenn all jene dazu gerechnet werden, die sich allgemein ehrenamtlich betätigen und dies nur innerhalb der sehr differenzierten Auskunft nicht angegeben haben.

Die Teilnehmer*innen machen die Erfahrung, dass zwischen Ehrenamt und Freiwilligendienst ein Unterschied besteht. Dieser Unterschied ist nicht nur monetär zu erklären, sondern mani-

festiert sich in der größeren Verantwortung für die übertragene Aufgabe, einem größeren zeitlichen Einsatz und in der Verbindlichkeit in Form einer schriftlichen Vereinbarung zwischen Einsatzstelle, Freiwilligen und Träger – und damit auch in einer gesetzlichen Grundlage.

7.2.18 Konflikte während des Freiwilligenjahres

Im Freiwilligendienst begegnen sich Menschen in oft heterogenen Gruppen. Menschen mit einem unterschiedlichen Bildungsstand, differenten Interessen, in verschiedenen Rollen und Verantwortungsbereichen sowie mit unterschiedlichen Erfahrungen leben und arbeiten in sozialen Räumen zusammen. Für die Teilnehmer*innen des FSJ kann dies eine neue, ungewöhnliche Situation sein. War diese Gruppe während der Schulzeit noch homogener und konnten sich die Freiwilligen als Schüler*innen ihre sozialen Kontakte größtenteils aussuchen bzw. unliebsamen Begegnungen irgendwie aus dem Weg gehen, stehen sie nun vor der Situation, dass sie nun vielleicht genau mit solchen Menschen zusammenarbeiten, die sie vorher bewusst oder unbewusst gemieden haben.

Gleichzeitig bietet das Zusammenleben immer auch konfliktvolle Situationen. Für die Teilnehmer*innen des Freiwilligenjahres kann auf diesem Gebiet ein großer Lernort entstehen. Prinzipiell ist zu sagen, dass Konflikte etwas Natürliches im zwischenmenschlichen Miteinander sind. Sie entstehen, wo Menschen miteinander in Kontakt kommen. Die Teilnehmer*innen wurden jedoch nicht gefragt, ab wann für sie ein Konflikt entsteht oder eine Meinungsverschiedenheit oder ähnliches zu einem Konflikt wird. Dass es hier unterschiedliche Wahrnehmungen gab, wurde dadurch ersichtlich, dass einige Teilnehmer*innen diese Frage auf ihrem Fragebogen verneinten, dann jedoch bei der gezielten Konfliktlösung Angaben darüber machten, wie sie Konflikte gelöst haben.

Männer wie Frauen beantworteten die Frage nach Konflikten innerhalb bestimmter Gruppierungen mit leichten Schwankungen sehr ähnlich.

Hattest Du in der Zeit des FSJ's Konflikte mit Vorgesetzten?

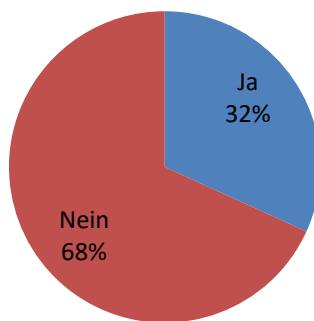


Abbildung 50: Konflikte – Vorgesetzte

So gaben rund 68 % der Teilnehmer*innen an, dass sie keine Konflikte mit ihren Vorgesetzten gehabt hätten, ein Drittel bejahte diese Frage.

Hattest Du in der Zeit des FSJ's Konflikte mit Mitarbeitenden im gleichen Team?

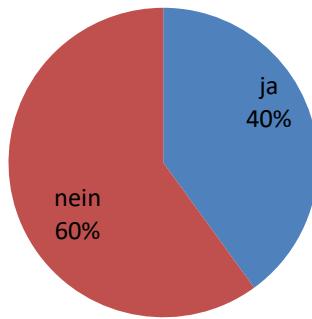


Abbildung 51: Konflikte – Mitarbeitende

Wird nun in der Hierarchie der Mitarbeitenden weiter gefragt, ob Konflikte innerhalb der Mitarbeitenden des gleichen Teams entstanden, so bejaht dies bereits ein Drittel und nur noch zwei Drittel verneinen dies. Geht es dann weiter zu dem gleichen Personenkreis, zu dem auch die Freiwilligen gehörten, nimmt der Anteil der Konflikte wiederum ab. Dass der Prozentsatz in

Bezug auf die direkt vorgesetzten Mitarbeitenden höher ist als bei den anderen Personengruppen, ist sicherlich darauf zurückzuführen, dass hier auch die meisten unterschiedlichen Verantwortlichkeiten aufeinandertreffen. An dieser Stelle ist wiederum eine Differenz zwischen denjenigen Teilnehmer*innen festzustellen, die bei bundesweiten Trägern tätig waren, und denjenigen, die bei anderen, eher regionalen Trägern ihren Freiwilligendienst absolvierten. Diese Differenz kann daraus entstehen, dass es oft eine sehr hohe Identifikation mit Werten und Vorstellungen über bestimmte Abläufe gibt bzw. die Lösungen unterschiedlich möglich sind. Ein größerer Gruppendruck und die eigenen Ideale können ebenso dazu führen, dass unterschiedlich bei Konflikten reagiert wird. Gleichzeitig kann es auch sein, dass ein Teil der Freiwilligen in kleineren Teams zusammenarbeitete und weniger in großen Organisationen und dass dadurch das Konfliktpotenzial größer war.

**Gab es in der Zeit des FSJ's Konflikte mit Personen
ähnlichen Status z.B. anderen Freiwilligen, Zivis,
Praktikanten?**

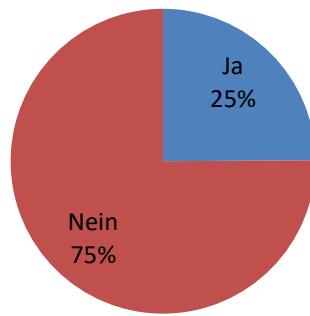


Abbildung 52: Konflikte – Personen mit ähnlichem Status

Die Themen der Konflikte waren bei beiden Teilnehmer*innengruppen mit ähnlichen Prozentanteilen gleich hoch. Auch innerhalb der Geschlechter gab es keine großen Unterschiede (< 5 %).

Konfliktbereitschaft - bundesweite Träger

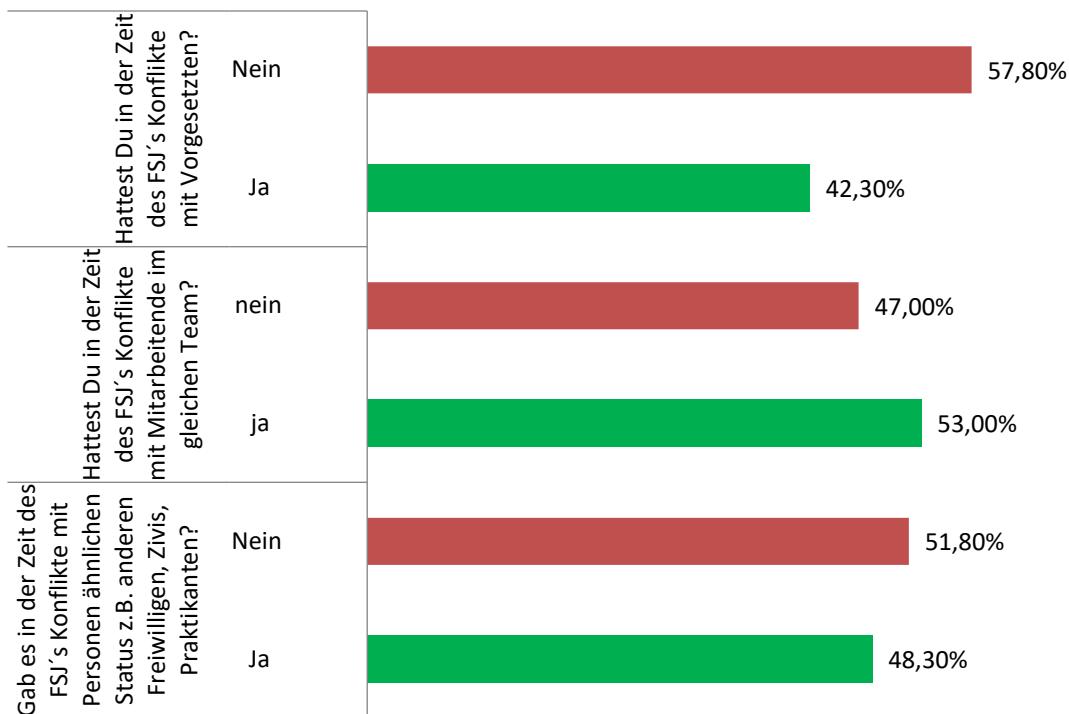


Abbildung 53: Konflikte – bundesweite Träger

Tendenziell lässt sich feststellen, dass das Konfliktpotenzial zwischen Freiwilligen und Vorgesetzten am höchsten ist. Nach der Frage, welche Themengebiete die meisten Konflikte erzeugten, zeigten die Teilnehmer*innen ein differenziertes und teilweise sehr klares Bild der Situationen vor Ort.

Für den Großteil der Teilnehmer*innen ist der Freiwilligendienst das erste Eintreten in die Berufs- und Arbeitswelt. Damit verbunden ist auch die Vorgabe von festen Strukturen und Abläufen. Individualität und Kreativität sind in vielen Situationen nicht gefragt, sondern bestimmte Abläufe müssen funktionieren und Arbeiten erledigt werden, z. B. die Essensverteilung im Krankenhaus. Daher war auch für die Mehrheit der Teilnehmer*innen mit nahezu 59 % die unterschiedliche Sichtweise, wie man eine konkrete Arbeit erledigen kann, das größte Konfliktfeld. Daneben wurde eine fehlende bzw. falsche Kommunikation mit 39 % als zweiter großer Konfliktbereich angegeben. Zu diesem Bereich ist sicherlich auch die dritte Aussage zu zählen, die fehlenden Informationen innerhalb der eigenen Gruppe mit 29 %, z. B. in Bezug auf Urlaub und Überstundenregelung.

Konfliktbereitschaft - regionale Träger

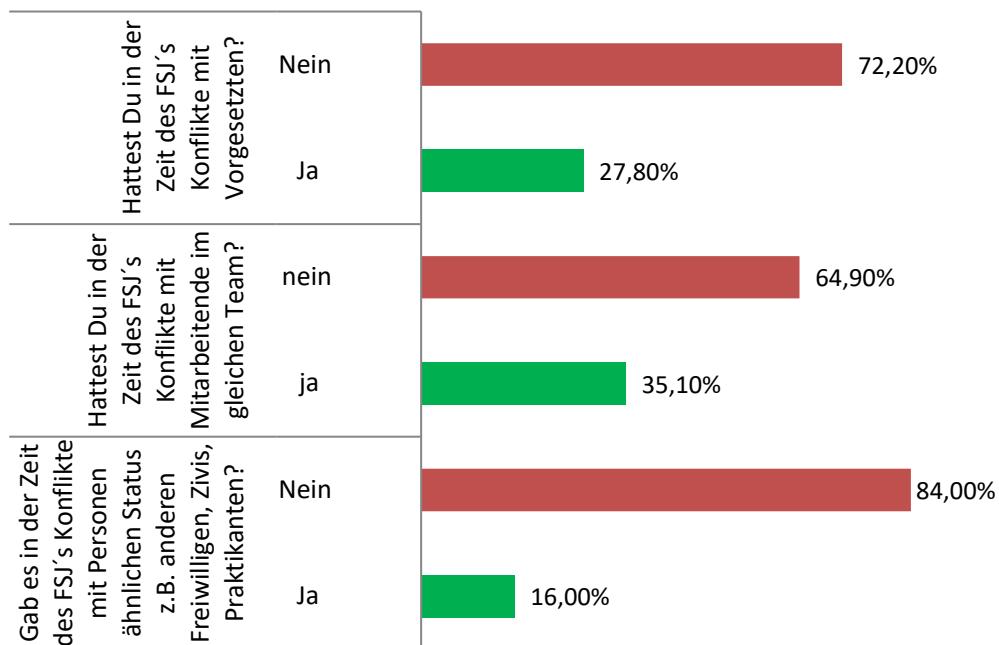


Abbildung 54: Konflikte – regionale Träger

Bei der Konfliktlösung mit dem jeweiligen Personenkreis gehen die Freiwilligen nach eigener Aussage ziemlich ähnlich um. Sie versuchten, die Probleme direkt anzusprechen und dadurch auch zu lösen.

Für 49 % bzw. 58 % der Teilnehmer*innen war dies eines der möglichen Handlungsmodelle. Sicherlich spielten auch andere Vorgehensweisen im Vorfeld eine Rolle, z. B. ein für sich selbst klärendes Gespräch auf Seminaren mit anderen Teilnehmer*innen oder Referent*innen des Trägers oder innerhalb der Einsatzstelle mit Vertrauenspersonen (20–24 %).

Welche Art von Konflikten hattest Du während Deines FSJ's?

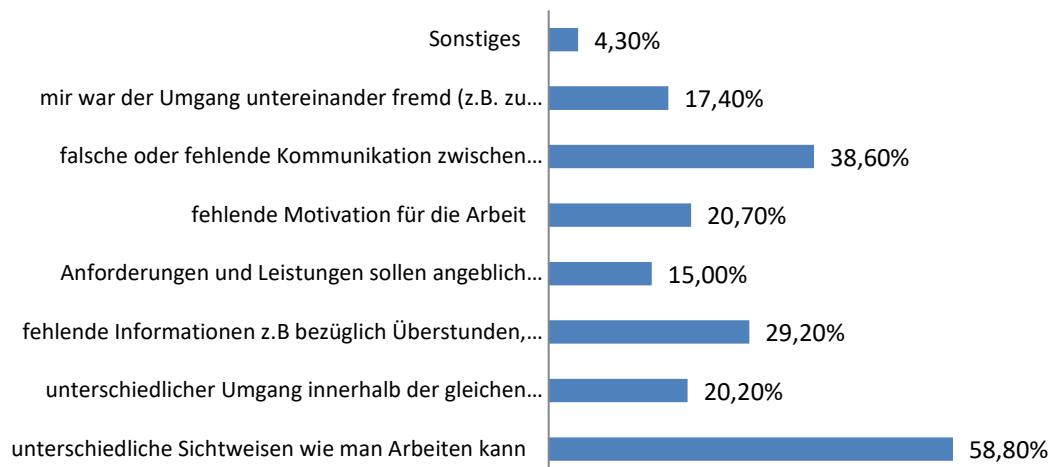


Abbildung 55: Arten von Konflikten – gesamt

Wie bist Du mit diesen Konflikten zwischen Dir und Deinen Vorgesetzten umgegangen?

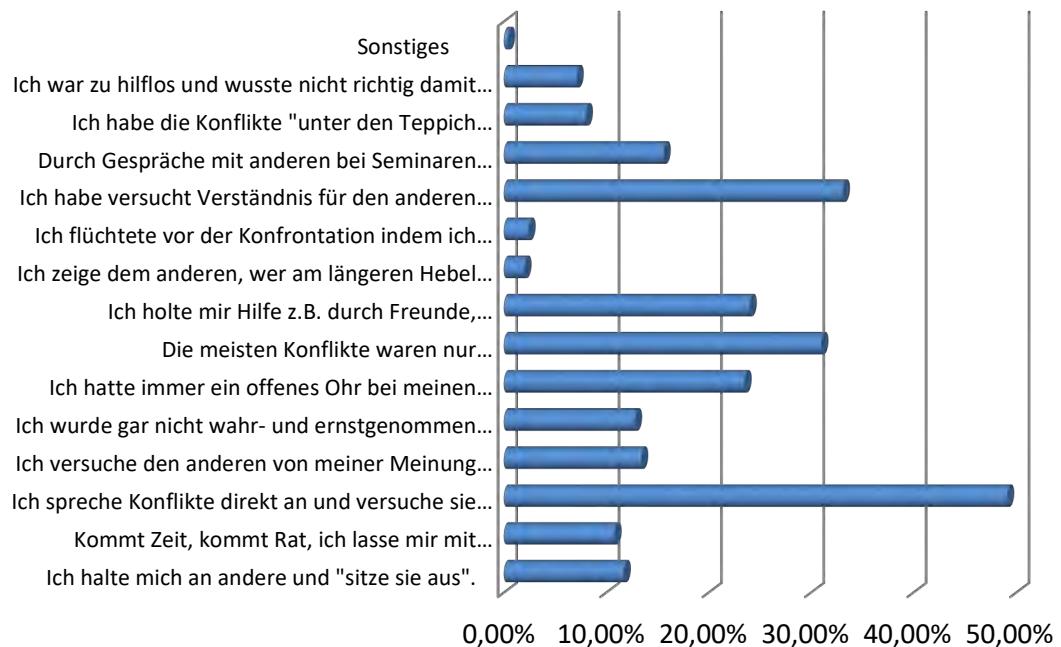


Abbildung 56: Konflikte – FSJ – Vorgesetzte

**Wie bist Du mit Konflikten zwischen Dir und Mitarbeitenden ähnlichen Status umgegangen?
(z.B. mit Zivildienstleistenden, Praktikanten etc.)**

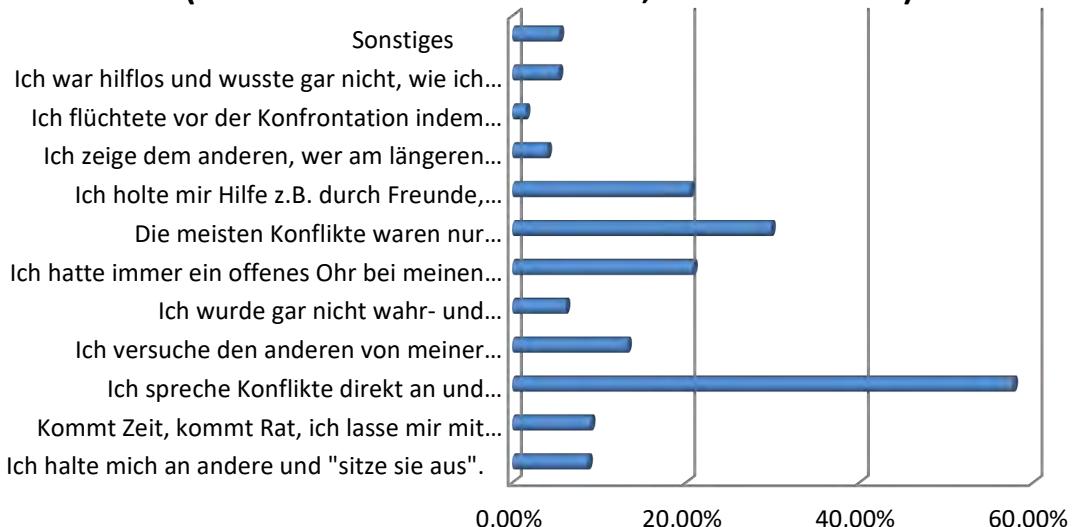


Abbildung 57: Konflikte – FSJ – Mitarbeitende

Die Motivation für einen Freiwilligendienst erlebt immer wieder Schwankungen. Starten die meisten Teilnehmer*innen hoch motiviert im Sommer, erleben sie zum jeweiligen Jahreswechsel bis ungefähr in den Februar/März hinein ein Motivationstief. Teilweise ist dies durch die Tatsache bedingt, dass sie sich von ihren Vorstellungen bezüglich des Freiwilligenjahres distanzieren mussten und enttäuscht wurden. Hoffnungen, Erwartungen und Vorstellungen haben sich in der Realität nicht erfüllt. Die Umstellung auf ein geregeltes Arbeitsleben mit einem durchschnittlichen 38,5 Stunden-Pensum pro Woche lässt nicht mehr so viele Freiräume wie noch zur vorher bekannten Schulzeit. So sind der Austausch und das Treffen mit Freunden vielleicht nicht mehr so gegeben, gerade dann, wenn die Teilnehmer*innen zuvor die gleiche Schule bzw. Klasse oder Stufe besucht haben.

Neben diesen Enttäuschungen können noch neue berufliche Perspektiven (nachträglich eine Ausbildungsstelle angeboten bekommen, im Nachrückverfahren einen Studienplatz erhalten) dazukommen.

Die Teilnehmer*innen wurden daher gefragt, welche Gründe es gab, um ihren Freiwilligendienst außerhalb der oben genannten Gründe frühzeitig zu beenden.

Für ungefähr 17 % spielte eine fehlende Wertschätzung dabei eine ausschlaggebende Rolle. Hierbei ist zu beachten, dass der Freiwilligendienst eben freiwillig und für ein geringes Taschengeld durchgeführt wird. Immaterielle Werte wie Anerkennung und Wertschätzung, eine gute Seminararbeit, Übertragung von Verantwortung, Begleitung in beruflichen Fragen können den Aspekt des Materiellen ergänzen.

**Während Deiner Zeit des FSJ gab es vielleicht Momente, in denen Du das FSJ abbrechen wolltest.
Welche Gründe waren dies?**

N 1611

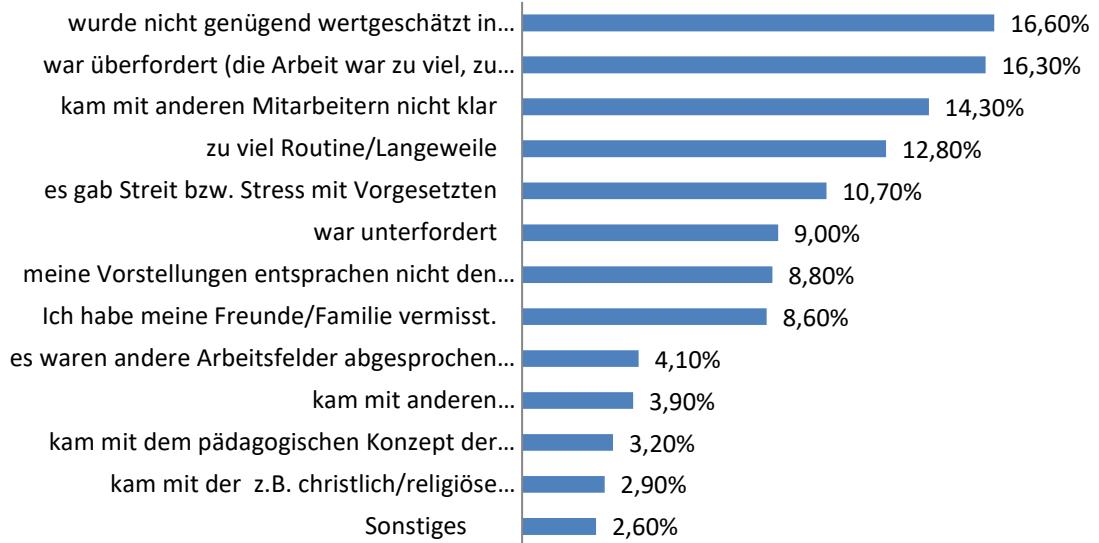
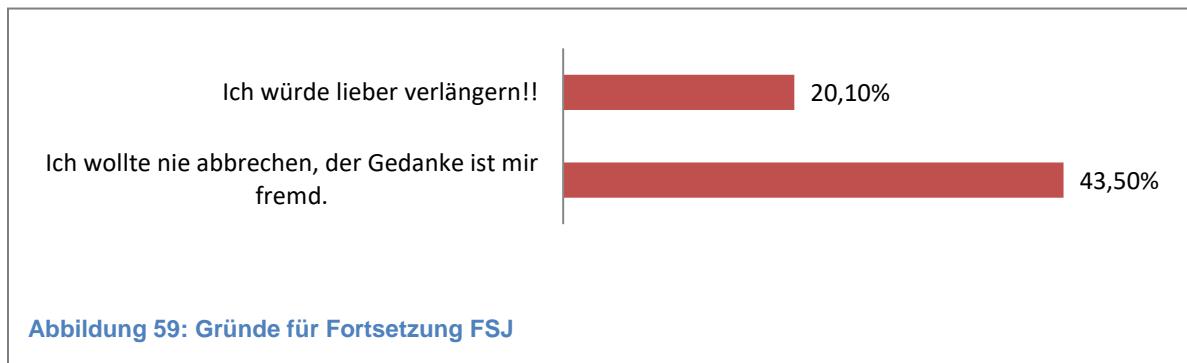


Abbildung 58: Gründe für Abbruch FSJ

Ähnlich hohe Werte (16,3 %) erreicht die Überforderung innerhalb des Arbeitsfeldes. Hierbei war im Fragebogen konkret nach zu viel und zu schwerer Arbeit gefragt worden. Der Überforderung stand mit 9 % die Unterforderung gegenüber.

Innerhalb der Fragestellung wurde ebenfalls die These vertreten, dass einem der Gedanke des Abbruchs des Freiwilligendienstes fremd ist bzw. dass man sogar den Freiwilligendienst verlängern möchte.



Von den 1611 Teilnehmer*innen, die hier eine Aussage getroffen haben, war 43,5 % der Gedanke, den Freiwilligendienst vorzeitig zu beenden bzw. abzubrechen fremd, ca. 20 % wollten ihn sogar lieber weiter verlängern.

Weiterhin wurde gefragt, warum sie in bestimmten Situationen ihren Freiwilligendienst nicht beendet haben.

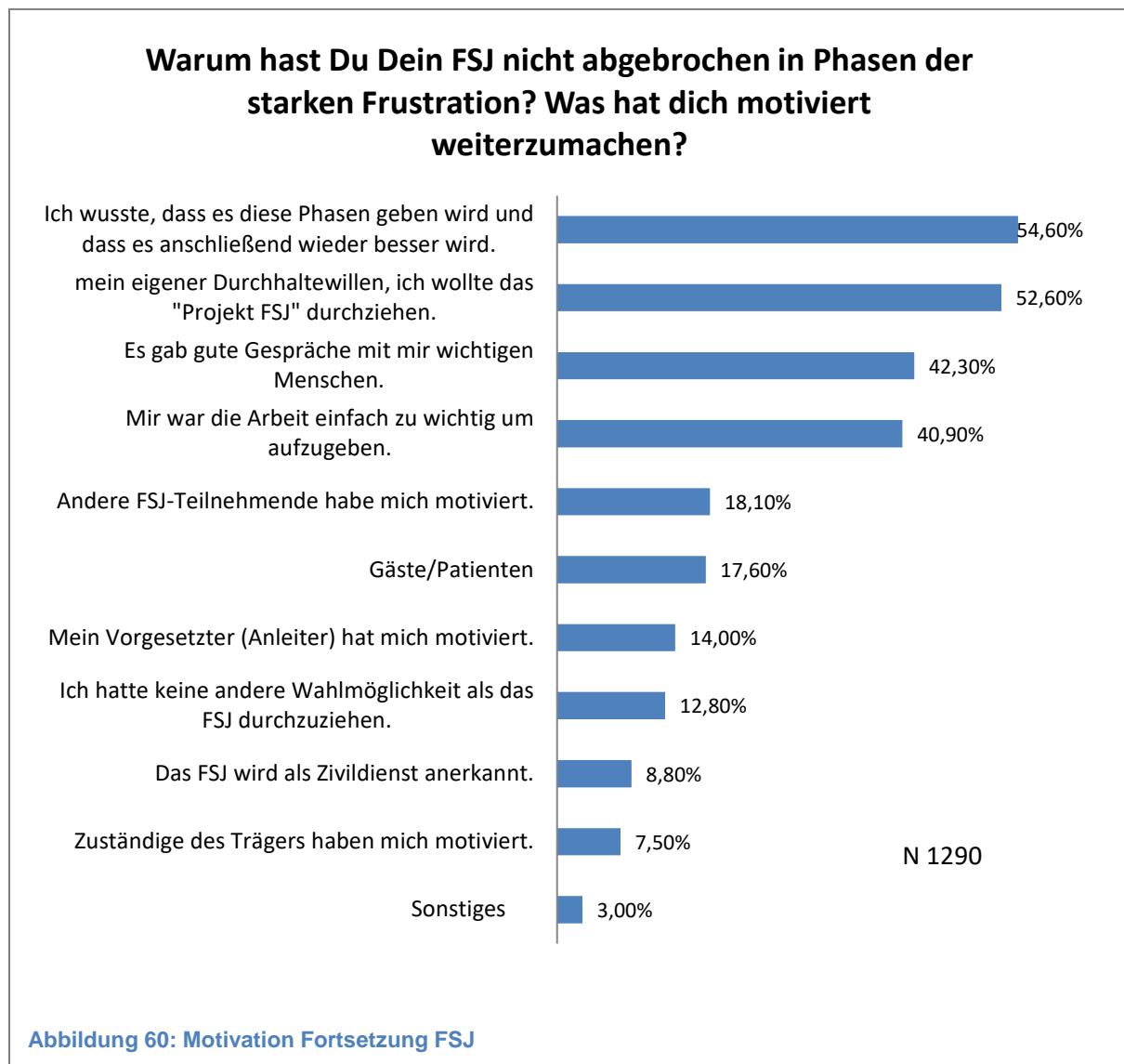


Abbildung 60: Motivation Fortsetzung FSJ

Hierbei war von besonderer Bedeutung, dass die Teilnehmer*innen wussten, dass solche Phasen der Frustration auftreten. Ihnen war bewusst, dass die kommende Zeit nicht nur eine gelingende, glückliche, freie Zeit sein würde, sondern auch Herausforderungen, Grenzen, Konflikte und Enttäuschung in sich bergen würde. Dadurch, dass sie darauf vorbereitet waren, wussten sie auch, dass diese Zeiten wieder zu Ende gehen. Für fast 55 % war dieses Wissen daher ausschlaggebend, mit den lustlosen und unmotivierten Zeiten umzugehen. Dies zeigt auch, dass die Teilnehmer*innen reflektiert in ihren Freiwilligendienst gehen und diesen schon im Vorfeld sehr differenziert wahrnehmen. Gleichzeitig tritt auch zutage, dass sie ihren Dienst nicht nur in der Perspektive eines Spaß-Projektes sehen, sondern auch als ein Jahr der Veränderungen. Es ist daher nicht erstaunlich, dass 53 % der Teilnehmer*innen mit einem starken

Durchhaltevermögen die Konflikte dann auch angegangen sind, sie aktiv durchlebten. Hierbei erlebten die Teilnehmer*innen, dass einiges im Leben eben nicht zu erreichen ist, wenn die Spannung zwischen Wunsch und Realität nicht ausgehalten wird. Es gehört für viele daher dazu, diese Spannungen und Konflikte zu erleben und zu durchleben. So wissen sie aber auch, dass sie dies nicht als Einzelkämpfer tun müssen, sondern sich Hilfe in Form von Gesprächen, Ratschlägen, Austausch mit Älteren und Gleichaltrigen holen können. Diese Chance nutzen sie. Nicht zu wissen, wie sie in bestimmten Situationen sich entscheiden sollen, Ratlosigkeit und sich selbst zu vergewissern werden nicht als Schwäche ausgelegt und wahrgenommen. Hilfe in Anspruch zu nehmen, ist Teil der Vergewisserung der eigenen Gedanken und damit Bestärkung bzw. Relativierung der eigenen Identität.

Hinzu kommt noch die persönliche Wertvorstellung bezüglich der eigenen Tätigkeit in der Einsatzstelle. Für 40 % der Teilnehmer*innen war die eigene Arbeit vor Ort so bedeutsam, dass sie den Freiwilligendienst in Konfliktsituationen nicht aufgeben wollten. Hier wird noch einmal deutlich, dass die als Hilfstätigkeit ausgeschriebene Arbeit entweder vergleichbar sein kann mit einer Vollzeitarbeitsstelle oder dass die Tätigkeiten Arbeiten betreffen, die sonst gar nicht ausgeführt werden könnten – vielleicht ist es auch eine Mischung beider Aspekte.

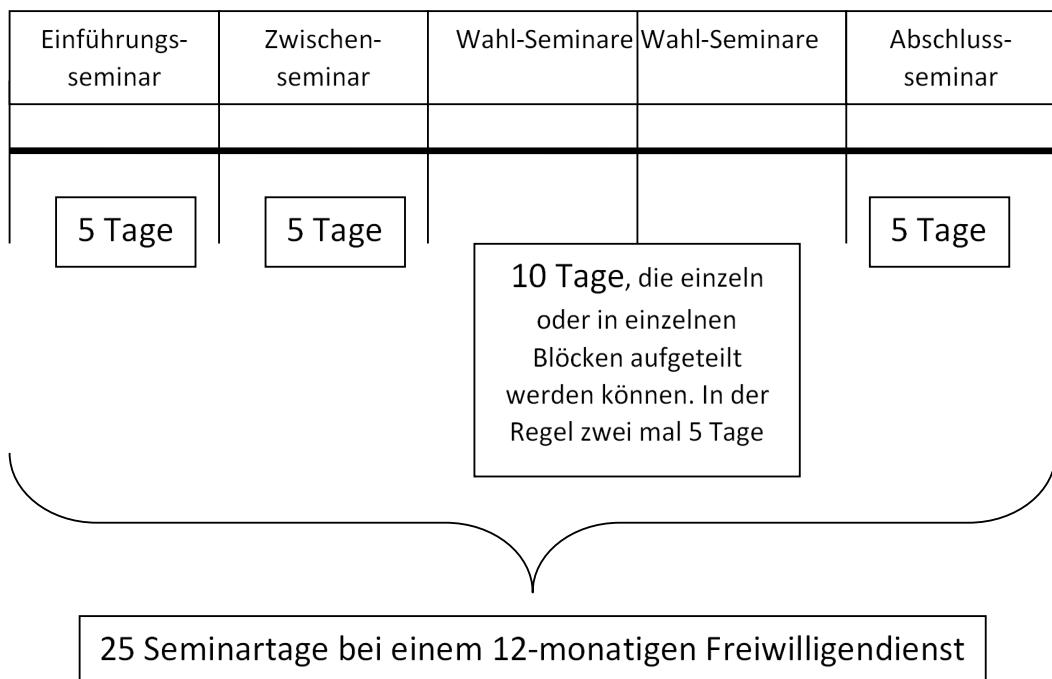
Für nur 14 % war mitunter die Notwendigkeit der Durchführung des Freiwilligendienstes ausschlaggebend. Gleichzeitig sind hier teilweise auch die Teilnehmer*innen mitzurechnen, die ihren Freiwilligendienst anstelle eines Zivildienstes gemacht haben. Daher zeigt diese eher geringe Zahl, dass im Umkehrschluss die Freiwilligkeit eines Freiwilligendienstes nicht bedeutet, dass in Konfliktsituationen bei den zusätzlich eher bescheidenen Rahmenbedingungen der Dienst vorzeitig beendet wird.

Im Allgemeinen lässt sich sagen, dass Freiwillige mit einer hohen Motivation ihren Freiwilligendienst durchführen, trotz manchmal schlechter Rahmenbedingungen.

7.2.19 Seminararbeit des Trägers

Das Freiwilligenjahr im Rahmen des FSJ ist als Bildungs- und Orientierungsjahr gesetzlich festgeschrieben. Innerhalb dieser Zeit stellen die Einsatzstellen ihre Freiwilligen für 25 Seminartage gerechnet auf 12 Monate für die Bildungsarbeit des Trägers frei. Welche Bedeutung haben jedoch diese Bildungstage? Was bedeutet Bildung innerhalb der in der Regel konstanten Gruppengröße von 25 bis 30 Teilnehmer*innen? Was sind die Themen, mit denen sich die Freiwilligen dort beschäftigen und die sie auch mit in den Alltag nehmen?

Das folgende Modell möchte die Umsetzung der gesetzlichen Grundlagen und der Qualitätsentwicklungsrichtlinien der evangelischen Trägergruppe veranschaulichen.



Das Einführungs-, Zwischen-, und Abschlusseminar muss von einem hauptamtlichen Referenten des Trägers durchgeführt werden.

Die 10 Tage Wahlseminar können von hauptamtlichen Referenten des Trägers oder an delegierte Fachkräfte weitergegeben werden z.B. Honorarkräfte oder auch an Fachpersonal in den Einsatzstellen.

Abbildung 61: Seminartage des Trägers

Generell lässt sich sagen, dass es bezüglich der Themen kein einheitliches Bild gibt.

Das Einführungsseminar behandelt schwerpunktmäßig die Themen „Einführung in den Freiwilligendienst“, „Rechte und Pflichten während des Freiwilligendienstes“, „Kennenlernen der Seminargruppe“ und je nach Referent*innen des Trägers und den jeweiligen Schwerpunkten des Trägers weitere Themen.

Demgegenüber steht das Abschlusseminar mit der Reflexion des Freiwilligenjahres und dem Ausblick auf das Zukünftige sowie persönlichen Inhalten der Seminargruppen-Teilnehmer*innen.

Das Zwischenseminar stellt zum einen eine Zwischenreflexion für einige Träger dar. Hier werden die bisherigen Erfahrungen in der Einsatzstelle, mit Mitarbeitenden, Themen wie „Nähe

und Distanz“ etc. besprochen. Andere Träger wiederum haben andere Konzeptionen und damit auch Schwerpunkte ihrer Seminararbeit und verbinden z. B. die Wahlseminartage mit dem Zwischenseminar. Da die Wahlseminartage flexibel mit anderen Seminaren variiert werden können bzw. unterschiedlich aufgeteilt werden, gibt es hier eine große Bandbreite an Seminarconzeptionen. Auch führen einzelne Träger Einführungs- oder Abschlusseminare von mehr als 5 Tagen durch.

Die 10-Tage-Wahlseminare haben sehr unterschiedliche Schwerpunkte. Hier sollen die individuellen Interessen der Teilnehmer*innen stärker in den Mittelpunkt gerückt werden. Anhand eines Themenkataloges gibt es zwischen Fahrten nach Taizé, Klettertouren, Segelfahrten bzw. Einheiten zum Erlernen und zur Stärkung von Ich-Kompetenzen und Team-Kompetenzen viele verschiedene Themen.

Auf die Frage nach den Themen, die für die Teilnehmer*innen von besonderer Wichtigkeit wurden und für sie sogar im Alltag nach dem Seminar eine Bedeutung hatten, wurden viele verschiedene Antworten gegeben. Einen Themenschwerpunkt hier zu setzen, ist kaum möglich. Eher war bei der Eingabe der Daten ersichtlich, dass ein Thema besonders dann öfters genannt wurde, wenn diejenige Person, die das Thema bearbeitete und vertrat, dieses authentisch weitergab bzw. wenn diese Person innerhalb der Seminargruppe hohe Anerkennung besaß. Es ist daher nicht ersichtlich, ob das Thema von den Teilnehmer*innen als wichtig und kompetent dargestellt wahrgenommen wurde oder wie stark die Persönlichkeit der Referierenden hier eine Rolle spielte.

Auf die Frage, was die Teilnehmer*innen hauptsächlich von der Seminararbeit mitnahmen, wurden daher auch weniger die behandelten Themen genannt. Auch hier wird wiederum ersichtlich, dass das Thema „Austausch untereinander“ und damit Bildung der eigenen Identität und Persönlichkeit im Mittelpunkt steht.

Wenn Du an Deine Seminare denkst, was nimmst du davon hauptsächlich mit?

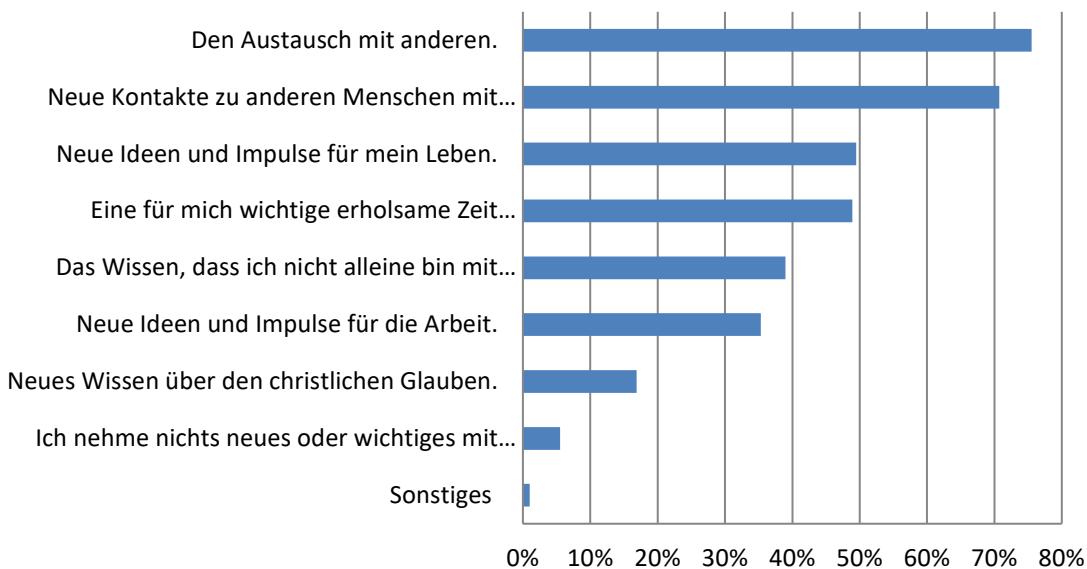


Abbildung 62: Seminarinhalte I

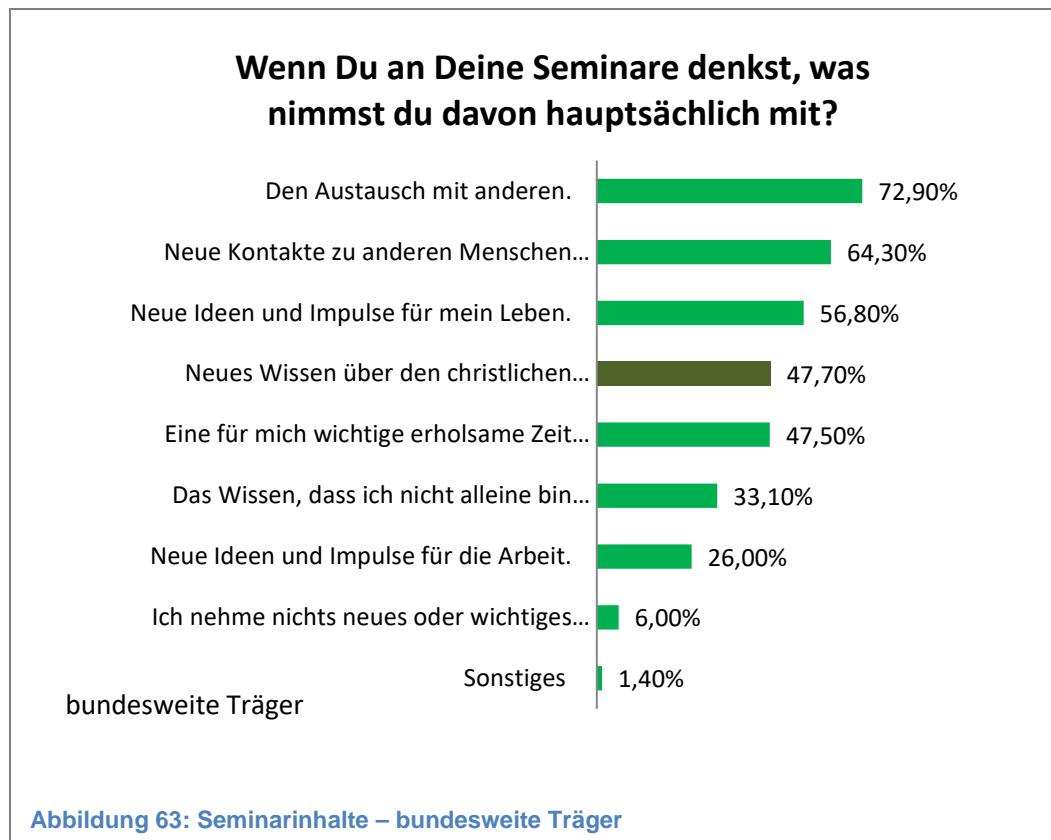
Die am meisten genannten Punkte behandeln inhaltlich den Themenschwerpunkt „Austausch mit anderen“ bzw. „Kennenlernen von anderen“.

Jedoch lässt sich auch an dieser Stelle eine etwas unterschiedliche Schwerpunktsetzung feststellen bei den Teilnehmer*innen, die ihren Freiwilligendienst bei einem bundesweiten Träger durchführten, und bei den Teilnehmer*innen, die dies eher bei einem regionalen Träger getan haben.

Bei den bundesweiten Trägern gab es leichte, teilweise sogar große Differenzen bei der Beantwortung der Frage.

Mit nahezu 48 % aller Befragten innerhalb der Teilnehmer*innengruppe bei bundesweiten Trägern wurde der Punkt genannt, dass sie „neues Wissen über den christlichen Glauben“ erhalten haben und dadurch ihre Sichtweise veränderten bzw. erweiterten. Wie auch an den vorherigen Punkten wird besonders an dieser Stelle deutlich, welche Schwerpunkte gerade von diesen spezifischen Trägern bzw. den hauptamtlichen Referent*innen gesehen und betrachtet werden. Die hauptamtlichen Referent*innen initiieren in der Seminararbeit einen Bildungsprozess, der bei der Wahrnehmung der Glaubenswahrheiten der Eltern oder Personen innerhalb der Gemeinde beginnt und hinführen soll zu einem selbstverantwortlichen Glauben der einzelnen Teilnehmenden. Es könnte vermutet werden, dass die religiöse Bildung an dieser Stelle

besonders in Form von mehr Bibelwissen u. ä. geschieht. Jedoch ist dies auf Grund der Zusammensetzung der Seminargruppen und der Heterogenität in der Realität gar nicht möglich. Inhaltlich werden in den Seminaren weniger Spiritualität und Bibelwissen vermittelt als das Lernen und Akzeptieren der Andersartigkeit des anderen. Inklusion erhält an dieser Stelle einen anderen Schwerpunkt, als sie dies in der Regel hat. Es geht nicht nur um die Inklusion von z. B. Menschen mit Behinderungen, es geht auch um Menschen mit einem anderen Wertesystem, einem anderen Glaubensverständnis und im Entferntesten auch Kulturverständnis.



Dieser Punkt im Vergleich zwischen den verschiedenen Trägertypen zeigt nochmals deutlicher, wie verschieden auch das Teilnehmer*innenspektrum ist. Werden nur die Teilnehmer*innen der regionalen Träger befragt, ergibt die Antwort auf die Frage bzw. Behauptung „Ich habe neues Wissen über den christlichen Glauben erhalten“ nur einen Prozentsatz von 5,2 %.

Neben den offiziellen Seminarthemen bzw. Impulsen durch die tägliche Arbeit waren auch andere Themen und Gedanken für die Zielgruppe von Bedeutung. Sie wurden daher gefragt, mit welchen Themen sie sich sonst in ihrer Freizeit und in dem Alltag noch beschäftigten bzw. welche Themen im Alltag an Bedeutung gewannen aufgrund der Arbeit bzw. der Seminare.

Wenn Du an Deine Seminare denkst, was nimmst du davon hauptsächlich mit?

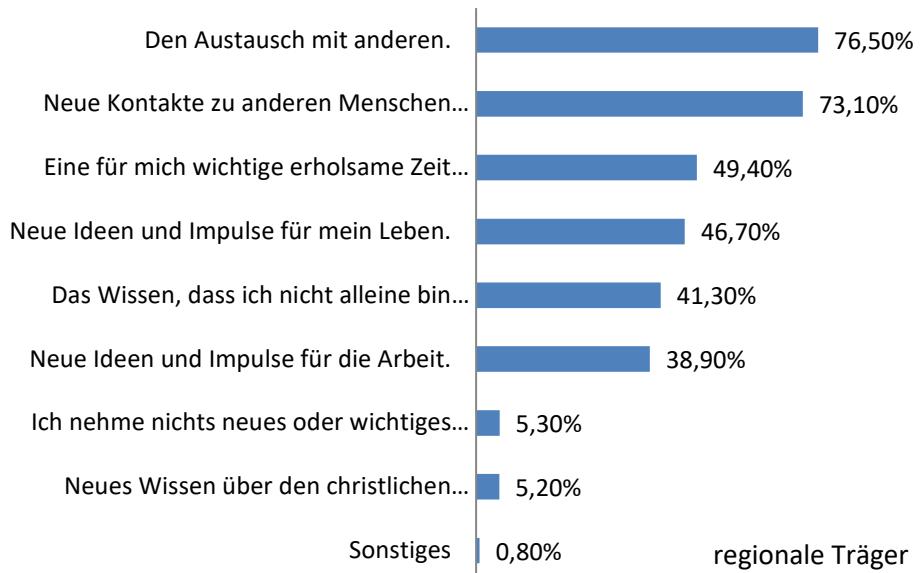


Abbildung 64: Seminarinhalte – regionale Träger

Welche Themen haben Dich durch Deine Arbeit oder Tätigkeit in der Einsatzstelle besonders beschäftigt, bzw. mit welchen hast du Dich auseinandergesetzt?

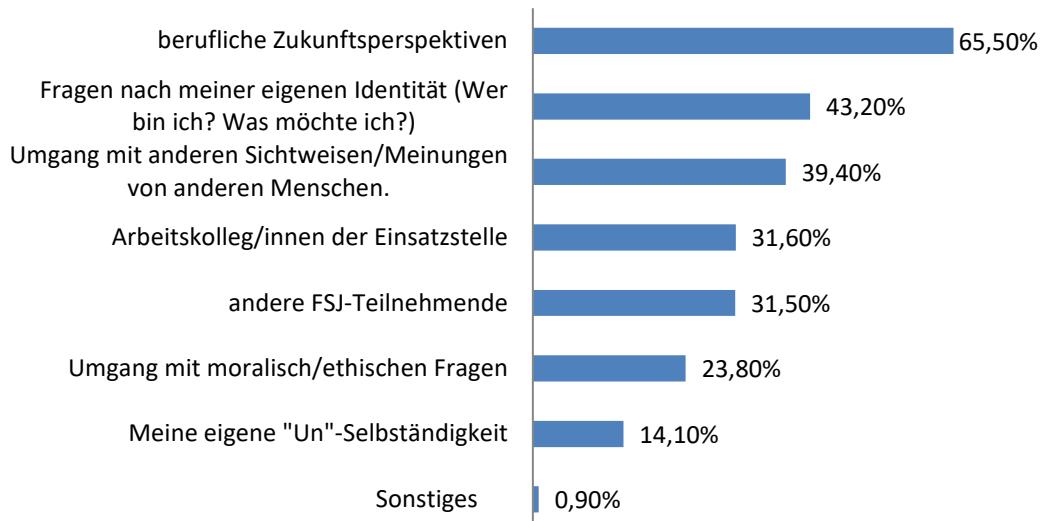


Abbildung 65: Themenschwerpunkte FSJ

An dieser Stelle tritt nochmals hervor, dass sich der Motivationskreis bzw. der Kreis der Ziele vom Einführungsseminar teilweise durch das gesamte Freiwilligenjahr zieht. Durch das ganze Jahr hinweg war die Frage der beruflichen Perspektive von entscheidender Bedeutung. Für 65,5 % der Befragten war dies eine Frage, die spätestens nach der Hälfte der Zeit wieder an großer Bedeutung gewann. Hier wird ersichtlich, dass für viele die Zeit im FSJ eine berufliche Orientierungszeit ist.

Aber auch die Fragen nach der eigenen Identität, dem Verhältnis zwischen Identität und Beruf, die Bildung und ggf. die Korrektur der eigenen Sichtweise auf die eigene Lebenswelt bzw. auch die der anderen Personen im Umfeld z.B. Patienten, Vorgesetzte, Seminarteilnehmer*innen etc., war entscheidend für die Teilnehmer*innen.

Bei der Unterscheidung der zwei Personengruppen zwischen Freiwilligen, die ihren Freiwilligendienst bei eher regionalen Trägern oder bei bundesweiten Trägern durchführten, gibt es eine kleine Verschiebung innerhalb der einzelnen Werte, jedoch keine andere prozentuale Gewichtung der Aussagen. Eher wird die Tendenz weiter nochmals verdeutlich, dass Teilnehmer*innen bei regionalen Trägern ohne den Glaubensaspekt eher selbstbewusster und selbstsicherer auftreten.

7.2.20 Wie sah die Freizeitbeschäftigung aus? Worin bestand sie?

Für den größten Teil der Befragten war der Freiwilligendienst der Eintritt in ein Berufsleben, und zum ersten Mal erlebten sie eine größere Einschränkung ihrer selbst zu gestaltenden Freizeit. Wie gingen die Teilnehmer*innen mit der geringer gewordenen Freizeit um?

Freunde, Gleichaltrige, die Menschen aus der gleichen Clique waren von besonderer Bedeutung für die Befragten. Hier wiederholen sich die bereits hohen Werte für die Bedeutung von Gleichaltrigen. Aber auch die Partnerin bzw. der Partner hat für einige einen besonderen Stellenwert eingenommen. Hier ist sicherlich auch davon auszugehen, dass einige Single sind und für sie daher dieses Thema gar nicht bestehen konnte. Es folgen eigene Hobbys, worunter auch der Sport fallen kann. Auf Grund der besonderen Bedeutung für Jugendliche wurde er in der Befragung nochmals gesondert erwähnt.

Mit welchen Themen hast Du Dich sonst noch außerhalb der Seminarthemen und Arbeitsthemen besonders beschäftigt z.B. Fragen bezüglich der Zeit nach dem FSJ etc?

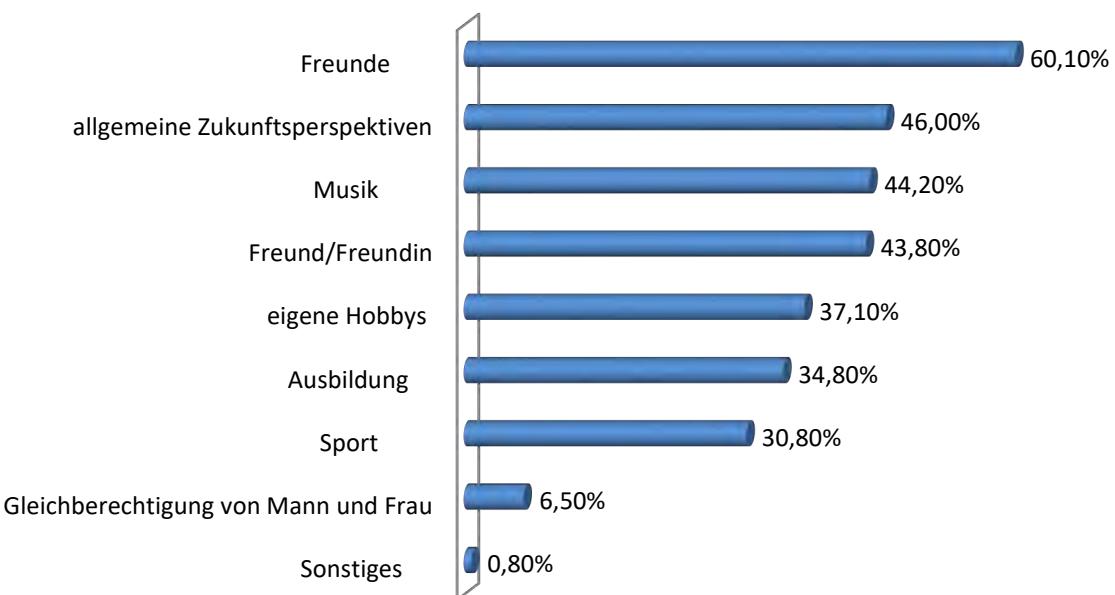
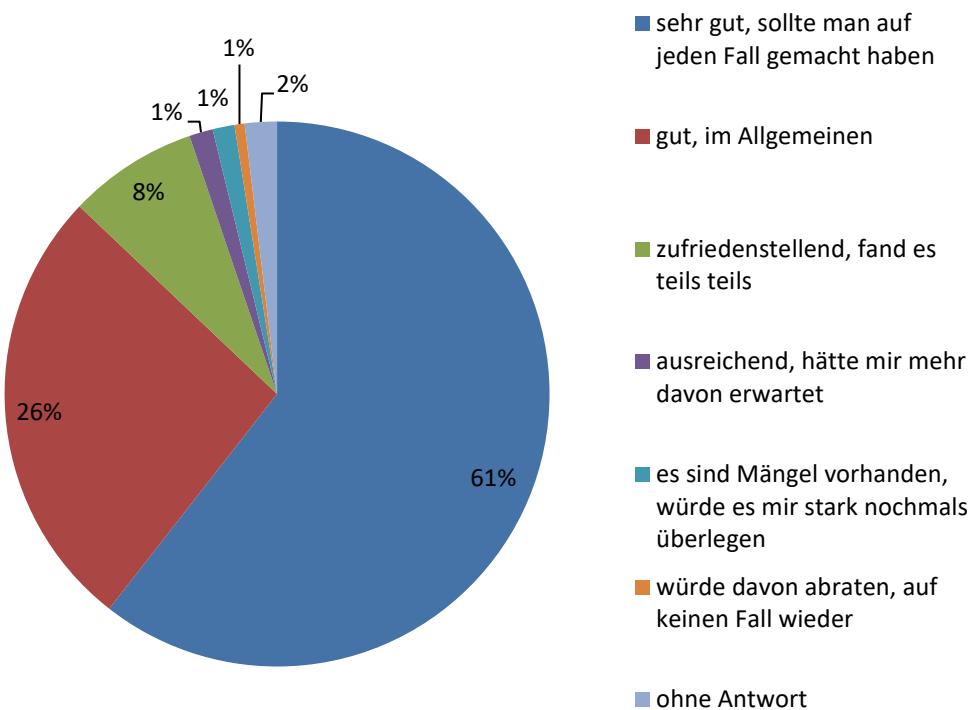


Abbildung 66: Themenschwerpunkte außerhalb des FSJ

7.2.21 Abschließende Bewertung der Teilnehmenden über den Freiwilligendienst FSJ

Zum Schluss der Befragung wurden die Teilnehmer*innen um eine abschließende Benotung ihres Freiwilligendienstes in der Vielfältigkeit und Vielschichtigkeit der Erfahrungen, Erlebnisse, Ereignisse und Begegnungen gebeten. 98 % aller Teilnehmer*innen sind dieser Aufforderung nachgekommen und haben nach Schulnoten ihr FSJ bewertet. Für die überwiegende Mehrzahl von nahezu 89 % war das zurückliegende Jahr bzw. die zurückliegende Zeit gut bis sogar sehr gut. 9 % waren damit zufrieden, sahen allerdings auch Mängel, die sie gerne beseitigt hätten, und für einen geringen Anteil von 2 % war der Freiwilligendienst unter evangelischer Trägerschaft in der Gesamtsicht mit sehr großen Mängeln verbunden.

Wenn Du am Ende Deines FSJ eine Bewertung über das gesamte Jahr geben solltest, welche Bewertung würdest Du dem FSJ unter ev. Trägerschaft geben?



N 1825

Abbildung 67: Bewertung FSJ evangelische Trägergruppe I

Jedoch lässt sich anhand der dargelegten Werte sagen, dass das FSJ unter evangelischer Trägerschaft sehr gut von den Teilnehmer*innen empfunden wurde. Dabei spielt auch die regionale bzw. bundesweite Tätigkeit des Trägers keine bedeutende Rolle.

Wenn Du am Ende Deines FSJ eine Bewertung über das gesamte Jahr geben solltest, welche Bewertung würdest Du dem FSJ unter ev. Trägerschaft geben?

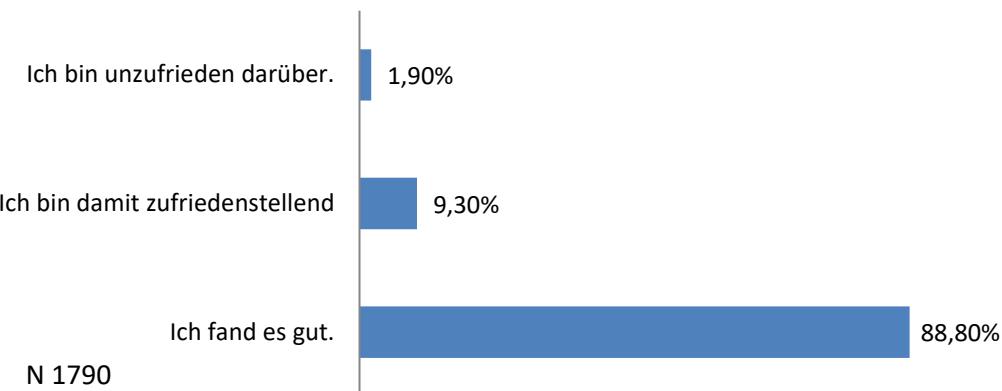


Abbildung 68: Bewertung FSJ evangelische Trägergruppe II

Bei den bundesweiten Trägern sah das Ergebnis ähnlich aus wie im Durchschnitt aller Träger. 97 % der Teilnehmer*innen gaben dem FSJ ein gut bis sehr gut bzw. waren mit der Leistung trotz einiger Mängel zufrieden.

Bei den meistens regionalen Trägern war das Ergebnis teilweise sogar noch ein wenig besser. Hier gaben 98,5 % der Teilnehmer*innen an, dass sie mit den Erfahrungen und Leistungen, mit dem Gelernten während der Zeit des FSJ unter evangelischer Trägerschaft zufrieden bis sogar sehr zufrieden war, trotz einiger Mängel.

Wenn Du am Ende Deines FSJ eine Bewertung über das gesamte Jahr geben solltest, welche Bewertung würdest Du dem FSJ unter ev. Trägerschaft geben?

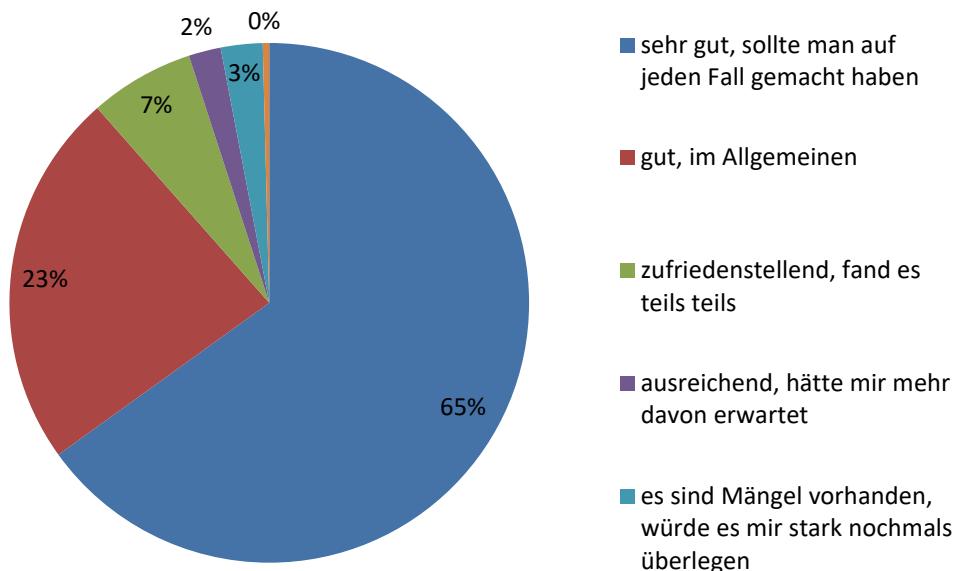


Abbildung 69: Bewertung FSJ – bundesweite Träger

Wenn Du am Ende Deines FSJ eine Bewertung über das gesamte Jahr geben solltest, welche Bewertung würdest Du dem FSJ unter ev. Trägerschaft geben?

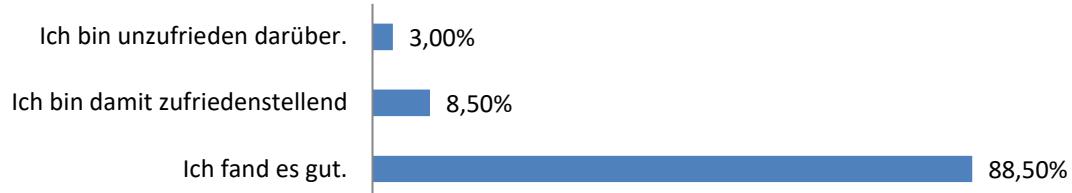


Abbildung 70: Bewertung FSJ – regionale Träger I

Wenn Du am Ende Deines FSJ eine Bewertung über das gesamte Jahr geben solltest, welche Bewertung würdest Du dem FSJ unter ev. Trägerschaft geben?

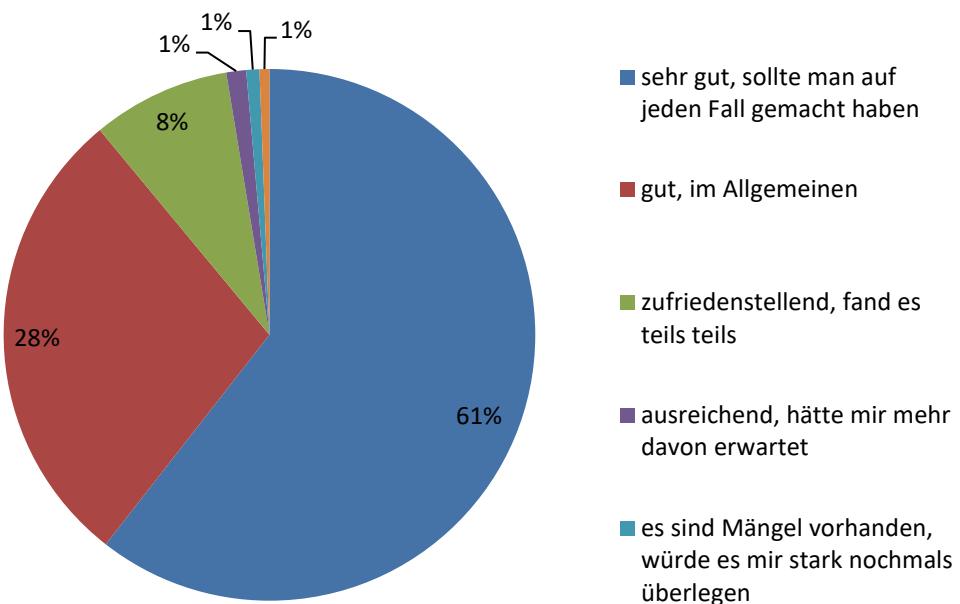


Abbildung 71: Bewertung FSJ – regionale Träger II

Wenn Du am Ende Deines FSJ eine Bewertung über das gesamte Jahr geben solltest, welche Bewertung würdest Du dem FSJ unter ev. Trägerschaft geben?

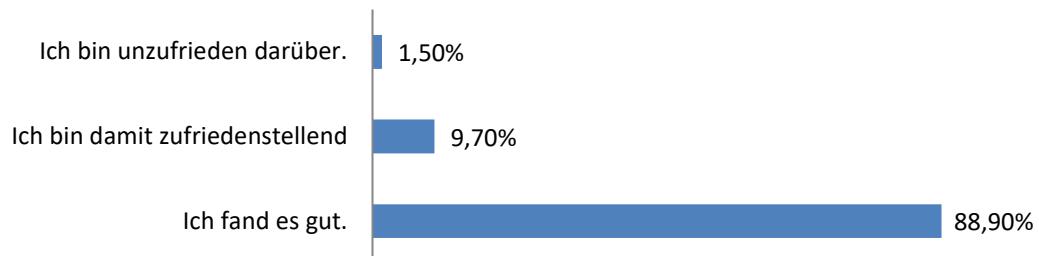


Abbildung 72: Bewertung FSJ – regionale Träger III

8 Zusammenfassung der Ergebnisse

Es folgen eine Zusammenfassung der vorangegangenen Kapitel und daraus resultierende zehn Thesen zur weiteren Diskussion.

Die Formulierung von Thesen versucht zentrale Aussagen der vorliegenden Arbeit zu bündeln und zu konkretisieren. Gleichzeitig können sie in die Zukunft weisen und Vorstellungen kreieren, die Entwicklungen darstellen.

Durch die Dauer der Erarbeitung dieser Promotion haben sich die Schwerpunkte und Fragestellungen im Rückblick in einigen Bereichen verändert. In der Ausformulierung von Thesen wurde aktuell deutlich, dass sich Freiwilligendienste im Wandel befinden, dieser Wandel ist jedoch ein gesellschaftlicher und er ist eben auch in den Freiwilligendiensten – vielleicht sogar hier verstärkt – spürbar. Daher verdeutlichen die folgenden Thesen Ergebnisse der Befragung, blicken aber auch in die Zukunft und stellen Hypothesen bzw. Wünsche und Hoffnungen dar.

1. Die Digitalisierung verändert die Freiwilligendienste.

Facebook, Instagram, Google und YouTube sind prägende soziale Medien für Jugendliche. Sie sind mitentscheidend für die Lebensentwicklung junger Menschen. Dabei verändert die Digitalisierung das zwischenmenschliche Miteinander auf den verschiedenen Ebenen; Konfliktfähigkeit, Konzentration, Kommunikation sind einige Bereiche, die sich im Laufe der nächsten Jahre bei jungen Menschen und Teilnehmenden eines Freiwilligendienstes verändern werden. Es kann sich dahingehend entwickeln, dass der Einfluss und der direkte Austausch innerhalb von Peergroups sich verringert und die Anzahl von Followern stattdessen bestimmt, was einen bestimmenden Wert hat, um sich danach auszurichten.

Gleichzeitig werden sich die Mitarbeitenden der Einsatzstellen und die der Träger sich darauf vorbereiten müssen, dass sich ihre Zielgruppe von ihren sozialen Kompetenzen her verändern wird bzw. hat. Dabei geht es auch um die Themenbereiche „fast zeitgleiche Verfügbarkeit von Informationen und Daten, sowohl per Bild als auch Text“ und auch um Fragen von Cybermobbing.

2. Träger der evangelischen Trägergruppe sind als konfessionelle Anbieter von Freiwilligendiensten erkennbar.

In den Thesen 2–5 werden aufeinander folgende Aspekte erörtert, die sich durch eine Grundhaltung und ein christliches Menschenverständnis ergeben. Wenn leitende Mitarbeitende der Träger gefragt werden, was für sie evangelisch in den Freiwilligendiensten bedeutet, wird man verschiedene Antworten und Sichtweisen erhalten. In den vier

folgenden Thesen wird versucht, die aktuelle Situation aufzunehmen und den aktuellen Stand weiterzudenken.

Um als evangelischer Trägerverband bzw. Träger wahrgenommen zu werden, ist es wichtig, dass dies in zwei Bereichen verdeutlicht wird. Zum einen im alltäglichen ethischen Handeln und zum anderen auf einer spirituellen Ebene.

In den Seminargruppen, den Seminarinhalten, in Konflikt- und Kommunikationssituations, im alltäglichen Engagement der Teilnehmenden in der Einsatzstelle muss etwas von der „evangelischen Haltung“ erlebbar und spürbar sein. In den Lernfeldern vor Ort und bei Alltagsthemen werden Werte vermittelt und Stellung bezogen. Gesellschaftliche Themen, Umweltfragen, z. B. Umgang mit Ressourcen und der Schöpfung, Umgang mit alten und kranken Menschen, Vergütung von Arbeit, demokratische Verständnisse und Abläufe sollten anhand von Alltagserfahrungen durchdekliniert werden. Es sollten Möglichkeiten entstehen für Begegnungs-, Streit- und Erfahrungsräume.

Gleichzeitig muss etwas von der Spiritualität des christlichen Glaubens erleb- und spürbar sein, ein Angebot in aller Freiheit, nicht als Verpflichtung. Ethisches Handeln mit christlichen Werten führt zu einer Haltung, die Stellung bezieht zu den aktuellen gesellschaftlichen Fragen.

Seit 2019 verstärkt die EKD das Thema Spiritualität in der Seminararbeit durch finanzielle Mittel in Form einer 50 %-Personalstelle, welche an der Geschäftsstelle der Evangelischen Freiwilligendienste in Hannover angesiedelt ist.

3. Während der Zeit des Freiwilligendienstes können die Teilnehmenden christlichen Glauben kennenlernen und sich damit auseinandersetzen.

Christlichen Glauben kennenzulernen, kann sich zeigen, indem Teilnehmende in einen Erfahrungsraum eintreten, wo sie Spiritualität und ethisches Handeln praktisch erleben. Dabei ist zu betonen, dass es – wie in jeder anderen Religion – nicht „den“ christlichen Glauben gibt, sondern immer nur Facetten und Gestaltungs- und Verständnisvarianten von etwas Unfassbarem.

Spiritualität in Freiwilligendiensten mit einer heterogenen Gruppe bezüglich christlich-religiöser Erfahrungen kann in seiner Gestaltung sehr verschieden aussehen. Die religiös-spirituellen Angebote in den Freiwilligendiensten unter evangelischer Trägerschaft umfassen eine große praktizierte Vielfalt. Feiern von Gottesdiensten in kreativer Form und zu verschiedenen Zeitpunkten bzw. Anlässen z. B. als Dankgottesdienst zum Anfang oder als Segensgottesdienst zum Ende des FSJ-Jahres, Morgen- und Abendandachten oder Impulse und kreative Bibelarbeiten sind nur einige Formen, wie spirituelle Räume und Zeiten geschaffen werden. In einer Zeit, in der Spiritualität „booms“ und der christliche Glauben gleichzeitig seine Faszination zu verlieren scheint, ist das

Kreieren von religiös-spirituellen Erlebnisräumen für den christlichen Glauben in Deutschland existenziell von Bedeutung.

Wie bereits mehrfach betont, kann dieser Lebensabschnitt zwischen Ende der Schulzeit und Studium bzw. Ausbildung für die Teilnehmenden eines Freiwilligenjahres an Erfahrungen prägend sein.

Dafür muss dieser Glaube in seinen Werten sichtbar sein und kommuniziert werden. Evangelische Träger bieten den Raum und die Zeit, in Freiheit praktische Erfahrungen zu machen. In dieser Freiheit öffnen evangelische Träger und ihre Mitarbeitenden Räume, in denen Teilnehmende sich ausprobieren können und Lernerfahrungen machen dürfen. Sie fördern die Würde der Menschen – ihrer selbst und der anderen.

Dies kann sich auch in einer verstärkten Partizipation der Teilnehmenden an den Seminaren und der gesamten Gestaltung ihres Freiwilligendienstes widerspiegeln. Dies bedeutet dann auch für alle Beteiligten das Aushalten von Spannungen.

Christliche Ethik umfasst das gesamte Handeln und Leben des Menschen und zeigt sich gerade in den Krisensituationen des Lebens: sowohl im alltäglichen Umgang mit Konflikten, mit den Themen Altern, Krankheit, Sterben und Tod, mit monetären Mitteln, Lebensmittelverwendung als auch in der Gestaltung von Begegnungen mit Menschen am Rande der Gesellschaft.

4. Die Zeit eines Freiwilligendienstes, insbesondere des untersuchten FSJ, öffnet Türen und zeigt Räume auf.

Das Öffnen von Türen und Betreten von Räumen erfolgt im Freiwilligendienst ganz praktisch und alltäglich. Teilnehmende absolvieren ihren Hilfsdienst in ihnen unbekannten Häusern, Räumen, Orten. Nach der Schule, einer Ausbildung oder einem Studium betreten sie ganz praktisch für sie unbekanntes Territorium. Dass dies im Bereich von Spiritualität geschieht, wurde zuvor bereits ausgeführt. Aber auch durch das Erleben von Dienstzeiten, Teams, Dienstvereinbarungen, Umgang mit Patient*innen, Klient*innen, einer Zielgruppe mit unterschiedlichen Bedürfnissen. All dies geschieht in unbekannten Räumen, für die zuvor ganz konkret auch Türen geöffnet werden mussten. Daher ist der Freiwilligendienst für seine Teilnehmenden immer auch ein zuerst unbekannter Ort und kann zu einem Lernfeld für verschiedene Kompetenzen werden. Das Prinzip „Learning by doing“ kann zu Selbstsicherheit, Verantwortungsbewusstsein, Konfliktfähigkeit führen und ein Hineinfinden in unbekannte Strukturen. Durch dieses Erkunden von neuen Räumen können sich auch Entwicklungsmöglichkeiten und Zukunftsperspektiven ergeben bezüglich der weiteren Lebensplanung.

Das non-formale Lernen bietet im Bereich der Persönlichkeitsbildung und -entwicklung durch das konkrete Erleben in Alltagssituationen viele Möglichkeiten. Im Auswahlver-

fahren für Einsatzstellen fördern die Mitarbeitenden des Trägers verstärkt junge Menschen mit Benachteiligungen und setzen sich für eine Inklusion ein, die eine umfassende Heterogenität befürwortet. Nationalität, Hautfarbe, Geschlecht, sexuelle Orientierung, religiöse Verortung sowie körperliche und geistige Behinderungen sind keine Einschränkung im Auswahlverfahren, sondern bewusstes Initiiieren von Lernfeldern.

5. Für junge Menschen am Ende der Adoleszenz bildet der Freiwilligendienst einen Raum zum Überprüfen ihrer eigenen Kompetenzen.

Jeder Mensch besitzt Kompetenzen, und der oder die Einzelne kann unterschiedlich mit diesen Kompetenzen umgehen und sie einsetzen bzw. je nach Situation angemessen verwenden. Der Freiwilligendienst eröffnet einen Raum, in dem die Mithilfe jeder*jedes Teilnehmenden einen Wert besitzt. Daher dürfen sich die Teilnehmenden auch ausprobieren in ihrem Handeln und Verhalten. Ihnen wird der Raum für Fehler und Entwicklungsmöglichkeiten zugestanden. Sie müssen keine Mindestqualitätsstandards formal erreichen, um sich freiwillig vor Ort zu engagieren. Sicherlich gibt es Kompetenzen, die in bestimmten Bereichen vorhanden sein sollten. So sollten z. B. Freiwillige in der Zusammenarbeit mit Menschen mit Behinderungen zumindest interessiert sein an deren Leben, ihren Wahrnehmungen, an den Herausforderungen und offen sein für den Kontakt mit ihnen. So entdecken Freiwillige, dass sie Kompetenzen entwickeln können in Bereichen, in denen sie es nicht vermutet haben. Gleichzeitig kann es auch dazu führen, dass sie verstehen, dass z. B. für die Ausübung eines Berufs die Kompetenz vorliegt, jedoch die Freude an der Arbeit nicht ausreichend ist, um dies professionell zu erlernen und durchzuführen.

6. Das FSJ dient als Orientierungszeit und der weiteren Differenzierung der eigenen Identität.

Der Gesetzgeber benennt die Zeit im FSJ als Orientierungs- und Bildungsjahr. Zwischen der sekundären und der tertiären Sozialisationsinstanz können junge Menschen die Zeit im FSJ für Entscheidungen nutzen, die für ihre nächsten Lebensjahre von entscheidender Bedeutung sein können. Bei lebensentscheidenden Fragen versuchen sie dabei, eine Übereinstimmung zwischen ihrer Identität und der Antwort zu erreichen. Gerade in der Lebenszeit der untersuchten Teilnehmenden ist es von entscheidender Bedeutung, ob die Entscheidung auch zu ihnen gehört. „Bin ich das? Das bin ich! Ich bin das nicht!“ sind typische Aussagen für das Abgleichen von Identität und Entscheidung. Gleichzeitig kann es dazu führen, dass sie entdecken, dass Identität nicht etwas Statisches, ein für alle Zeiten festgelegter Zustand ist, sondern ein fortlaufender Prozess. Dies kann gerade in dieser Lebenssituation herausfordernd sein, da nach der Pubertät junge Menschen ankommen möchten und dann erfahren, es fängt jetzt erst

richtig an, verantwortungsvolle Entscheidungen zu treffen, dazu zu stehen und mit den Folgen zu leben.

7. Die Zeit des Freiwilligendienstes kann ein Anstoß für einen Veränderungsprozess sein.

Die Motivationen für einen Freiwilligendienst können sehr verschieden sein. Eine Auszeit zwischen Schule und Ausbildung oder Studium, eine Orientierungs- oder Überbrückungszeit nach dem Abbruch von Ausbildung/Studium oder eine Aufwertung der eigenen Biographie sind nur einige Gründe. Sie alle vereinen jedoch erhoffte und zu benennende Ziele für die Zeit des Freiwilligendienstes. Diese können sein, dass die Teilnehmenden am Ende des Jahres Klarheit über ihre weitere Lebensperspektive erhalten. Zusätzlich zu dem Erreichen ihrer selbst genannten Ziele kann in der Zeit des Freiwilligendienstes ein Änderungs- und Kompetenzprozess beginnen bzw. weitergeführt werden. Im Bereich des Verantwortungsbewusstseins, der Selbstständigkeit, der Team- und Konfliktfähigkeit, der Sprachfähigkeit über seine eigenen Grenzen und Bedürfnisse können die Teilnehmenden Veränderungen an sich selbst wahrnehmen, die sie vor ihrem Freiwilligendienst gar nicht bewusst hätten formulieren können, da sie außerhalb ihrer Wahrnehmung waren.

Sie erleben Herausforderungen, Konflikte, Grenzerfahrungen, denen sie sich stellen müssen. Die Bewältigung und Lösung dieser Situationen führen zu einer Erhöhung der eigenen Wahrnehmung und Bewusstmachung von Selbstwirksamkeit. Damit verbunden ist das Weiterführen des Prozesses vom Jugendlichen zum Erwachsenen, insbesondere bezüglich der eigenen Verantwortung für sein Leben und Handeln.

8. Die Teilnehmenden im FSJ investieren ihre Zeit selbstbestimmt in Eigenverantwortung und Entwicklungsmöglichkeiten.

Für die meisten Teilnehmenden ist die Zeit des Freiwilligendienstes eine bewusst eingesetzte Zeit zwischen Schule und Studium bzw. Ausbildung. Es ist eine Zeit, in der sie sich ausprobieren können. Sie selbst sind dafür verantwortlich, in welchem Bereich sie sich engagieren möchten, sie selbst erleben die Konsequenzen ihres Handelns und können diese auch eigenverantwortlich wieder (teilweise) korrigieren. Anders als eine Schulpflicht ist das Engagement freiwillig und kann jederzeit von den Freiwilligen beendet werden. Vertraglich ist zwar eine Kündigungsfrist eingebaut, jedoch hat diese rechtlich keine Bedeutung.

Innerhalb der Freiwilligendienste nehmen die non-formale Bildung und die Bereitschaft des Einzelnen und der Einzelnen, das eigene Handeln wahrzunehmen und zu reflektieren, einen besonderen Stellenwert ein. Alltägliche Handlungsfelder geben die Möglichkeiten zur eigenen Weiterbildung von Kompetenzen und der Weiterentwicklung der

eigenen Persönlichkeit. Dies setzt die Bereitschaft voraus, sein eigenes Handeln als eigenverantwortliches Tun kritisch zu reflektieren. Gleichzeitig liegt es auch in der Eigenverantwortung der Teilnehmenden, dass sie ihre eigenen Grenzen erkennen und kommunizieren.

Ganz praktisch erleben Teilnehmende, dass ihr Handeln auch im Zusammenspiel mit anderen zu Konsequenzen führen kann.

9. Sie begegnen ungeplant Konflikten und Herausforderungen.

Im Tagesgeschehen, durch das Zusammentreffen von Menschen in einem heterogenen Umfeld kann es zu ungeplanten Konflikten kommen. Die Teilnehmenden sind in der Regel in einem Team zusammengestellt und durch das Arbeitsverhältnis miteinander verbunden. Teilnehmende im Freiwilligendienst kommen mit Menschen in Kontakt, die sich außerhalb ihres Arbeitsteams befinden. Kinder, Schüler, Jugendliche, kranke und/oder alte Menschen, Menschen in den verschiedensten Lebenssituationen, mit Migrationshintergrund und mit körperlichen Behinderungen geben nur einen Einblick in die Bandbreite der Zielgruppen, auf die Freiwillige während ihres Hilfsdienstes treffen können. In dem geschützten Bereich der Schulen kommt der bzw. die Einzelne meistens in homogene Situationen bzw. kann sich seine Kontaktpersonen konzentriert aussuchen bzw. ungewollte Kontakte einschränken. Nun aber ist die Wahrscheinlichkeit für Konflikte und Herausforderungen durch eine viel größere Heterogenität gegeben. Konflikte, in vielen Situationen durch kommunikatives Missverständnis hervorgerufen, bilden einen Ort der Kompetenzerweiterung auf mehreren Ebenen, z. B. Kommunikation, Akzeptanz bzw. Toleranz, Suchen nach Kompromissen. Teilnehmende im Freiwilligendienst sind herausgefordert, sich unbekannten, neuen Situationen zu stellen.

10. Begegnungen mit verschiedenen Personengruppen dienen der Integration.

Der Gesetzgeber beschreibt das FSJ als Bildungs- und Orientierungsjahr. Dabei wird das Feld des ehrenamtlichen Engagements in einem Arbeitsfeld gewählt. Durch die gemeinsame Arbeit für und mit anderen Menschen begegnen sich Personen aus unterschiedlichen sozialen Schichten und mit diversen Biographien. Gerade nach dem Zuzug von Menschen aus Krisengebieten im Jahr 2015 und den gesellschaftlichen Herausforderungen, die entstanden, ermöglichen Freiwilligendienste einen Ort der Begegnung, des Zuhörens, des Miteinander-Redens, des Voneinander-Lernens und des Entdeckens von Unterschiedlichkeit des anderen als eine Bereicherung für sich selbst und für die Gesellschaft. Diese Erfahrungsräume sollten Freiwilligendienste auch in Zukunft erfüllen. Wenn die CDU-Vorsitzende Annegret Kamp-Karrenbauer in ihrer Rolle als Bundesministerin der Verteidigung im Juli 2020 einen Freiwilligendienst

für Menschen in der Bundeswehr verkündigte, dann eröffnete auch dies freiwillige Erfahrungsräume, ebenso wie zuvor im FSJ und in den Formaten weltwärts oder Internationaler Freiwilligendienst bzw. Freiwilliges Ökologisches Jahr.

9 Fazit

Freiwilligendienste bieten jungen Menschen eine große Möglichkeit, sich auf vielen Gebieten weiterzuentwickeln. So ist er für viele Teilnehmer*innen eine spannende und teilweise auch Stress-erzeugende Zeit des Ausprobierens und des Sich-Selbst-Kennenlernens. Grenzen bezüglich des eigenen Verantwortungsbereiches werden erweitert, indem der Kontakt zu Menschen anderer sozialer Schichten, mit anderen Werten, Schulbildung, Alter usw. aufgenommen wird. Gleichzeitig bietet der Freiwilligendienst den Teilnehmer*innen die Chance, neue Impulse und Einblicke in sich und die Arbeitswelt zu erhalten. Neben dem Heranführen an die ersten Erfahrungen in der Arbeitswelt erleben sie eine Vielzahl an neuen Herausforderungen. Der Schritt vom pünktlichen Erscheinen zum Schulunterricht zum Erscheinen auf der Arbeitsstelle wird unternommen, die Konsequenzen eines Nicht-Einhaltens, z. B. eine Abmahnung mit rechtlichen Folgen, zeigt, dass die Jugendzeit diesbezüglich ihr Ende gefunden hat.

Die Trennung von Privat- und Arbeitsleben will gelernt werden: Wie kann die oder der Freiwillige die größtenteils zwischenmenschlichen Erfahrungen für sich annehmen, sie aber auch nicht allzu bestimmt werden lassen in ihrem oder seinem Privatleben? Teilnehmer*innen erleben eine große Bandbreite an Lebensbiographien, damit verbunden sind im sozialen und pflegerischen Bereich auch Lebensschicksale. Diese Lebensgeschichten wollen zum einen ernst- und wahrgenommen werden, zum anderen jedoch sollen sie die einzelnen Teilnehmer*innen nicht so sehr belasten, dass sie mit der Verarbeitung überfordert sind. Die große Thematik von Nähe und Distanz wird hier angesprochen und fordert die Teilnehmer*innen heraus.

Sie erleben, dass sie gebraucht werden, um die Arbeitsqualität vor Ort zu gewährleisten oder zu steigern; notwendige Arbeiten sind zu erledigen. Sie erfahren auch, dass sie und ihre Arbeitskraft und -zeit wichtig und wertvoll sind. Dabei ist es in den meisten Situationen eine Win-win-Situation. Die Teilnehmer*innen bringen sich mit ihren Kompetenzen und ihrer Motivation, ihrer Arbeitszeit und -kraft ein und erhalten dafür meistens eine immaterielle Anerkennung, die höher als die monetäre zu bewerten ist. Freiwillige sind in allen Lebensbereichen von Menschen anzutreffen: Dies beginnt mit dem Kindergarten, geht über die Grund- und weiterführende Schule, über Kirchengemeinden und Vereine bis hin zu Krankenhäusern, Seniorenheimen, Tagungsstätten und Behinderteneinrichtungen.

Das FSJ ist ein Bildungs- und Orientierungsjahr. Dabei greift es auf die informelle Bildung zurück und eröffnet Entwicklungsperspektiven. Wenn Freiwillige am Ende ihres Freiwilligendienstes auf sich selbst schauen, entdecken sie an sich große Entwicklungsschritte hin zu einem verantwortlichen Erwachsensein.

Nach Auswertung der Daten könnte es naheliegen, das FSJ als Pflichtjahr für alle jungen Menschen zu fordern. In regelmäßigen Abständen wird diese Aufforderung von unterschiedlichen Stellen auch immer wieder gestellt. Damit würde jedoch der Wert der Freiwilligkeit wegfallen, und dieser ist entscheidend für die positive Grundeinstellung und anschließenden Bewertung eines Freiwilligendienstes.

Ursprünglich sollte neben der Befragung von Freiwilligen auch eine parallel stattfindende Befragung bei Zivildienstleistenden durchgeführt werden. Jedoch wurde während des Befragungszeitraums 2010/11 der verpflichtende Zivildienst ausgesetzt. Dadurch fiel die vorgesehene Kontrollgruppe weg.

Bezüglich des Themengebietes der Identitätsbildung bzw. der allgemeinen Entwicklung innerhalb eines Jahres wäre auch eine Befragung z. B. bei Auszubildenden innerhalb des ersten Ausbildungsjahres oder bei jungen Menschen, die sich für ein Au-pair entschieden haben, möglich gewesen, jedoch wurde hier die nicht immer vorliegende Heterogenität der Gruppe als ausschlaggebend wahrgenommen und deshalb verworfen.

Meines Erachtens liegt einer der grundlegenden Punkte für die umfangreiche Weiterentwicklungszeit in der Freiwilligkeit des Dienstes. Die verpflichtende Schulzeit ist zu Ende und die Teilnehmer*innen des FSJ befinden sich um die Volljährigkeit herum. Es gehört zum Erwachsenwerden dazu, dass Jugendliche irgendwann ihre eigenen Schritte selbstverantwortlich gehen möchten, und dies beinhaltet auch zu entscheiden, ob sie einen Freiwilligendienst eingehen oder einen Auslandsaufenthalt, z. B. Work and Travel, oder eine Ausbildung bzw. ein Studium beginnen. Gerade die Freiwilligkeit dieses Dienstes scheint mir dabei von besonderer Bedeutung. Freiheit bezieht die Verantwortung mit ein, und für die Entwicklung von heranwachsenden Jugendlichen bzw. jungen Erwachsenen ist das FSJ eine Zeit, in der sie sich geschützt ausprobieren und gleichzeitig begleitend Erfahrungen sammeln können.

Durch die Verkürzung der Schulpflicht und die Einführung des gymnasialen Abschlusses nach acht Schuljahren, das so genannte G8, kommt es ohne eine radikale Verschlankung der Lehr-

pläne bzw. einer kompletten Überarbeitung und Neuausrichtung von Schule zu einer Steigerung des Stresspotentials in der Jugendzeit.²⁷⁶ Dabei ist Schule ausgerichtet auf formale Bildung, und nur an den Grenzgebieten geht es um informelle Bildung. Gerade deshalb erleben viele der Teilnehmer*innen das FSJ als besonders prägend für ihr Leben. Zum einen beendet bzw. entschleunigt diese Zeit des Freiwilligendienstes die Schul- bzw. Lernzeit im Bereich des formalen Lernens, zum anderen werden Räume geschaffen, in denen sich die Persönlichkeit eines heranwachsenden Menschen entfalten kann.

Dem gegenüber steht der Wunsch der Teilnehmer*innen, im Laufe ihres Freiwilligendienstes eine Vielzahl von zertifizierten Maßnahmen zu durchlaufen, die sie anschließend positiv bei Bewerbungen weiterverwenden können. Ein klassisches Beispiel hierfür ist die Jugendleiterkarte, auch Juleica genannt. Meistens führen diese Formen des formalen Lernens zu einer Zertifizierung und fördern daher auch eher diejenigen Teilnehmer*innen, die bereits weiterentwickelte kognitive Kompetenzen besitzen. Falls jedoch eine Zertifizierung eine beruflich wichtige Zugangsvoraussetzung für die Teilnehmer*innen ist, bleibt die Frage bestehen: Wie können Formen der Zertifizierung gefunden werden, um die Bildung im informellen Bereich stärker nachzuweisen? Ein großer Anteil der Freiwilligen möchte eben nicht wiederum dem Druck ausgesetzt sein, Leistung für eine Bewertung abzugeben, und sie sehen ihre Stärken und Kompetenzen in anderen Bereichen.

Durch den BFD bleibt es politisch und gesellschaftlich spannend, wie diese beiden ähnlichen Freiwilligendienste in Zukunft miteinander oder gegeneinander arbeiten werden bzw. wie sie parallel nebeneinander bestehen können. Die evangelische Trägergruppe hat sich dafür entschieden, eine möglichst große Annäherung der beiden rechtlich eigenständigen Dienste zu gewährleisten – was in der Realität durch die unterschiedliche Ausgestaltung nicht in allen Punkten möglich ist.

Hier sind besonders die verpflichtenden Besuche von Seminaren der politischen Bildung an den Bildungszentren des Staates ohne Mitwirkung der Verantwortlichen des Trägers zu nennen. Ursprünglich vergab der Bund drei Bildungsgutscheine über jeweils fünf Tage für Teilnehmer*innen des BFD und des FSJ. Dadurch waren gemischte Gruppen für diese Seminare möglich, und der Träger des FSJ und letztlich das operative durchführende und verantwortliche Organ für den BFD konnten die Seminararbeit für beide Dienstformen „aus einem Guss“ anbieten. Dies wurde jedoch aus Kostengründen nur für einen Jahrgang durchgeführt. Kritisch

²⁷⁶ Dieses Argument verändert sich, da einige Bundesländer z. B. NRW wieder zum G9 wechseln.

ist ebenfalls zu hinterfragen, dass die Seminare zur politischen Bildung von den Referent*innen der Bildungszentren durchgeführt werden, zu denen keine emotionale Bindung wie im FSJ besteht. Im FSJ erleben die Teilnehmer*innen unter evangelischer Trägerschaft ihre zuständigen Referent*innen des Trägers für mindestens 15 bis 20 Tage, maximal sogar für die gesamten gesetzlich vorgeschriebenen 25 Seminartage.

Die Antwort auf die Frage, ob es in Zukunft einen Freiwilligendienst eher unter der gesetzlichen und zivilgesellschaftlichen Voraussetzung wie bei dem FSJ gibt, mit der Ebene der Träger als gesetzlich festgesetzte Akteure, oder unter den Bedingungen des BFD mit dem Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAfzA), bleibt abzuwarten. Es ist davon auszugehen, dass beide Angebote weiterhin nebeneinander existieren werden. Dies liegt jedoch auch an der fehlenden öffentlichen Wahrnehmung und der verstärkt einseitig geführten professionellen Diskussion. Diese müsste neben der grundsätzlichen zivilgesellschaftlichen Bedeutung auch verstärkt unter pädagogischer Wahrnehmung und als ethische bzw. als Wertediskussion geführt werden.

Interessant wird es auch sein, wie sich das FSJ in Zeiten der Zunahme von Heterogenität und der sich intensivierenden Diskurse von Inklusion und sozialer Teilhabe weiterentwickeln wird – aber auch durch die Digitalisierung unserer weltweiten Gesellschaft wird es hier zu Veränderungen im Bereich der Freiwilligendienste kommen.

Meiner Ansicht nach bleibt die Frage bestehen, ob ein Freiwilligendienst eher als Projekt für diejenigen verstärkt wird, die bereits durch ihre familiäre Herkunft ehrenamtlich tätig waren, oder ob es auch für die zumeist sozial schwächeren Schichten eine Chance sein wird, sich zum einen gesellschaftlich und sozial zu engagieren und zum anderen persönlichkeitsbildend zu entwickeln. Wird der Freiwilligendienst als eine Bereicherung für die Persönlichkeitsbildung gesellschaftlich anerkannt und z. B. als solcher verstärkt für den beruflichen Werdegang berücksichtigt? Bisher wird bei einzelnen Studiengängen bzw. Ausbildungen ein Freiwilligendienst positiv angerechnet.

Damit verbunden ist ebenso die Frage, ob und inwiefern Inklusion möglich und machbar ist innerhalb des Freiwilligendienstes. Zum jetzigen Zeitpunkt bildet das FSJ einen der wenigen Orte ab, an denen Jugendliche mit verschiedenen Menschen unterschiedlicher politischer Einstellung, schulischer Bildung, finanzieller Möglichkeiten etc. zusammenkommen können. Freiwilligendienstangebote für Menschen mit Behinderungen sind immer noch eher eine Ausnahme und Einzelfälle. An dieser Stelle möchte ich den Begriff der Inklusion auch weiter ver-

standen wissen als nur auf das Miteinander von Menschen mit und ohne Behinderungen bezogen. Inklusion umfasst für mich ein gleichberechtigtes Miteinander aller in der Gesellschaft vertretenen Gruppierungen.

Während der sogenannten „Flüchtlingskrise“ wurde die Frage der Integration von Flüchtlingen in die Freiwilligendienste diskutiert. Dabei ging es zum einen darum, dass Flüchtlinge in die bestehenden Modelle integriert wurden, aber auch zum anderen darum, dass Flüchtlinge helfen, Integrationsschwierigkeiten zu überbrücken, z. B. Sprachprobleme. Bleibend ist der Gedanke, dass Freiwilligendienste dazu beitragen können, Integrationsarbeit zu leisten, jedoch ist dabei zu bedenken, dass es ein Freiwilligendienst ist und keine Integrationsmaßnahme.

Dies hört sicherlich nicht an Altersgrenzen auf, daher bietet der BFD hier eine gute ergänzende Möglichkeit und eine neue Chance für Menschen, sich über das 27. Lebensjahr hinaus ehrenamtlich und freiwillig zu engagieren. Dass die Fragestellungen und die Entwicklungen bei den älteren Zielgruppen andere sind, ist verständlich. Hier stehen eher Fragen im Raum wie z. B.: Wie kann ein Berufswiedereinstieg aussehen? Möchte Frau oder Mann nach der Elternzeit in den erlernten Beruf wieder einsteigen oder sich gezielt einer neuen beruflichen Herausforderung stellen? Wie gestaltet sich die freie Zeit nach dem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben? An genau diesen Fragestellungen werden die zukünftigen Herausforderungen deutlich.

Zunehmend ist die Frage nach der Arbeitsmarktneutralität und von prekären Beschäftigungen im Rahmen von Freiwilligendiensten in den Fokus der Fachdiskussion getreten.²⁷⁷ Es ist nachvollziehbar, dass Menschen, die Hartz IV erhalten, durch einen Freiwilligendienst eine neue Chance in den Berufseinstieg sehen. Jedoch ist kritisch zu fragen, ob es arbeitspolitisch richtig sein kann, dass ein Freiwilligendienst anstelle einer Qualifizierung oder eines festen Arbeitsplatzes o. ä. für Arbeitssuchende durchgeführt wird. Der Schwerpunkt innerhalb eines Freiwilligendienstes obliegt der Orientierungs- und Bildungsarbeit und nicht der Arbeitsbeschaffung.

Das FSJ ist begrenzt für Teilnehmer*innen bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres und bietet gerade in einer wichtigen Phase der persönlichen Entwicklung viele Möglichkeiten.

Daher ist zu hinterfragen, ob die zwar gesetzlich zugestandene Mindestanzahl von sechs Freiwilligenmonaten für die Teilnehmer*innen diese Prägekraft besitzt und als Orientierungs- und Bildungszeit angesehen werden kann. Oder ob dies eher als eine Überbrückung zwischen

²⁷⁷ Vgl. DGB Bundesvorstand (2012).

zwei beruflichen Stellen zu verstehen ist und für Einsatzstellen nur die Besetzung eines Arbeitsfeldes darstellt? Ein Freiwilligendienst auch über sechs Monate zeigt sicherlich seinen Wert, jedoch ist zu bedenken, was das Minimum an Zeit für einen Freiwilligendienst ist.

Bezüglich der Biographie jeder und jedes Einzelnen kann ein FSJ sinnvoll sein. Inwieweit sich eine Verkürzung des üblicherweise 12-monatigen FSJ auf sechs Monate auf den Lernerfolg und die Persönlichkeitsentwicklung der jungen Menschen auswirkt, war nicht Gegenstand der wissenschaftlichen Untersuchung.

Indirekt wurden die Teilnehmer*innen befragt, inwiefern die Arbeit Konsequenzen für ihren weiteren beruflichen Werdegang hat, dies beantwortet jedoch nicht die Beweggründe für die Einsatzstellen. Sicherlich gibt es hier den Fokus auf günstige Arbeitskräfte oder die Möglichkeit, Arbeiten ausführen zu können, die sonst keine direkten Refinanzierungsmöglichkeiten haben.²⁷⁸

Aus heutiger Sicht wäre ein stärkerer Vergleich der beiden Jugendfreiwilligendienste FSJ und BFD sinnvoll. Gerade die Funktion des Bundes, der Mitarbeitenden der Bundesschulen und die Referent*innen der Träger der Freiwilligendienste müssten stärker miteinander verglichen werden.

- Wie sieht ein Freiwilligendienst mit den festen Ansprechpersonen durch einen Träger aus und wie ohne? Für die Träger oder – im Rahmen des BFD – die Vertreter der Zentralstellen ist dies neben vielen administrativen und gesellschaftlichen Aspekten ein weiterer Aspekt in der aktuellen Fachdiskussion.
- Was spricht im Vergleich zu anderen Trägern für und was gegen die Einführung von Qualitätsstandards?
 - Der Wert von festen Seminargruppen im Vergleich zu immer wieder neu sich bildenden Gruppen.
 - Welcher Unterschied entsteht durch die Durchführung von Bewerbungsgesprächen durch hauptamtliche Mitarbeitende des Trägers bzw. von ihm Beauftragte oder ohne eine Zwischeninstanz, wie beim BFD?

Die evangelische Trägergruppe engagiert sich intensiv bei der Weiterentwicklung und Anwendung ihrer Qualitätsstandards. Aus wissenschaftlicher Sicht wäre zu klären, ob diese Stan-

²⁷⁸ Ein Beispiel hierfür sind die Fahrten von Senior*innen oder pflegebedürftigen Menschen zu Ärzten durch die Senioren- und Pflegeeinrichtungen. Da es keine Refinanzierung dieser Tätigkeit für hauptamtlich Mitarbeitende gibt, wird diese Arbeit an Freiwillige weiterdelegiert.

dards, die vor allem die pädagogische Arbeit betreffen, durch andere Handlungsweisen ebenfalls erreicht werden könnten und ggf. sogar Arbeitszeiten für andere wichtige Situationen, z. B. Krisenintervention, ermöglichen könnten.

Die Teilnahme an einem FSJ ist eine Bereicherung für alle Akteure: die Teilnehmer*innen, die Mitarbeiter*innen in der Einsatzstelle, die Zielgruppe, mit der die Teilnehmer*innen zusammenarbeiten, für die Gesellschaft und damit auch für den Staat. Das FSJ fördert und fordert junge Menschen auf, sich auszuprobieren, sich zu entwickeln, sich einzubringen in die Gesellschaft, und dafür werden sie auf individuelle Art und Weise beschenkt.

10 Literaturverzeichnis

Abels, Heinz (2010): Identität. Wiesbaden.

Belitz, Wolfgang (2001): Arbeit. In: Winrich C.-W. Clasen, Michael Meyer-Blanck & Günter Ruddat (Hrsg.): Evangelischer Taschenkatechismus. 2. Auflage. Rheinbach. S. 319–324.

Betz, Hans Dieter u.a. (Hrsg.) (1998): Religion in Geschichte und Gegenwart. Handwörterbuch für Theologie und Religionswissenschaft, Band 1. 4. Auflage. Tübingen. Sp. 678–687.

Bieler, Andrea (2014): Leben als Fragment? Überlegungen zu einer ästhetischen Leitkategorie in der Praktischen Theologie Henning Luthers. In: Kristian Fechtner & Christian Mulia (Hrsg.): Henning Luther – Impulse für eine praktische Theologie der Spätmoderne. Stuttgart. S. 13–25.

Bock, Theresa (1983): Eine Idee wird verwirklicht – Zur Vorgeschichte und Entwicklung sozialer Dienste. In: Jugendwohl. Zeitschrift der Kinder- und Jugendhilfe 64/2. Freiburg i. Breisgau. S. 253–256.

Brumlik, Micha (1973): Der symbolische Interaktionismus und seine pädagogische Bedeutung. Frankfurt am Main.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (1998): Untersuchung zum Freiwilligen Sozialen Jahr. Stuttgart.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Kinder (2008): Evaluation des freiwilligen sozialen Jahres und des freiwilligen ökologischen Jahres. Hrsg. v. Dietrich Engels u.a. Wiesbaden.

Das Evangelische Soziallexikon (2016). 9. Auflage. Stuttgart.

Dathe, Dietmar/Hohendanner, Christian/Piller, Eckhard (2009): Wenig Licht, viel Schatten – der Dritte Sektor als arbeitsmarktpolitisches Experimentierfeld. In: WZBrief Arbeit 3/09. Berlin. 6 Seiten Arbeitsblatt.

DGB Bundesvorstand, Abteilung Recht (2012): Das Bundesfreiwilligendienstgesetz – eine verpasste Chance. Berlin.

Dudek, Peter (1991): Nationalsozialistische Jugendpolitik und Arbeitserziehung. Das Arbeitslager als Instrument sozialer Disziplinierung. In: H.-U. Otto/H. Sünker: Politische Formierung und soziale Erziehung im Nationalsozialismus. Frankfurt am Main. S. 141–166.

Düx, Wiebke (2007): Aber so richtig für das Leben lernt man eher bei der freiwilligen Arbeit. In: Thomas Rauschenbach (Hrsg.): Informelles Lernen im Jugendalter. Vernachlässigte Dimensionen der Bildungsdebatte. 2. Auflage. Weinheim/München. S. 205–240.

Ebach, Jürgen (1989): Theologische Reden 1. Bochum.

Eikelpach, Rolf/Rademacher, Claudia (2004): Identität. Bielefeld.

EKD (2003): Maße des Menschlichen. Evangelische Perspektiven zu Bildung in der Wissens- und Lerngesellschaft. Gütersloh.

EKD (2007): Religion, Werte und religiöse Bildung im Elementarbereich. 5/2007.

Enquete-Kommission (2002): Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements.

Erikson Bloland, Sue (2007): Im Schatten des Ruhms, Erinnerungen an meinen Vater Erik H. Erikson. Gießen.

Erikson, Erik H. (1959 b/1971): Identität und Entwurzelung in unserer Zeit. In: Erik H. Erikson (1964), Einsicht und Verantwortung. Die Rolle des Ethischen in der Psychoanalyse. Frankfurt am Main. S. 70–94.

Erikson, Erik H. (1966): Kinderspiel und politische Phantasie. Stufen in der Ritualisierung der Realität. Frankfurt am Main.

Erikson, Erik H. (1966/1973): Identität und Lebenszyklus. Wachstum und Krisen der gesunden Persönlichkeit. Frankfurt am Main.

Erikson, Erik H. (1980): Der vollständige Lebenszyklus. Frankfurt am Main.

Erikson, Erik H. (1987): Kindheit und Gesellschaft. Stuttgart.

Erikson, Erik H. (1988): Jugend und Krise: Die Psychodynamik im sozialen Wandel. Stuttgart.

Europäische Kommission, Generaldirektion Bildung und Kultur, Generaldirektion Beschäftigung und Soziales (2001): Mitteilung der Kommission: Einen europäischen Raum des Lebenslangen Lernens schaffen.

Evangelische Freiwilligendienste (2010): Bundeskonzeption der Freiwilligendienste der ev. Trägergruppen. https://www.ev-freiwilligendienste.de/hauptnavigation/traegergruppe/bundeskonzeption/index.php?eID=tx_securedownloads&p=36&u=0&q=0&t=1592031394&hash=0bc12e326eed238f2b0bd2ec11645eb8eff0ce51&file=/fileadmin/user_upload/Bundeskonzeption_2018_WEB.pdf [aufgerufen am 12.06.2020].

Evangelische Freiwilligendienste (o.J., a): Freiwilliges Soziale Jahr/Diakonisches Jahr. Qualitätsentwicklung und Qualitätsmanagement – Handbuch.

Evangelische Freiwilligendienste (o.J., b): Leitbild evangelische Freiwilligendienste für junge Menschen FSJ und DJiA gGmbH.

Evangelischer Erwachsenenkatechismus (2010), 8. Auflage, VELKD.

Fechtner, Kristian (1992): Mikrologischer Blick und Emphatische Praxis. Hinweise zu Henning Luthers Praktischer Theologie des Subjekts. In: Theologica Practica 27/3, S. 184–193.

Fechtner, Kristian/Mulia, Christian (Hrsg.) (2014): Henning Luther. Impulse für eine Praktische Theologie der Spätmoderne. Stuttgart.

Fend, Helmut (2005): Entwicklungspsychologie des Jugendalters. Wiesbaden.

Fischer, Jörn (2011): Jugendfreiwilligendienste und ihre Wirkung. In: Uwe Slüter (Hrsg.): Jugendfreiwilligendienste, Herausforderungen und Positionen. Enquête-Kommission, Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements. Düsseldorf. S. 52–65.

Garz, Detlef (2008): Sozialpsychologische Entwicklungstheorien von Mead, Piaget und Kohlberg bis zur Gegenwart. Wiesbaden.

Gerwig/Sticht (Hrsg.) (1986): Das diakonische Jahr. Ein Programm kirchlicher Jugendarbeit. Stuttgart.

Gouldner, Alvin W. (1984): Reziprozität und Autonomie. Frankfurt am Main.

Großegger, Beate (2007): Die neuen vorBilder der Jugend. Wien.

Hahn, Udo (2008): Die Rechtfertigung des Menschen vor Gott. Erklärung der Bischofskonferenz der VELKD. Pressemitteilung vom 2. Juni 2008. https://www.ekd.de/pm145_2008_velkd_rechtfertigung.htm [aufgerufen am 20.06.2020].

Jähnichen, Traugott/Maaser, Wolfgang (2017): Die Ethik Martin Luthers. Bielefeld.

Jakob, Gisela (2004): Freiwilligendienste zwischen Tradition und Erneuerung. In: Uwe Slüter (Hrsg.): Bürgerschaftliches Engagement. Grundlage für Freiwilligendienste. NL-Zutphen. S. 15–36.

Jörissen, Benjamin u.a. (Hrsg.) (2010): Schlüsselwerke der Identitätsforschung. Wiesbaden.

Kegan, Robert (1986): Die Entwicklungsstufen des Selbst. München.

Keupp, Heiner u.a. (2008): Identitätskonstruktionen. Das Patchwork der Identitäten in der Spätmodernen. 4. Auflage. Hamburg.

King, Malte (2018): Das Praxisseminar als Übergang. Eine praktisch-theologische Untersuchung des Rollenwechsels von Studierenden zu Lehrenden. Berlin.

Lenzen, Dieter (1991): Moderne Jugendforschung und postmoderne Jugend: Was leistet sich das Identitätskonzept? In: W. Hesper (Hrsg.): Jugend zwischen Moderne und Postmoderne. Opladen. S. 73–95.

Luther, Henning (1992): Religion und Alltag. Bausteine zu einer Praktischen Theologie des Subjekts. 220. Stuttgart.

Mead, George H. (1968): Geist, Identität und Gesellschaft. Frankfurt am Main.

Meireis, Torsten (2008): Tätigkeit und Erfüllung. Protestantische Ethik im Umbruch der Arbeitsgesellschaft. Tübingen.

Mogge-Grotjahn, Hildegard (2004): Gender, Sex und Gender Studies. Eine Einführung.

Münchmeier, Richard (2010): Bildungschancen in freiwilligen Engagements junger Menschen. In: Marianne Schmidle & Uwe Slüter (Hrsg.): Das Freiwillige Soziale Jahr zeigt Wirkung.

Freiwilligenbefragung im Kontext der Qualitätsentwicklung im FSJ. Beitrag zur FSJ-Tagung der katholischen Trägergruppe 2008. Düsseldorf. S. 60–62.

Noack, Juliane (2010): Erik H. Erikson: Identität und Lebenszyklus. In: Benjamin Jörissen & Jörg Zirfas (Hrsg.): Schlüsselwerke der Identitätsforschung. Wiesbaden. S. 37–53.

Pohl-Patalong, Uta (2007): Gesellschaftliche Kontexte der Seelsorge. In: Wilfried Engemann (Hrsg.): Handbuch der Seelsorge. Grundlagen und Profile. Leipzig. S. 63–84.

Preuß, Horst Dietrich (1978): Art. Arbeit I. Altes Testament. In: Theologische Realenzyklopädie. Band 3. Berlin u.a. S. 613–618.

Rauschenbach, Thomas (2015): Bildung in Jugendfreiwilligendiensten. In: Thomas Bibisidis u.a. (Hrsg.): Civil – Gesellschaft – Staat. Freiwilligendienste zwischen staatlicher Steuerung und zivilgesellschaftlicher Gestaltung. Wiesbaden. S. 209–223.

Rauschenbach, Thomas (Hrsg.) (2007): Informelles Lernen im Jugendalter. Vernachlässigte Dimension der Bildungsdebatte. 2. Auflage. Weinheim.

Religion in Geschichte und Gegenwart. Handwörterbuch für Theologie und Religionswissenschaft, Band 1 (1998). 4. Auflage. Tübingen.

Rudolf, Gerd (Hrsg.) (2018): Psychotherapeutische Medizin und Psychosomatik. Ein einführendes Lehrbuch auf psychodynamischer Grundlage. 8. Auflage. Stuttgart.

Salzmann, Helga (1986): Entwicklung des Diakonischen Jahres. In: Wilhelm Gerwig/Friedrich Sticht (Hrsg.): Das diakonische Jahr. Ein Programm kirchlicher Jugendarbeit. Stuttgart. S. 27–51.

Schelsky, Helmut (1950): Für und Wider den Arbeitsdienst. In: Gewerkschaftliches Monatsheft 1. Köln. S. 353–359.

Schieder, Rolf (1994): Seelsorge in der Postmoderne. In: WzM 46. S. 26–43.

Schimmel, Stefan W. (2009): Identität, Selbstbestimmung in einer unübersichtlichen Welt. Berlin.

Schmidle, Marianne/Schlüter, Uwe (Hrsg.) (2010): Das Freiwillige Soziale Jahr zeigt Wirkung. Freiwilligenbefragung im Kontext der Qualitätsentwicklung im FSJ. Düsseldorf.

Schroeter-Wittke, Harald (2012): Schwebende Verfahren. Zur performativen Dimension der Seelsorge. In: Wege zum Menschen. Zeitschrift für Seelsorge und Beratung, heilendes und soziales Handeln. Band 64. S. 327–342.

Schroeter-Wittke, Harald (2013): Übergang statt Untergang. Victor Turners Bedeutung für eine kulturtheologische Praxistheorie. In: Theologische Literaturzeitung. Druck Aufsatz. Band 128. Heft 6. S. 575–588.

Strauss, Anselm L. (1969): Sozialpsychologie. Neuwied.

Theologische Realenzyklopädie, Band III (1978). Berlin.

Turner, Victor (1955): Vom Ritual zum Theater. Der Ernst des menschlichen Spiels. Frankfurt am Main.

Turner, Victor (2005): Das Ritual, Struktur und Anti-Struktur. Frankfurt am Main.

Van Gennep, Arnold (1986): Übergangsriten. Übers. von Klaus Schomburg und Sylvia Schomburg-Scherff. 11. Frankfurt am Main/New York.

Von Kahler, Erich (1970): Untergang und Übergang. Essays 8. München.

Weigel, Hans-Georg (2011): Einführung „Engagement – Arbeit – Zeit. Freiwilliges Engagement und Erwerbsarbeit“. Fachtagungsdokumentation. Frankfurt am Main. S. 9–12.

Zirfas, Jörg u.a. (2007): Phänomenologien der Identität. Human-, sozial- und kulturwissenschaftliche Analysen. Wiesbaden.

11 Anhang

11.1 Fragebogen vom Einführungsseminar

Fragebogen: Einführungsseminar

Guten Tag, mein Name ist André Hartjes und ich bedanke mich jetzt schon im Vorfeld dafür, dass du an dieser Befragung teilhast. Sie ist Bestandteil einer Dissertation unter der Fragestellung "Was bewirkt ein FSJ bei einem evangelischen Träger?" Der hier vorliegende Fragebogen ist der erste Teil dazu, der zweite Teil wird zum Ende deines FSJ ausgeteilt. Beide zusammen möchten versuchen herauszufinden, welche Lernfelder bzw. Lernerfolge es bei einem FSJ unter ev. Trägerschaft gibt. Einige der Fragen lassen nur eine Antwort zu, andere ggf. mehrere. Vielen Dank nochmals für deine Mitarbeit!

Zuerst ein paar allgemeine Angaben zu Deiner Person und Deiner Arbeit in der Einsatzstelle:

1. Name des Trägers	<input type="checkbox"/> CVJM Gesamtverband		<input type="checkbox"/> Ring missionarischer Jugendbewegungen		<input type="checkbox"/> EC Verband		<input type="checkbox"/> Augustinum - Philadelphischer Ring		<input type="checkbox"/> Bund freier ev. Gemeinden		<input type="checkbox"/> Amt für Jugendarbeit der EKvW Diakonisches Jahr		<input type="checkbox"/> ev. -meth. Kirche Kinder- und Jugendwerk Ost		<input type="checkbox"/> Diakonisches Werk Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz		<input type="checkbox"/> sfd Bremen		<input type="checkbox"/> Diakonisches Werk Hamburg		<input type="checkbox"/> Diakonisches Werk in Hessen und Nassau		<input type="checkbox"/> Zentrum für Freiwilligen-, Friedens- und Zivildienst Ev. Kirche Kurhessen-Waldeck		<input type="checkbox"/> Diakonisches Werk in Württemberg		<input type="checkbox"/> Diakonisches Werk in Baden		<input type="checkbox"/> Freiwillige Soziale Dienste Südbayern		<input type="checkbox"/> Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe		<input type="checkbox"/> Diakonisches Werk der Lippischen Landeskirche		<input type="checkbox"/> Diakonisches Werk Pfalz		<input type="checkbox"/> Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe		<input type="checkbox"/> Diakonisches Werk der Ev.-Luth. Kirche Sachsen		<input type="checkbox"/> Diakonie Mitteldeutschland		<input type="checkbox"/> Diakonisches Werk der ev.-luth. Kirche Mecklenburg		<input type="checkbox"/> Diakonisches Werk der ev. Landeskirche Hannovers		<input type="checkbox"/> Diakonisches Werk der Ev.-Luth Landeskirche Braunschweig		<input type="checkbox"/> Ev.-Ref. Diakonisches Werk Grafschaft Bentheim		<input type="checkbox"/> von Bodelschingh'sche Stiftung Bethel		<input type="checkbox"/> Sonstige	
2. Geschlecht	<input type="checkbox"/> weiblich	<input type="checkbox"/> männlich																																																				
3. Alter	<input type="checkbox"/> unter 18 Jahren	<input type="checkbox"/> 18 - 20 Jahre	<input type="checkbox"/> 21 - 23 Jahre	<input type="checkbox"/> über 23 Jahren																																																		
4. Schulabschluss	<input type="checkbox"/> Hauptschule ohne Abschluss	<input type="checkbox"/> Hauptschule mit Abschluss	<input type="checkbox"/> Realschule/Gymnasium (10. Klasse)	<input type="checkbox"/> Fachhochschulreife	<input type="checkbox"/> Abitur	<input type="checkbox"/> keine Angabe																																																
5. Zusatzfragen zur Berufsausbildung	<input type="checkbox"/> abgeschlossene Berufsausbildung	<input type="checkbox"/> nicht abgeschlossene Berufsausbildung	<input type="checkbox"/> abgeschlossenes Studium	<input type="checkbox"/> nicht abgeschlossenes Studium																																																		
6. Kirchliche Herkunft	<input type="checkbox"/> Evangelische Landeskirche	<input type="checkbox"/> Evangelische Freikirche (Baptisten, Mennoniten etc.)	<input type="checkbox"/> Brüdergemeinde	<input type="checkbox"/> röm.-kath. Kirche	<input type="checkbox"/> Kirche im Ausland	<input type="checkbox"/> ohne Konfession	<input type="checkbox"/> Juden	<input type="checkbox"/> Moslems	<input type="checkbox"/> fernöstliche Religion z.B. Hinduisten, Buddhisten	<input type="checkbox"/> sonstiges	<input type="checkbox"/> unbekannt	<input type="checkbox"/> keine Angaben																																										
7. Regionale Herkunft	<input type="checkbox"/> Baden-Württemberg	<input type="checkbox"/> Bayern	<input type="checkbox"/> Berlin	<input type="checkbox"/> Brandenburg	<input type="checkbox"/> Bremen	<input type="checkbox"/> Hamburg	<input type="checkbox"/> Hessen	<input type="checkbox"/> Mecklenburg-Vorpommern	<input type="checkbox"/> Niedersachsen	<input type="checkbox"/> Nordrhein-Westfalen	<input type="checkbox"/> Rheinland-Pfalz	<input type="checkbox"/> Saarland	<input type="checkbox"/> Sachsen	<input type="checkbox"/> Sachsen-Anhalt	<input type="checkbox"/> Schleswig-Holstein	<input type="checkbox"/> Thüringen																																						
8. Bist Du für das Freiwillige Soziale Jahr nach Deutschland eingereist?	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein																																																				

9. Wenn Du aus dem Ausland für das Freiwillige Soziale Jahr eingereist bist, aus welcher Region?

A Europäische Union / EU-Staat D Asien G Australien
 B nicht EU-Staat E Nordamerika
 C Afrika F Südamerika

10. Wenn Du schon vorher in Deutschland gelebt hast, besitzt Du die deutsche Staatsangehörigkeit?

a Ja b Nein

11. Wenn Du "Nein" angegeben hast, bist Du...

A Aussiedler/in B Flüchtling C sonstiges

12. Bist Du selbst oder mindestens ein Elternteil im Ausland geboren bzw. eingewandert?

a Ja b Nein

13. Welche Form des Freiwilligen Sozialen Jahres machst Du?

a klassisches FSJ b FSJ anstelle von Zivildienst

14. In welcher Einsatzstelle arbeitest Du?

a Krankenhaus
 b Altenhilfeeinrichtung
 c Einrichtung für Menschen mit Behinderung
 d Sozialstation
 e Kindergarten/Kindertagesstätte/Kinderhort
 f Kinderheim/Jugendheim
 g Sportheinrichtung
 h Sozialarbeit (Streetwork, Frauenhaus, Bahnhofsmission, Obdachlosenhilfe etc.)
 i Kur- und Erholungsheim
 j Einrichtung der Psychiatrie
 k Kultureinrichtung
 l Einrichtung der Denkmalpflege
 m Schule
 n (Kirchen)Gemeinde bzw. christliche Gemeinschaft
 o Freizeitheim/Gästehaus/Tagungsstätte
 p Sonstige Einrichtungen

15. In welchen Arbeitsfeldern innerhalb der Einsatzstelle bist Du eingesetzt?

A Hauswirtschaft (Service)
 B Küche
 C Technik/Hausmeisterei
 D Allgemeine Gemeindearbeit
 E Kinder- und Jugendarbeit
 F Altenpflege
 G Krankenpflege
 H Verwaltung/Büro/Organisation
 I Schulsozialarbeit/Hausaufgabenhilfe
 J Sport
 K Hausaufgabenhilfe
 L Früh- bzw. Mittagsbetreuung in der Schule z.B. AG's
 M Öffentlichkeitsarbeit
 N allgemeine Lebenshilfe (z.B. Mitarbeit in der Kleiderkammer, Einkäufe, Essen auf Rädern)
 O Fahrdienste
 P Behindertenhilfe
 Q Sonstiges (bitte formulieren)

Nun folgen einige Fragen bei denen mehrere Antworten möglich sind.

16. Welche Ziele verfolgst Du mit dem FSJ?

A Ich möchte selbstständiger werden.
 B Ich möchte einen Einblick in ein (eventuelles) Arbeitsfeld für mich erhalten.
 C Ich möchte zwischen Schule und Berufsausbildung/Studium einer praktischen Tätigkeit nachgehen.
 D Ich möchte etwas für/über den Beruf lernen.
 E Ich möchte Menschen helfen.
 F Ich möchte andere Menschen kennen lernen.
 G Ich möchte andere Sprachen und Kulturen kennenlernen.
 H Ich habe keine speziellen Ziele damit verfolgt.
 I Ein FSJ ist "Tradition" in unserer Familie, dies haben schon Geschwister gemacht.
 J Ich möchte ein Jahr für Gott arbeiten.
 K Ich möchte ein Jahr in einem neuen, mir unbekanntem Umfeld leben.
 L Ich möchte ein Jahr in einer christlichen Lebensgemeinschaft leben.
 M Ich möchte Zeit für spätere Lebensplanung haben.
 N Sonstiges (bitte formulieren)

17. Wo wohnst Du während der Zeit des FSJ?

- a Ich wohne zu Hause bei meinen Eltern.
- b Ich bin in eine WG umgezogen.
- c Ich bin in eine eigene/s Wohnung/Zimmer umgezogen.
- d Ich bin in eine (christliche) Lebensgemeinschaft eingezogen.
- e Ich bin in ein/e Zimmer/Wohnung der FSJ-Einsatzstelle eingezogen.
- f Sonstiges (bitte formulieren)

18. Welche Erwartungen hast Du an das Leben in einer eigenen Wohnung/eigenes Zimmer bzw. einer WG während des FSJ?

- A Ich möchte selbstständiger werden.
- B Ich möchte andere Lebensentwürfe kennen lernen/respektieren.
- C Ich möchte mit anderen Menschen Leben teilen.
- D Ich möchte in einer Gemeinschaft leben.
- E Ich möchte gemeinsam gelebten Glauben erfahren.
- F Ich möchte Freiheit und Selbstbestimmung lernen und erfahren.
- G Sonstiges (bitte formulieren)

19. Wenn Du nicht für die Zeit des FSJ umgezogen bist; Welche Gründe gab es dafür?

- A Dies war nicht erforderlich, da die Einsatzstelle in meinem Umfeld ist.
- B Ich wollte Freunde und Familie nicht verlassen.
- C Ich habe mir das noch nicht zugutraut in einem neuen Umfeld zu leben.
- D Ich habe mir das noch nicht zugutraut in einer eigenen Wohnung/Zimmer zu leben.
- E Mir war der Aufwand zu groß für ein Jahr woanders hinzuziehen.
- F Sonstiges (bitte formulieren)

20. Hast Du Dich bewusst für einen evangelischen Träger für Dein FSJ entschieden?

- a Ja b Nein

21. Wenn Du die vorherige Frage mit "JA" beantwortet hast, aus welcher Motivation?

- A Weil ich die Einsatzstelle bereits kannte.
- B Weil ich weiß, dass die Seminararbeit des Trägers gut ist.
- C Weil ich selbst evangelisch bin und für mich kam keine andere Alternative in Frage.
- D auf Grund einer persönlichen Empfehlung.
- E Weil ich im Glauben wachsen wollte.
- F Sonstiges (bitte formulieren)

22. Wenn Du die Frage mit "Nein" angegeben hast; wie kam es dann dazu, dass Du Dich bei einem ev. Träger beworben hast?

- A Mich hat der Einsatzort interessiert.
- B Mich hat das Einsatzfeld interessiert.
- C Ich bin bei einem evangelischen Träger?
- D Das ist reiner Zufall.
- E Ich habe mich bei mehreren Träger/Einsatzstellen beworben und diese hat mich dann genommen/bekommen.
- F Das habe ich erst während des Bewerbungsgesprächs erfahren.
- G Sonstiges (bitte formulieren)

23. Was ist die Motivation für Dein FSJ?

- A Ich will nach der Schule etwas Praktisches machen.
- B Ich will diese Zeit als Orientierungszeit vor einer Ausbildung nutzen.
- C Ich will diese Zeit als Orientierungszeit nach einer Ausbildung nutzen.
- D Ich will mich sozial engagieren.
- E Ich will ein Jahr für Gott arbeiten.
- F Ich brauche das FSJ anstelle eines Zivildienstes.
- G Ich habe keine Ausbildungsstelle/Studienplatz bekommen und überbrücke nun die Zeit bis dahin.
- H Ich erhöhe damit die Erfolgschancen auf eine Ausbildungsstelle oder einen Studienplatz.
- I Meine Eltern haben es mir empfohlen.
- J Meine Geschwister haben es mir empfohlen.
- K Meine Freunde haben es mir empfohlen.
- L Verwandte haben es mir empfohlen.
- M Ich bin sozial engagiert, da war das für mich eine logische Konsequenz.
- N Sonstiges (bitte formulieren)

24. Wie selbstständig fühlst Du Dich?

gar nicht selbstständig 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 sehr selbstständig

25. Wie hoch ist Dein Verantwortungsbewusstsein?

sehr gering 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 sehr hoch

26. Was hilft Dir Verantwortung zu übernehmen?

- A Wenn ich Vertrauen von Vorgesetzten erfahre.
- B Wenn ich eigene Gestaltungsmöglichkeiten bekomme.
- C Wenn ich Möglichkeiten zur Selbstverwirklichung sehe.
- D Wenn ich missionarische Möglichkeiten erhalte.
- E Wenn ich Vertrauen von meinen Freunden erhalte.
- F Wenn ich Vertrauen und Zuspruch von meiner Familie (Eltern, Geschwister) erfahre.
- G Sonstiges (bitte formulieren) _____

Es folgt eine Selbsteinschätzung.

27. Ich kann Verantwortung für andere übernehmen.

gar nicht 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 sehr gut

28. Ich kann Vorurteile kritisch hinterfragen!

gar nicht 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 sehr gut

29. Ich kann Kritik annehmen!

gar nicht 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 sehr gut

30. Ich kann Kritik äußern.

gar nicht 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 sehr gut

31. Ich kann mein Leben eigenverantwortlich gestalten.

gar nicht 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 sehr gut

32. Ich bin selbstsicher.

gar nicht 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 sehr gut

33. Ich bin im Umgang mit hilfebedürftigen Menschen sicher und kompetent.

gar nicht 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 sehr gut

34. Ich kann meine Ideen und Interessen in eine Gruppe einbringen.

gar nicht 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 sehr gut

35. Ich kann mit Konflikten umgehen.

gar nicht 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 sehr gut

36. Hast du Ziele für die Zeit deines FSJ?

a Ja b Nein

37. Auf einer Skala von 1 - 10; Fühlst Du Dich zu der Gruppe der Hauptamtlichen dazugehörig?

eher nicht 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 eher ja

38. Ich weiß, was ich beruflich nach dem FSJ machen werde.

a Ja b Nein

Vielen Dank für deine Mitarbeit!!!

11.2 Fragebogen vom Abschlussseminar

Fragebogen: Abschluss_Seminar

Guten Tag, meine Name ist André Hartjes und ich schreibe eine Doktorarbeit über das FSJ. Vielleicht kannst Du Dich noch daran erinnern, dass Du vielleicht zu Anfang deines FSJ bereits einen Fragebogen von mir ausgefüllt hast?! Nun folgt der zweite und letzte Teil. Bitte beantworte die folgenden Fragen ehrlich und guten Gewissens. Bei einigen Fragen sind auch Mehrfachantworten möglich, für andere Informationen bitte ich Dich um eine kurze Ausführung deiner Gedanken, Ergänzungen kannst du immer zu den jeweiligen Fragen schreiben. Vielen Dank für Deine Mitarbeit!

1. ID

-- fehlt noch, hier eintragen --

2. Name des Trägers

- a CVJM Gesamtverband
- b Ring missionarischer Jugendbewegungen
- c EC Verband
- d Augustinum - Philadelphischer ring
- e bund freier ev. Gemeinden
- f Amt für Juendarbeit der EKvW Diakonisches Jahr
- g Ev.-meth Kinder- und Jugendwerk Ost
- h Diakonisches werk Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz
- i sfd Bremen
- j Diakonisches werk Hamburg
- k Diakonisches werk in Hessen nd Nassau
- l Zentrum für Freiwilligen-, Friedens und Zivildienst ev.
- m Diakonisches Werk in Württemberg
- n Diakonisches Werk in Baden
- o Freiwillige Soziale Dienste Südbayern
- p Diakonie rheinland-Westfalen-Lippe
- q Diakonisches Werk der Lippischen Landeskirche
- r Diakonisches Werk Pfalz
- s Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe
- t Diakonisches Werk der Ev.-Luth Kirche Sachsen
- u Diakonie Mitteleuropa
- v Diakonisches Werk der ev.-luth. Kirchen Mecklenburg
- w Diakonisches Werk der ev. Landeskirche Hannovers
- x Diakonisches Werk der Ev.-Luth. Landeskirche Braunschweig
- y Ev.-Ref. Diakonisches Werk Grafschaft Bentheim
- z von bodelschwinghsche Stiftung Bethel
- l Sonstige

3. Geschlecht

- a weiblich
- b männlich

4. Ich habe die Fähigkeit verbessert, Vorurteile kritisch zu hinterfragen

"stimme gar nicht zu" 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 "stimme voll zu"

5. Ich habe die Fähigkeit verbessert, Kritik anzunehmen.

"stimme gar nicht zu" 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 "stimme voll zu"

6. Ich habe die Fähigkeit verbessert, Kritik zu äußern.

"stimme gar nicht zu" 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 "stimme voll zu"

7. Ich habe gelernt, mein Leben eigenverantwortlich zu gestalten.

"stimme gar nicht zu" 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 "stimme voll zu"

8. Meine Bereitschaft, Verantwortung für mich zu übernehmen ist gewachsen.

"stimme gar nicht zu" 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 "stimme voll zu"

9. Meine Bereitschaft, Verantwortung für andere zu übernehmen ist gewachsen.

stimme gar nicht zu 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 stimme voll zu

10. Ich habe gelernt, besser mit Konflikten umzugehen.

"stimme gar nicht zu" 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 "stimme voll zu"

11. Ich bin durch die Teilnahme am FSJ selbstsicherer geworden.

"stimme gar nicht zu" 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 "stimme voll zu"

12. Das FSJ war eine Zeit, in der ich interkulturelle Kompetenzen (Verständnis für Menschen mit anderen Kulturen, Religionen etc.) dazu gewonnen habe.

"stimme gar nicht zu" 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 "stimme voll zu"

13. Spielt Gott oder eine höhere Macht in Deinem Leben eine bestimmde/erklärende Rolle?

a Ja b Nein

14. Wenn Du die vorherige Frage mit "Ja" beantwortet hast:

Ich erkläre eigene Erlebnisse in meinem Leben mit der Hilfe Gottes oder einer höheren Macht.

selten 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 immer

15. Wenn ein Gott oder eine höhere Macht in Deinem Leben eine entscheidende Rolle spielt:

Hast Du Dich diesbezüglich während des Jahres weiterentwickelt?

gar nicht weiterentwickelt 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 sehr stark weiterentwickelt

16. Ich bin mir über meine Religiösität/Spiritualität bewusst geworden/hab mehr über sie erfahren.

"stimme gar nicht zu" 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 "stimme voll zu"

17. Durch das FSJ habe ich neue Seiten des christlichen Glaubens kennengelernt.

"stimme gar nicht zu" 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 "stimme voll zu"

18. Durch das FSJ ist der christliche Glaube mir wichtig geworden als Teil meines Lebens.

"stimme gar nicht zu" 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 "stimme voll zu"

19. Das FSJ hat mein Verständnis für andere Religionen erweitert.

"stimme gar nicht zu" 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 "stimme voll zu"

20. Das FSJ gab mir Anregungen, mich weiterhin/verstärkt mit weltanschaulichen/religiösen Fragestellungen zu befassen.

"stimme gar nicht zu" 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 "stimme voll zu"

21. Das FSJ hat mir verstärkt Wertorientierung gegeben.

"stimme gar nicht zu" 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 "stimme voll zu"

22. Ich bin im Umgang mit hilfebedürftigen Menschen sicherer und kompetenter geworden.

"stimme gar nicht zu" 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 "stimme voll zu"

23. Ich habe gelernt, wie ich meine Ideen und Interessen in einer Gruppe einbringen kann.

"stimme gar nicht zu" 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 "stimme voll zu"

24. Durch das Gespräch mit anderen Freiwilligen bei FSJ-Seminaren erhielt ich für mich wichtige neue Ideen und Impulse.

"stimme gar nicht zu" 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 "stimme voll zu"

25. Das FSJ hat meine solidarische Haltung und den Einsatz für den Nächsten gefördert.

"stimme gar nicht zu" 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 "stimme voll zu"

26. Was hast Du in der Zeit deines FSJ gelernt?

- A Ich kann eher/mehr Verantwortung übernehmen.
- B Ich kann andere Menschen mit ihren Meinungen eher akzeptieren.
- C Ich kann Menschen dienen.
- D Ich bin erwachsener geworden.
- E Ich bin selbständiger geworden.
- F Ich habe Gelassenheit gelernt in einigen Bereichen.
- G Ich habe gelernt Hilfe anzunehmen, wenn ich selbst nicht mehr zurecht komme.
- H Ich habe gelernt, wie ich mich selbst in bestimmten Situationen verhalte/reagiere
- I Ich habe mehr über mich selbst gelernt
- J Sonstiges (bitte formulieren)

27. Warst Du schon vor Deinem FSJ regelmäßig sozial und/oder pädagogisch tätig? (Durchführung von Kinder- u. Jugendfreizeiten, Hausaufgabenhilfe etc.)

a Ja b Nein

28. Das FSJ vermittelte mir ein umfassenden Einblick in Berufsfelder und Tätigkeiten im sozialen/pädagogischen Bereich.

"stimme gar nicht zu" 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 "stimme voll zu"

29. Das FSJ hat mir gezeigt, dass ich nicht im sozialen/pädagogischen Bereich tätig sein möchte.

"stimme gar nicht zu" 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 "stimme voll zu"

30. Durch das FSJ wurde mein Interesse an einer Tätigkeit im sozialen/pädagogischen Bereich gestärkt.

"stimme gar nicht zu" 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 "stimme voll zu"

31. Durch das FSJ habe ich mehr Klarheit über meine eigenen beruflichen Interessen erworben.

"stimme gar nicht zu" 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 "stimme voll zu"

32. Haben sich Deine Erwartungen/Ziele für die Zeit des FSJ größtenteils erfüllt?

a ja b nein

33. Falls Du die vorherige Frage mit "Ja" beantwortet wurde, wer oder was war dabei besonders ausschlaggebend?

- A andere FSJ-Teilnehmende
- B das Team in der Einsatzstelle (FSJ-Teilnehmende, Anleitende etc.)
- C Gespräche bzw. Unterstützung von Anleitenden (Personen der Einsatzstelle)
- D Gespräche bzw. Unterstützung von Freunden
- E Gespräche bzw. Unterstützung von Eltern
- F Gespräche bzw. Unterstützung von Geschwistern
- G die Seminarzeiten des Trägers
- H eigene Motivation/Entwicklung
- I Situationen während des FSJ
- J Wertvorstellungen von anderen Menschen mit denen ich in Kontakt
- K Konfliktsituationen, die ich gut gemeistert habe
- L wenn ich Verantwortung übernehmen musste
- M Sonstiges (bitte formulieren)

34. Falls Du die Frage mit "Nein" beantwortet hast; Woran lag dies?

- A Ich hatte zu wenig Zeit
- B Ich war oft zu müde/unmotiviert
- C Ich hatte gar keine Ziele und Erwartungen
- D Ich wollte nur eine "Auszeit" zwischen Schule und Beruf bzw. während des Berufs.
- E Ich hatte nicht die Möglichkeiten vor Ort meine Ziele umzusetzen.
- F Ich hatte zu wenig Selbstdisziplin dafür.
- G Ich habe einige Ziele einfach aus dem Auge verloren.
- H Die Arbeit hat mir nicht gefallen.
- I Sonstiges (bitte formulieren)

35. Hast Du Sachen gelernt, erfahren, verstanden bzw. Ziele erreicht, die Dir am Anfang des FSJ gar nicht als Ziele bewusst waren bzw. als Lernfelder? Wenn ja, welche?

- A Ich habe mehr über mich selbst erfahren
- B Ich habe etwas über Nähe und Distanz im Allgemeinen gelernt
- C Ich habe gelernt selbstständig einen Haushalt zu führen
- D Ich habe gelernt besser mit Problemen/Herausforderungen umzugehen.
- E Ich habe mehr über Menschen erfahren, mit denen ich sonst nie etwas zu tun hatte.
- F Ich habe Vorurteile abgebaut.
- G Ich habe Angst vor Menschen abgebaut.
- H Ich bin selbstsicherer geworden.
- I Ich hätte nie gedacht, dass ich in meinem Tätigkeitsfeld so viel lernen kann.
- J Ich bin selbstständiger geworden.
- K Sonstiges (bitte formulieren)

36. Wie hast Du Deine Ziele erreicht?

- A habe sie mir fest vorgenommen und eintrainiert
- B habe sie in Teilzielen aufgeteilt
- C habe sie regelmäßig kontrolliert
- D habe sie mir mit anderen zusammen erarbeitet
- E Ich habe einfach drauf los gelebt, die Ziele waren dabei immer ein Teil von mir.
- F sonstiges (bitte formulieren)

37. Wenn Du an Deine Ziele für die Zeit des FSJ denkst, wie urteilst Du heute darüber?

- A Ich habe meine Ziele erreicht.
- B Ich habe meine Ziele nicht erreicht.
- C Meine Ziele haben sich ständig verändert.
- D Ich musste meine Vorstellungen von Zeit und Freizeit verändern und damit auch die Möglichkeit meine Ziele zu erreichen.
- E Meine Ziele waren viel zu idealistisch und entsprachen nicht der Realität.
- F Es kamen im Laufe der Monate neue Ziele hinzu, die ich erreichte.
- G Es kamen im Laufe der Monate neue Ziele hinzu, da ich meine alten Ziele immer wieder schnell erreichte.
- H Ich hatte gar keine Ziele für das FSJ.
- I Ich habe einige Ziele erreicht, andere nicht.
- J Ich hatte nur wenige Ziele für die Zeit des FSJ und die waren schnell erledigt z.B. eine Ausbildungsstelle.
- K Ich halte mich daran "Der Weg ist das Ziel"
- L Ich habe einige meiner Ziele als unwichtig erkannt.
- M Sonstiges (bitte formulieren)

38. Was wirst Du nach deinem FSJ machen?

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> a Ausbildung | <input type="checkbox"/> f Auslandaufenthalt |
| <input type="checkbox"/> b Studium | <input type="checkbox"/> g weiß ich noch gar nicht |
| <input type="checkbox"/> c Berufs-Schule | <input type="checkbox"/> h habe mich beworben, aber noch keine Stellenzusage |
| <input type="checkbox"/> d Schule z.B. Fach-, Abitur | <input type="checkbox"/> i sonstiges <input type="text"/> |
| <input type="checkbox"/> e Aushilfsjob und Geld verdienen | |

39. In welchem Bereich wirst Du nach deinem FSJ eine Ausbildung/Studium etc. machen?

- | | | |
|---|---|---|
| <input type="checkbox"/> A sozialen Bereich | <input type="checkbox"/> D wissenschaftlichen Bereich | <input type="checkbox"/> G technischen Bereich |
| <input type="checkbox"/> B pädagogischen Bereich | <input type="checkbox"/> E medizinischen Bereich | <input type="checkbox"/> H kulturellen Bereich |
| <input type="checkbox"/> C kaufmännischen Bereich | <input type="checkbox"/> F pflegerischen Bereich | <input type="checkbox"/> I sonstiges <input type="text"/> |

40. Gab es "Vorbilder" im Bezug auf Dein FSJ? Wenn "JA", wer war dies bzw. gab es keine "Vorbilder" während dieser Zeit?

- A andere Freiwillige
- B andere Mitarbeitende gleichen Status der Einsatzstelle z.B. Zivildienstleistende
- C anleitende Mitarbeitende der Einsatzstelle
- D vorgesetzte Mitarbeitende der Einsatzstelle
- E spezielle Ansprechpersonen der Einsatzstelle (Paten)
- F Referent/in des Trägers
- G Honorarkräfte des Trägers
- H Patienten/Gäste/zu betreuende Personen etc.
- I Angehörige von Patienten/zu betreuenden Personen
- J Leiter/in der Einrichtung/Werkes
- K Personen außerhalb des FSJ
- L Eltern/Familie
- M Mitbewohner in der WG oder im Haus etc.
- N Keine Vorbilder
- O Sonstige

41. Inwiefern haben Dich diese Personen geprägt/beeinflusst?

- A durch ihren Umgang mit mir
- B durch ihren Umgang mit anderen
- C durch Gespräche mit Menschen
- D durch ihre Werte, die sich im Handeln zeigten.
- E indem sie mir Freiräume gaben zum Ausprobieren.
- F sie haben mich unterstützt auf unterschiedlicher Art und Weise
- G Sonstiges (bitte formulieren)

42. Zu welcher "Gruppe" während Deines FSJ's fühltest Du Dich ggf. dazugehörig?

- A Mitarbeitende ähnlichen Status (z.B. andere FSJler, Zivildienstleistene, Praktikanten)
- B Hauptamtliche Mitarbeitende der Einrichtung, des Werkes etc.
- C Ehrenamtliche Mitarbeitende der Einrichtung, des Werkes etc.
- D der "ideologischen" Bewegung z.B. religiöse Bewegung
- E Sonstiges (bitte formulieren)

43. Fühltest Du Dich während Deines FSJ zum Team der Hauptamtlichen dazugehörig?

ehler nicht 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 eher ja

44. Was hast Du in Deiner Freizeit während des FSJ gemacht? -hauptsächlich-

- A gechillt (schlafen, auf dem sofa liegen etc.)
- B TV gesehen
- C Musik gehört
- D Computerspiele, auch online
- E Lesen
- F weiterhin ehrenamtlich engagiert
- G Bibellese, Hauskreise etc.
- H sportliche Aktivitäten
- I Freunde treffen
- J telefoniert
- K PC/Internet z.B. MeinVZ, ICQ etc.
- L Unternehmungen mit Freunden
- M Unternehmungen mit anderen FSJ-Teilnehmenden
- N Fortbildungen z.B. als Vorbereitung auf die Zukunft (Beruf)
- O Nebenjob
- P gefeiert mit anderen z.B. Freunden oder FSJ-Teilnehmenden
- Q sonstiges z.B. []

45. Hattest Du in der Zeit des FSJ's Konflikte mit Vorgesetzten?

- a Ja
- b Nein

46. Hattest Du in der Zeit des FSJ's Konflikte mit Mitarbeitende im gleichen Team?

- a ja
- b nein

47. Welche Art von Konflikten hattest Du während Deines FSJ's?

- A unterschiedliche Sichtweisen wie man Arbeiten kann
- B unterschiedlicher Umgang innerhalb der gleichen Arbeitsgruppe (z.B. innerhalb der Freiwilligen)
- C fehlende Informationen z.B bezüglich Überstunden, Urlaub etc.
- D Anforderungen und Leistungen sollen angeblich nicht übereinstimmen
- E fehlende Motivation für die Arbeit
- F falsche oder fehlende Kommunikation zwischen Anleitenden/Referenten und Freiwilligen
- G mir war der Umgang untereinander fremd (z.B. zu grob)
- H Sonstiges (bitte formulieren) []

48. Wie bist Du mit diesen Konflikten zwischen Dir und Deinen Vorgesetzten umgegangen?

- A Ich halte mich an andere und "sitze sie aus".
- B Kommt Zeit, kommt Rat, ich lasse mir mit Konflikten immer Zeit und hoffe, dass der andere sich auf mich zubewegt.
- C Ich spreche Konflikte direkt an und versuche sie zu lösen.
- D Ich versuche den anderen von meiner Meinung zu überzeugen.
- E Ich wurde gar nicht wahr- und ernstgenommen mit meinen Konflikten.
- F Ich hatte immer ein offenes Ohr bei meinen Konfliktpartnern und wurde mit meiner Sichtweise wertgeschätzt.
- G Die meisten Konflikte waren nur Missverständnisse und schnell aus der Welt geräumt.
- H Ich holte mir Hilfe z.B. durch Freunde, Vorgesetzte, ReferentInnen des Trägers.
- I Ich zeige dem anderen, wer am längeren Hebel sitzt und lasse ihn auflaufen im Alltag oder während der Arbeit.
- J Ich flüchtete vor der Konfrontation indem ich z.B. die Einsatzstelle wechselte oder einen längeren Krankenschein nahm.
- K Ich habe versucht Verständnis für den anderen zu entwickeln und mich hineinzudenken in seine Person.
- L Durch Gespräche mit anderen bei Seminaren bekam ich neue Ideen und konnte dann anders mit dem Konflikt umgehen.
- M Ich habe die Konflikte "unter den Teppich gekehrt".
- N Ich war zu hilflos und wusste nicht richtig damit umzugehen.
- O Sonstiges []

49. Gab es in der Zeit des FSJ's Konflikte mit Personen ähnlichen Status z.B. anderen Freiwilligen, Zivis, Praktikanten?

- a Ja
- b Nein

50. Wie bist Du mit Konflikten zwischen Dir und Mitarbeitenden ähnlichen Status umgegangen? (z.B. mit Zivildienstleistenden, Praktikanten etc.)

- A Ich halte mich an andere und "sitze sie aus".
- B Kommt Zeit, kommt Rat, ich lasse mir mit Konflikten immer Zeit und hoffe, dass der andere sich auf mich zubewegt.
- C Ich spreche Konflikte direkt an und versuche sie zu lösen.
- D Ich versuche den anderen von meiner Meinung zu überzeugen.
- E Ich wurde gar nicht wahr- und ernstgenommen mit meinen Konflikten.
- F Ich hatte immer ein offenes Ohr bei meinen Konfliktpartnern und wurde mit meiner Sichtweise wertgeschätzt.
- G Die meisten Konflikte waren nur Missverständnisse und schnell aus der Welt geräumt.
- H Ich holte mir Hilfe z.B. durch Freunde, Vorgesetzte, ReferentInnen des Trägers.
- I Ich zeige dem anderen, wer am längeren Hebel sitzt und lasse ihn auflaufen im Alltag oder während der Arbeit.
- J Ich flüchtete vor der Konfrontation indem ich z.B. die Einsatzstelle wechselte oder einen längeren Krankenschein nahm.
- K Ich war hilflos und wusste gar nicht, wie ich damit umgehen soll.
- L Sonstiges []

51. Während Deiner Zeit des FSJ gab es vielleicht Momente, in denen Du das FSJ abbrechen wolltest. Welche Gründe waren dies?

- A kam mit anderen Mitarbeitern nicht klar
- B kam mit anderen Freiwilligen/Zivildienstleistenden nicht klar
- C war überfordert (die Arbeit war zu viel, zu schwer etc.)
- D war unterfordert
- E es gab Streit bzw. Stress mit Vorgesetzten
- F meine Vorstellungen entsprachen nicht den Realitäten vor Ort
- G wurde nicht genügend wertgeschätzt in meiner Arbeit
- H wurde nicht genügend wertgeschätzt in meiner Person
- I kam mit der z.B. christlich/religiöse Ausrichtung der Einrichtung nicht klar
- J kam mit dem pädagogischen Konzept der Einrichtung nicht zurecht
- K es waren andere Arbeitsfelder abgesprochen als schließlich erledigt wurden
- L zu viel Routine/Langeweile
- M Ich wollte nie abbrechen, der Gedanke ist mir fremd.
- N Ich habe meine Freunde/Familie vermisst.
- O Ich würde lieber verlängern!!
- P Sonstiges

52. Warum hast Du Dein FSJ nicht abgebrochen in Phasen der starken Frustration? Was hat dich motiviert weiterzumachen?

- A Ich wusste, dass es diese Phasen geben wird und dass es anschließend wieder besser wird.
- B Ich hatte keine andere Wahlmöglichkeit als das FSJ durchzuziehen.
- C Mein Vorgesetzter (Anleiter) hat mich motiviert.
- D Andere FSJ-Teilnehmende habe mich motiviert.
- E Zuständige des Trägers haben mich motiviert.
- F Es gab gute Gespräche mit mir wichtigen Menschen.
- G Mir war die Arbeit einfach zu wichtig um aufzugeben.
- H Gäste/Patienten
- I mein eigener Durchhaltewillen, ich wollte das "Projekt FSJ" durchziehen.
- J Das FSJ wird als Zivildienst anerkannt.
- K Sonstiges

53. Wenn Du an Deine Seminare denkst, was nimmst du davon hauptsächlich mit?

- A Den Austausch mit anderen.
- B Neue Ideen und Impulse für mein Leben.
- C Neue Ideen und Impulse für die Arbeit.
- D Neues Wissen über den christlichen Glauben.
- E Das Wissen, dass ich nicht alleine bin mit meinen Fragen und Erlebnissen.
- F Eine für mich wichtige erholende Zeit während des FSJ.
- G Neue Kontakte zu anderen Menschen mit ähnlichen Interesse wie ich sie habe. (ggf. neue Freundschaften)
- H Ich nehme nichts neues oder wichtiges mit durch die Seminararbeit.
- I Sonstiges (bitte formulieren)

54. Welche Seminarthemen haben dich besonders beschäftigt, ggf. auch im Alltag? Mit welchen hast du dich ggf. persönlich auseinander gesetzt?

55. Welche Themen haben Dich durch Deine Arbeit oder Tätigkeit in der Einsatzstelle besonders beschäftigt, bzw. mit welchen hast hast du Dich auseinandergesetzt?

- A andere FSJ-Teilnehmende
- B Arbeitskolleg/innen der Einsatzstelle
- C berufliche Zukunftsperspektiven
- D Umgang mit moralisch/ethischen Fragen
- E Meine eigene "Un"-Selbstständigkeit
- F Fragen nach meiner eigenen Identität (Wer bin ich? Was möchte ich?)
- G Fragen nach eigener Identität.
- H Umgang mit anderen Sichtweisen/Meinungen von anderen Menschen.
- I Sonstiges

56. Mit welchen Themen hast Du Dich sonst noch außerhalb der Seminarthemen und Arbeitsthemen besonders beschäftigt z.B. Fragen bezüglich der Zeit nach dem FSJ etc?

A Studium G Freunde
B Ausbildung H allgemeine Zukunftsperspektiven
C Sport I Wie geht es beruflich nach dem FSJ weiter?
D Musik J Gleichberechtigung von Mann und Frau
E eigene Hobbys K Sonstiges
F Freund/Freundin

57. Bist Du schon für die Zeit deines FSJ in eine eigene Wohnung/ ein eigenes Zimmer oder eine WG umgezogen?

a ja b nein

58. Falls Du die vorherige Frage mit "Nein" beantwortet hast, würdest Du Dir dies jetzt zutrauen?

a Ja b Nein

59. Wenn Du am Ende Deines FSJ eine Bewertung über das gesamte Jahr geben solltest, welche Bewertung würdest Du dem FSJ unter ev. Trägerschaft geben?

1 sehr gut, sollte man auf jeden Fall gemacht haben
2 gut, im Allgemeinen
3 zufriedenstellend, fand es teils teils
4 ausreichend, hätte mir mehr davon erwartet
5 es sind Mängel vorhanden, würde es mir stark nochmals überlegen
6 würde davon abraten, auf keinen Fall wieder

Vielen Dank für deine Mitarbeit. Ich wünsche Dir alles Gute für die Zeit nach Deinem FSJ.
André Hartjes

11.3 Auflistung der Träger der Ev. Trägergruppe gemäß unveröffentlichter Datenstatistik 2018/19 nach gemeldeten Teilnehmendenzahlen

Diakonisches Werk Württemberg
Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe
Diakonisches Werk der Ev. Landeskirche in Baden
netzwerk-m e.V.
Diakonie Hessen
Diakonisches Werk Hamburg
Freiwilligenagentur Bethel
Diakonisches Werk Pfalz
Diakonisches Werk Schleswig-Holstein
Diakonisches Werk der ev. Kirchen in Niedersachsen
Augustinum gGmbH
Diakonisches Werk Berlin Brandenburg-schleißisch Oberlausitz
Diakonisches Werk der ev. Kirchen in Mitteldeutschland
EVIM – Evangelischer Verein für Innere Mission in Nassau
FSD – Freiwillige Soziale Dienste in Nordbayern, Nürnberg
Amt für Jugendarbeit der Ev. Kirche von Westfalen
Diakonisches Werk Mecklenburg-Vorpommern
Diakonisches Werk Bremen
Diakonisches Werk der Ev.-luth. Kirche Oldenburg
Ökumenisches Bildungszentrum – DIAKO (ÖBIZ)
FSD – Freiwillige Soziale Dienste Südbayern, München
Diakonisches Werk der Ev.-luth. Kirche Sachsens
Sozialer Friedensdienst Bremen
Diakonisches Werk Bayern
Diakonie Neuendettelsau (Diakoneo)
Ev.-methodistische Kirche, KJW Ost
Bund Freier ev. Gemeinden (FEG)
Deutscher Jugendverband (EC)
Ev. Jugendwerk in Württemberg
Christliches Jugenddorfwerk Deutschlands – CJD
Christlicher Verein junger Menschen e.V. – CVJM
Ev.-reformiertes Diakonisches Werk Grafschaft Bentheim
Ev. Johannesstift
Ev. Diakonissenhaus Berlin Teltow Lehnin
Ev.-methodistische Kirche, KJW Süd
Diakoniewerk Martha-Maria
Martinshof Rothenburg Diakoniewerk
Diakonisches Werk Aue-Schwarzenberg
Gemeindejugendwerk Elstal
Offensive Junger Christen
Global Volunteer Services

Titelbild: Design: Miriam Gamper-Brühl, www.3kreativ.de
Fotos: (c) Shutterstock/Halfpoint, /Rawpixel.com