



Hochschule Neubrandenburg  
University of Applied Sciences

Hochschule Neubrandenburg  
Fachbereich Gesundheit, Pflege, Management  
Studiengang Management im Sozial- und Gesundheitswesen

***DER BUNDESFREIWILLIGENDIENST***  
*EINE UNTERSUCHUNG ZU MÖGLICHEN KOMPENSATORISCHEN*  
*EFFEKTEN DES BUNDESFREIWILLIGENDIENSTES IN DER SICHT VON*  
*EINRICHTUNGEN DES SOZIAL- UND GESUNDHEITSWESENS*  
*IN MECKLENBURG-VORPOMMERN*

URN: urn:nbn:de:gbv:519-thesis2012-0656-0

**M a s t e r - A r b e i t**

**zur**

**Erlangung des akademischen Grades**

**Master of Arts (M.A.)**

Vorgelegt von: Juliane Behl

Betreuer: Prof. Dr. med. Dipl.-Soz. Thomas Elkeles  
Prof. Dr. phil. Stefanie Kraehmer

Tag der Einreichung: 12. April 2013

## Inhaltsverzeichnis

Einleitung und Zielstellung.....	1
1 Der Zivildienst.....	3
1.1 Rechtliche Ausgestaltung.....	3
1.2 Quantitative Entwicklung.....	8
1.3 Tätigkeitsbereiche.....	10
1.4 Bedeutung.....	10
1.4.1 Der Zivildienst als Sozialisations- und Lernort.....	11
1.4.2 Zivildienstleistende als Unterstützung in Beschäftigungsstellen .....	12
1.4.3 Förderung des gesellschaftlichen Zusammenhaltes .....	13
1.4.4 Erhöhung des Männeranteils im Bereich der Kinderbetreuung .....	14
1.4.5 Zivildienstleistende als Werber für Beschäftigungsstellen .....	15
1.4.6 Zivildienstleistende als zukünftige Nachwuchskräfte und ehrenamtliche Mitarbeiter.....	16
2 Der Bundesfreiwilligendienst.....	17
2.1 Zielstellung.....	17
2.2 Rechtliche Ausgestaltung.....	18
2.3 Quantitative Entwicklung.....	22
3 Situation des Zivil- und Bundesfreiwilligendienst in Mecklenburg-Vorpommern.	25
4 Zusammenfassender Vergleich zwischen Zivil- und Bundesfreiwilligendienst in der Sicht von sozialen Einrichtungen.....	27
5 Empirische Untersuchung.....	31
5.1 Daten und Methoden.....	31
5.1.1 Datenerhebung.....	31
5.1.2 Datenaufbereitung.....	37
5.1.3 Datenauswertung.....	38
5.2 Ergebnisse.....	41

5.2.1	Merkmale der befragten Experten und Einrichtungen .....	42
5.2.2	Quantitative Entwicklung und Verteilung der Dienstleistenden .....	45
5.2.3	Tätigkeitsbereiche der Bundesfreiwilligen .....	60
5.2.4	Vergleich des Engagements und der Arbeitsqualität.....	65
5.2.5	Auswirkungen bei fehlenden Bundesfreiwilligen .....	68
5.2.6	Maßnahmen aufgrund fehlender Bundesfreiwilliger.....	79
5.2.7	Zukunftserwartungen der Einrichtungen.....	81
5.3	Zusammenfassung der Ergebnisse im Hinblick auf vorangegangene Annahmen.....	84
6	Diskussion möglicher Handlungsoptionen .....	89
6.1	Einführung eines sozialen Pflichtjahres und Ausbau bestehender Freiwilligendienste .....	89
6.2	Erhöhung der Bundesfreiwilligenanzahl .....	90
6.3	Einflussnahme auf die Verteilung der Bundesfreiwilligen.....	91
6.4	Einführung neuer Freiwilligendienste .....	92
6.5	Einsatz von zusätzlichen Fachkräften.....	93
6.6	Gewinnen von Nachwuchskräften durch verstärkte Anreize und Öffentlichkeitsarbeit .....	94
7	Schlussbetrachtung .....	95
8	Literaturverzeichnis .....	100
9	Internetquellenverzeichnis .....	102
10	Anhang.....	107
10.1	Leitfaden.....	107
10.2	Codebuch.....	110
10.3	Statistische Angaben zu dem Zivildienst, dem Bundesfreiwilligendienst und dem Freiwilligen Sozialen Jahr .....	117

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Einberufungen zum Zivildienst 1961-2010	8
Abbildung 2: Anzahl der Bundesfreiwilligen im Dienst 2012 nach Monaten	23
Abbildung 3: Einberufungen zum Zivildienst in Mecklenburg-Vorpommern 1990-2010	25
Abbildung 4: Anzahl der Bundesfreiwilligen in den befragten Einrichtungen	45
Abbildung 5: Anzahl der Bundesfreiwilligen im Vergleich zu den Zivildienstleistenden in den befragten Einrichtungen	46
Abbildung 6: Zusammenhang zwischen Bundesfreiwilligen und Einwohneranzahl des Standortes der befragten Einrichtungen	52
Abbildung 7: Vergleich zwischen der Arbeitsqualität/ des Engagements der Bundesfreiwilligen und der Zivildienstleistenden in den befragten Einrichtungen	66
Abbildung 9: Ausmaß der Auswirkungen bei fehlenden Bundesfreiwilligen nach Tätigkeitsbereichen der befragten Einrichtungen	75
Abbildung 10: Zusammenhang zwischen der Mitarbeiteranzahl und den Auswirkungen bei fehlenden Bundesfreiwilligen in den befragten Einrichtungen	77

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Kategoriensystem	39
Tabelle 2: Berufliche Position der befragten Experten (n=29)	42
Tabelle 3: Befragte Einrichtungen nach Tätigkeitsfeldern (n=27)	43
Tabelle 4: Lage der befragten Einrichtungen nach Landkreisen / kreisfreien Städten	43
Tabelle 5: Einteilung der Standorte der befragten Einrichtung nach städtisch und ländlich	44
Tabelle 6: Befragte Einrichtungen nach Mitarbeiteranzahl	44
Tabelle 7: Gründe für die negative Entwicklung oder Nichtbeschäftigung von Bundesfreiwilligen in den befragten Einrichtungen	50
Tabelle 8: Veränderung der Beschäftigung von Dienstleistenden in den befragten Einrichtungen nach Einwohneranzahl ihres Standortes	53
Tabelle 9: Veränderung der Beschäftigung von Dienstleistenden nach Tätigkeitsfeldern der befragten Einrichtungen	55
Tabelle 10: Anreize für Bundesfreiwillige nach den befragten Einrichtungen	56
Tabelle 11: Veränderung der Beschäftigung von Dienstleistenden in den befragten Einrichtungen nach Anreizen für Bundesfreiwillige	59
Tabelle 12: Tätigkeitsbereiche der Bundesfreiwilligen in den befragten Einrichtungen	60
Tabelle 13: Zukünftige Tätigkeitsbereiche der Bundesfreiwilligen in den befragten Einrichtungen	61
Tabelle 14: Tätigkeitsbereiche der Zivildienstleistenden in den befragten Einrichtungen	63
Tabelle 15: Auswirkungen bei fehlenden Bundesfreiwilligen in den befragten Einrichtungen	71
Tabelle 16: Zusammenhang zwischen beschäftigten Zivildienstleistenden und Auswirkungen bei fehlenden Bundesfreiwilligen in den befragten Einrichtungen (n=27)	74
Tabelle 17: Zusammenhang zwischen Mitarbeiteranzahl in den Einrichtungen und der Beschäftigung von Zivildienstleistenden in den befragten Einrichtungen	78
Tabelle 18: Codebuch	110
Tabelle 19: Anzahl der Einberufungen zum Zivildienst in Mecklenburg-Vorpommern 1990-2011	117

Tabelle 20: Bundesweiten Anzahl der Zivildienstpflichten, die anstelle des Zivildienstes ein FSJ oder FÖJ leisteten 2002-2010	118
Tabelle 21: Bundesweiten Anzahl der vom BMFSFJ geförderten FSJ-ler 1996-2011	118
Tabelle 22: Bundesweite Anzahl der vom BMFSFJ geförderten FSJ-ler 2011/2012 zum Stichtag 01.12.2011	119
Tabelle 23: Anzahl der Bundesfreiwilligen im Dienst 2011/2012 nach Monaten und Bundesländern	120

## Abkürzungsverzeichnis

BAFzA	Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben
BF	Bundesfreiwillige/ Bundesfreiwilliger
BFD	Bundesfreiwilligendienst
BFDG	Gesetz über den Bundesfreiwilligendienst
BGBI.	Bundesgesetzblatt
BKGG	Bundeskindergeldgesetz
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
BUrlG	Bundesurlaubsgesetz
EUrlV	Erholungsurlaubsverordnung
FÖJ	Freiwilliges Ökologisches Jahr
FSJ	Freiwilliges Soziales Jahr
GG	Grundgesetz
I	Interview
KDV	Kriegsdienstverweigerer
KDVNG	Kriegsdienstverweigerungs-Neuordnungsgesetz
MAE	Arbeitsgelegenheit mit Mehraufwandsentschädigung
SGB	Sozialgesetzbuch
SUV	Soldatinnen- und Soldatenurlaubsverordnung
WPflG	Wehrpflichtgesetz
WSG	Wehrsoldgesetz
Z.	Zeilennummer
ZD	Zivildienst

ZDL	Zivildienstleistende/ Zivildienstleistender
ZDG	Gesetz über den Zivildienst der Kriegsdienstverweigerer
Zentralstelle KDV	Zentralstelle für Recht und Schutz der Kriegsdienstverweigerer



## Einleitung und Zielstellung

Damit Organisationen ökonomisch erfolgreich sind, müssen sie ihre Produkte oder Dienstleistungen möglichst effizient erstellen. Diese Aussage gilt ebenso für Einrichtungen des Sozial- und Gesundheitswesens. Auch bei ihnen wirken, beispielsweise aufgrund der freien Wahl der Patienten von (nach dem SGB V zugelassenen) Krankenhäusern oder Finanzierungsformen wie dem persönlichen Budget, verstärkt Wettbewerbsbedingungen. Sie sollten bei der Leistungserstellung daher sowohl die Kosten als auch den Nutzen für die Klienten beziehungsweise Patienten<sup>1</sup> beachten. Bis 2011 hatten Einrichtungen des Sozial- und Gesundheitswesens dabei die Möglichkeit, zusätzlich kostengünstige Unterstützung durch die Beschäftigung von Zivildienstleistenden zu erhalten.

Von dieser Möglichkeit machten ab 1961 immer mehr Einrichtungen Gebrauch. 2010 erklärte die Bundesfamilienministerin im „Bericht des Bundesbeauftragten für den Zivildienst zum Prüfauftrag aus der Kabinettsklausur“ (BMFSFJ 2010a, S. 13): „Das große Engagement der mehr als 90.000 Zivildienstleistenden pro Jahr trägt in positiver Weise zur Sicherstellung des hohen Niveaus der sozialen Dienste in Deutschland bei, es ist Teil unserer sozialen Infrastruktur.“ Kein Jahr später beschloss die Mehrheit des Bundestages mit der Bewilligung des Wehrrechtsänderungsgesetz 2011 jedoch die Aussetzung der Wehrpflicht (VGL. DEUTSCHER BUNDESTAG 2011a) und folglich auch die des Zivildienstes.

Um mögliche negative Effekte, die sich aus dem Fortfall des Zivildienstes ergeben könnten, zu minimieren (VGL. DEUTSCHER BUNDESTAG 2011b), trat am 3. Mai 2011 das Gesetz über den Bundesfreiwilligendienst in Kraft (VGL. BGBL. I 2011, S. 687ff), welches die Einführung des gleichnamigen neuen Freiwilligendienstes beschloss. Am 1. Juli 2011 nahmen die ersten Bundesfreiwilligen ihren Dienst auf (VGL. BMFSFJ 2011). Anderthalb Jahre nach Einführung des Bundesfreiwilligendienstes stellt sich die Frage, ob der beabsichtigte kompensatorische Effekt eingetreten ist. Dieser Frage soll im Rahmen der vorliegenden Arbeit nachgegangen werden, indem die Sicht von Einrichtungen des Sozial- und Gesundheitswesens untersucht wird. Dabei liegt der Fokus auf Organisationen mit einem Standort in Mecklenburg-Vorpommern.

---

<sup>1</sup> Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird im gesamten Text auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichwohl für beiderlei Geschlecht.

Um die Frage nach den kompensatorischen Effekten des Bundesfreiwilligendienstes zu untersuchen, wurde die Arbeit in zwei Abschnitte gegliedert: Im ersten Teil sollen die bisherigen Kenntnisse zum Zivil- und Bundesfreiwilligendienst mittels einer Literatur- und Internetrecherche zusammengetragen analysiert werden, um einen Vergleich beider Institutionen in der Sicht von Einrichtungen des Sozial- und Gesundheitswesens zu ermöglichen. Zunächst sollen dafür im Kapitel 1 die rechtliche Ausgestaltung des Zivildienstes, seine quantitative Entwicklung und die Tätigkeitsbereiche der Dienstleistenden dargelegt werden. Außerdem werden die Bedeutungsdimensionen, die im „Bericht des Bundesbeauftragten für den Zivildienst zum Prüfauftrag aus der Kabinettsklausur vom 7. Juni 2010“ zusammengetragen wurden, erläutert und um Studienergebnisse ergänzt. Im zweiten Kapitel wird analysiert, welche Ziele die Einführung des Bundesfreiwilligendienstes verfolgte, wie dieser rechtlich ausgestaltet ist und sich quantitativ entwickelt hat. Im Kapitel 3 werden die vorherigen Erkenntnisse für den Standort Mecklenburg-Vorpommern konkretisiert. Anschließend werden beide Institutionen auf Basis der vorangegangenen Informationen in der Sicht von sozialen Organisationen im Kapitel 4 miteinander verglichen.

Im zweiten Teil der vorliegenden Arbeit werden die möglichen kompensatorischen Effekte des Bundesfreiwilligendienstes im Rahmen einer eigenen Untersuchung für den Standort Mecklenburg-Vorpommern analysiert. Dafür wurden vom 23.11.2012 bis zum 30.01.2013 29 Mitarbeiter aus 27 Einrichtungen in Mecklenburg-Vorpommern befragt. Die Interviews wurden anschließend mittels der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (VGL. MAYRING 2008) ausgewertet. Ziel dabei war es, die Ergebnisse der Literatur- und Internetrecherche zu ergänzen und zu vertiefen. Ziel sollte es hingegen nicht sein, eine repräsentative Studie zu liefern.

Durch diese beiden Abschnitte soll die Forschungsfrage beantwortet werden, ob mögliche Auswirkungen aufgrund des Fortfalls des Zivildienstes auf Einrichtungen des Sozial- und Gesundheitswesens in Mecklenburg-Vorpommern durch die Einführung des Bundesfreiwilligendienstes kompensiert werden konnten oder nicht und ob dies gegebenenfalls gesamtgesellschaftliche Folgen nach sich ziehen könnte. Kapitel 6 diskutiert mögliche politische und einrichtungsbezogene Handlungsalternativen, um eventuelle Auswirkungen auf die Organisationen und die Bevölkerung zukünftig beziehungsweise weiterhin vermeiden zu können. Zum Abschluss werden die Erkenntnisse der vorliegenden Arbeit im letzten Kapitel zusammengefasst.

# 1 Der Zivildienst

## 1.1 Rechtliche Ausgestaltung

Die verfassungsrechtliche Grundlage des Zivildienstes wurde im März 1956 durch eine Grundgesetzänderung geschaffen. Im Art. 12 Abs. 2 S. 2,3 GG (später Art. 12a GG), hieß es damals erstmals (BGBL. I 1956, S. 111):

*„Wer aus Gewissensgründen den Kriegsdienst mit der Waffe verweigert, kann zu einem Ersatzdienst verpflichtet werden. Die Dauer des Ersatzdienstes darf die Dauer des Wehrdienstes nicht übersteigen.“*

Konkretisiert wurde dieser Ersatzdienst zunächst in einzelnen Paragraphen des Wehrpflichtgesetzes. Nach §25 WPflG war dieser verpflichtend für alle, die sich aus Gewissensgründen der Beteiligung an jeder Waffenanwendung zwischen den Staaten widersetzen und deshalb den Kriegsdienst mit der Waffe verweigerten (BGBL. I 1956, S. 657). Die genaue Ausgestaltung und Organisation sollte nach §27 WPflG jedoch ein besonderes Gesetz regeln (VGL. BGBL. I 1956, S. 657).

Dieses trat nach längeren Debatten über die Zuständigkeit (VGL. BUNDESARCHIV O.J.) und Gesetzesentwurfsänderungen als „Gesetz über den zivilen Ersatzdienst“ am 20. Januar 1960 in Kraft. Nach §1 des Gesetzes sollten Aufgaben durchgeführt werden, die dem Allgemeinwohl dienen, insbesondere in Kranken-, Heil- und Pflegeanstalten. Falls diese nicht in ausreichendem Maße vorhanden waren, sollten Einrichtungen für soziale oder mildtätige Zwecke angelegt, Schäden durch Katastrophen oder Unglücksfälle verhütet und beseitigt sowie die Wasserwirtschaft und die Landeskultur gefördert werden (VGL. BGBL. I 1960, S. 10ff). Am 10.04.1961 konnten daraufhin die ersten anerkannten Kriegsdienstverweigerer ihren Dienst aufnehmen (VGL. BAFZA o.J. a).

Seitdem erfuhren das Gesetz, das im Juni 1973 in das „Gesetz über den Zivildienst der Kriegsverweigerer“ umbenannt wurde (VGL. BGBL. I 1973, S. 669) und nach der Wiedervereinigung 1990 bundesweit galt (VGL. BAFZA o.J. a), sowie die Institution Zivildienst eine Reihe von Veränderungen. Die bedeutsamsten und langfristigen Veränderungen sollen hier exemplarisch aufgeführt werden:

1. Mit der „Neufassung des Gesetzes über den Zivildienst der Kriegsverweigerer vom 9. August 1973“ wurde das „Bundesamt für den Zivildienst“ errichtet, das dem Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung unterstand (§2 ZDG) und den Zivildienst zukünftig organisieren sollte (VGL. BGBl. I 1973, S. 1016ff).
2. Im Kommentar des §2a ZDG vom 9. August 1973, der die Gründung eines Beirates zur Beratung des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung vorsah, wurde erstmals Bezug auf die Arbeitsmarktneutralität genommen: Demnach sollten im Beirat auch Vertreter der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände vertreten sein, um zu sichern, dass durch Zivildienstleistende keine regulären Arbeitsplätze besetzt werden (VGL. RAICHLE 1992, S. 82).
3. Am 1. Oktober 1981 wurde die Zuständigkeit für den Zivildienst dem Bundesminister für Jugend, Familie und Gesundheit übertragen (VGL. BGBl. I 1981, S. 1057).
4. Nachdem vorherige Versuche das Verfahren zur Gewissensprüfung, welches unter anderem eine persönliche Anhörung beinhaltete, zu vereinfachen scheiterten<sup>2</sup>, wurde dieses mit dem Kriegsdienstverweigerungs-Neuordnungsgesetz vom 28. Februar 1983 endgültig verändert (VGL. BGBl. I 1983, S. 203ff). Grundsätzlich genügte für die Anerkennung als Kriegsdienstverweigerer seitdem ein schriftliches Antragsverfahren ohne persönliche Anhörung (VGL. §5 KDVNG). Über den Antrag entschied das Bundesamt für den Zivildienst nach Aktenlage (VGL. §4 KDVNG).
5. 2002 wurden mit dem „Gesetz zur Änderung des Gesetzes zur Förderung eines freiwilligen sozialen Jahres und anderer Gesetze“ Alternativen zum Zivildienst geschaffen. Ab diesem Zeitpunkt konnten sich Kriegsdienstverweigerer nach §14c ZDG zu einem freiwilligen sozialen Jahr oder einem freiwilligen ökologischen Jahr verpflichten lassen. Diese Zeit wurde dann auf die Dauer des Zivildienstes angerechnet (VGL. BGBl. I 2002, S. 1672).

---

<sup>2</sup> Erstmals wurde das Prüfungsverfahren 1977 mit der sogenannten „Postkartenlösung“ abgeändert (vgl. Spranger 2000, S. 290). Diese trat mit dem Wehrpflichtänderungsgesetz am 1. August in Kraft und ermöglichte das Ableisten des Zivildienstes, sobald die Gewissensgründe schriftlich oder zur Niederschrift beim Kreiswehersatzamt erklärt wurden (vgl. BGBl. I 1977, S. 1229ff). Dieses Verfahren wurde durch ein Urteil des Bundesverfassungsgerichtes jedoch als verfassungswidrig eingestuft (vgl. Spranger 2000, S. 290).

Die Bestimmungen zum Zivildienst ergaben sich vor seiner Aussetzung aus dem Zivildienstgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 17. Mai 2005 (BGBl. I S. 1346), das zuletzt durch Artikel 6 Absatz 5 des Gesetzes vom 20. Juni 2011 (BGBl. I S. 1114) geändert wurde, sowie aus weiteren Gesetzestexten. Nachfolgend soll die Ausgestaltung des Zivildienstes zu diesem Zeitpunkt erläutert werden:

*Tätigkeitsbereiche:* Nach §1 ZDG erfüllten anerkannte Kriegsdienstverweigerer Aufgaben, die dem Allgemeinwohl dienen, vorrangig im sozialen Bereich. Dafür wurden sie nach §3 ZDG in einer dafür anerkannten Beschäftigungsstelle, in einer Zivildienstschule, einer Zivildienstgruppe (Dienststellen) und bei dringendem Bedarf auch in der Verwaltung des Zivildienstes eingesetzt.

*Anforderungen an die Beschäftigungsstelle:* Die Beschäftigungsstellen mussten vom Bundesamt für den Zivildienst anerkannt werden. Dafür mussten sie nach §5 Abs. 1 Nr. 1 ZDG Aufgaben im sozialen Bereich, im Bereich des Umweltschutzes, des Naturschutzes oder der Landschaftspflege durchführen. Überwiegend sollten jedoch Beschäftigungsstellen des sozialen Bereichs anerkannt werden. Nach §5 Abs. 1 Nr. 2 ZDG mussten Beschäftigung, Leitung und Betreuung der Dienstleistenden außerdem dem Wesen des Zivildienstes entsprechen, das heißt, es musste insbesondere eine Gleichbehandlung des Dienstleistenden im Vergleich zu anderen Dienstleistenden oder zu den Wehrdienstleistenden gegeben sein. Die Beschäftigungsstelle sollte zudem sicherstellen, dass die Zivildienstleistenden fachlich und persönlich durch qualifiziertes Personal begleitet wurden (VGL. §5 Abs. 1 Nr. 3 ZDG). Wenn ein Zivildienstpflichtiger den Eignungsvoraussetzungen entsprach, waren sie verpflichtet, diesen zu beschäftigen. Außerdem mussten die Beschäftigungsstellen den Beauftragten des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und des Bundesamtes Einblick in die Gesamttätigkeit der Dienstleistenden und deren einzelne Aufgaben gewähren sowie den Bundesrechnungshof bei der Rechnungsprüfung verausgabter Bundesmittel uneingeschränkt unterstützen (VGL. §5 Abs. 1 Nr. 4 ZDG). Waren diese Voraussetzungen erfüllt, wurde die Anerkennung für bestimmte Dienstplätze ausgesprochen (VGL. §5 Abs. 1 Nr. 4 ZDG).

*Dauer, Arbeitszeit, Urlaub:* Grundsätzlich mussten den Zivildienst Dienstpflichtige leisten, die zu dem für den Dienstbeginn festgesetzten Zeitpunkt das 23. Lebensjahr noch nicht vollendet hatten (VGL. §24 Abs. 1 ZDG). In Ausnahmefällen wurde dieser Zeitpunkt auf die Vollendung des 25. Lebensjahres verlängert (VGL. §24 Abs. 1 ZDG). Nach §24 Abs. 2 ZDG entsprach die Dauer des Zivildienstes der Dauer des Grundwehrdienstes. Das Wehrrechtsänderungsgesetz von 2010 verkürzte diese Dauer von neun auf sechs Monate mit der Option, den Zivildienst nach §41a ZDG auf neun bis zwölf Monate zu verlängern (VGL. BGBl. I 2010, S. 1052ff). Die Arbeitszeit von Zivildienstleistenden richtete sich nach §32 ZDG nach den Vorschriften, die an dem ihm zugewiesenen Arbeitsplatz für vergleichbare hauptamtliche Beschäftigte galt. Bei den Urlaubsbestimmungen wurden nach §35 Abs. 1 ZDG Regelungen herangezogen, die für den Wehrdienst galten. Die Soldatinnen- und Soldatenurlaubsverordnung verwies wiederum auf die Erholungsurlaubsverordnung für Bundesbeamte. Nach §§1,5 SUV in Verbindung mit §5 EUrlV betrug die Urlaubszeit demnach für jeden vollen Monat der Dienstzeit ein Zwölftel des Jahreserholungsurlaubs in Höhe von 29 Tagen.

*Begleitung:* Nach §25b ZDG waren die Zivildienstleistenden berechtigt beziehungsweise teilweise verpflichtet an Seminaren teilzunehmen. Verpflichtend war dabei ein viertägiges Seminar zur politischen Bildung (§25b Abs. 1 ZDG). Freiwillig konnten sie bei einem einwöchigen Seminar die im Dienst erworbenen persönlichen und sozialen Kompetenzen vertiefen sowie bei einem dienstlichen Erfahrungsaustausch das im Dienst Erlebte reflektieren (§25 Abs. 2 ZDG).

*Geld- und Sachbezüge:* Die Höhe der Geld- und Sachbezüge richtete sich nach den Regelungen für den Wehrdienst (VGL. § 35 Abs. 1 ZDG). Der Tagessatz betrug nach Anlage 1 des Wehrsoldgesetzes ab dem 1. Januar 2008 zwischen 9,41 Euro für die Soldgruppe 1 und 10,95 Euro je Kalendertag für die Soldgruppe 3 (VGL. BGBl. I 2008, S. 849f). §35 Abs. 2 ZDG bestimmte, dass einem Dienstleistenden nach einer Dienstzeit von drei Monaten der Sold der Soldgruppe 2 und nach einer Dienstzeit von sechs Monaten und bei Eignung, Befähigung und Leistung der Sold der Soldgruppe 3 gewährt werden konnte. Nach § 7 WSG kamen besondere Aufwendungen, wie Entlassungsgeld, zu dem Tagesgeld hinzu. Kosten

für eine eventuelle Unterkunft, die Verpflegung und Arbeitskleidung wurden außerdem von den Beschäftigungsstellen getragen (§6 Abs. 1 ZDG).

*Sozialversicherung:* Die Versicherungspflicht für Zivildienstleistende ergab sich aus den besonderen Teilen des Sozialgesetzbuches. Demnach bestand für Zivildienstleistende in der Arbeitslosenversicherung (VGL. §26 Abs. 1 Nr. 2 SGB III) und in der Rentenversicherung (VGL. §3 Nr. 2 SGB VI) eine Versicherungspflicht. Die Krankenversicherung und Pflegeversicherung blieb aufrecht erhalten (VGL. §193 SGBV/ §20 SGB XI). Die Beiträge für alle Versicherungen trug der Bund (vgl. §347 Nr. 2 SGB III/ §251 Abs. 4 SGB V/§170 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI/ §60 Abs. 1 SGB XI). Die Krankenversorgung des Zivildienstleistenden war für die Zeit des Zivildienstes über die Heilfürsorge des Bundesamtes für den Zivildienst gesichert (VGL. §35 Abs. 3 ZDG). Gegenüber der Krankenversicherung hatten die Zivildienstleistenden für diese Zeit demnach keinen Leistungsanspruch.

*Anspruch auf Kindergeld:* Der Anspruch auf Kindergeld ergab sich aus dem Bundeskindergeldgesetz. Nach §2 BKGG bestand der Anspruch auch für Zivildienstleistende, die das 18. Lebensjahr vollendet haben.

*Finanzierung:* Nach §6 Abs. 1 ZDG trugen die Beschäftigungsstellen die Kosten für Unterkunft, Verpflegung und Arbeitskleidung des Zivildienstleistenden sowie die ihnen entstehenden Verwaltungskosten. Den Beschäftigungsstellen konnten dafür Zuschüsse gewährt werden, wenn dies erforderlich war, um eine ausreichende Anzahl von Zivildienstplätzen oder besonders geeignete Zivildienstplätze zu erhalten (VGL. §6 Abs. 3 ZDG). Die Geldbezüge zahlten die Beschäftigungsstellen den Zivildienstleistenden im Auftrag des Bundes. Diese erhielten sie zu 70 Prozent vierteljährlich nachträglich erstattet. Hatte der Zivildienstleistende einen Anspruch auf einen Mobilitätzuschlag<sup>3</sup>, wurde dieser zu 100 Prozent vom Bund erstattet (VGL. §6 Abs. 2 ZDG).

---

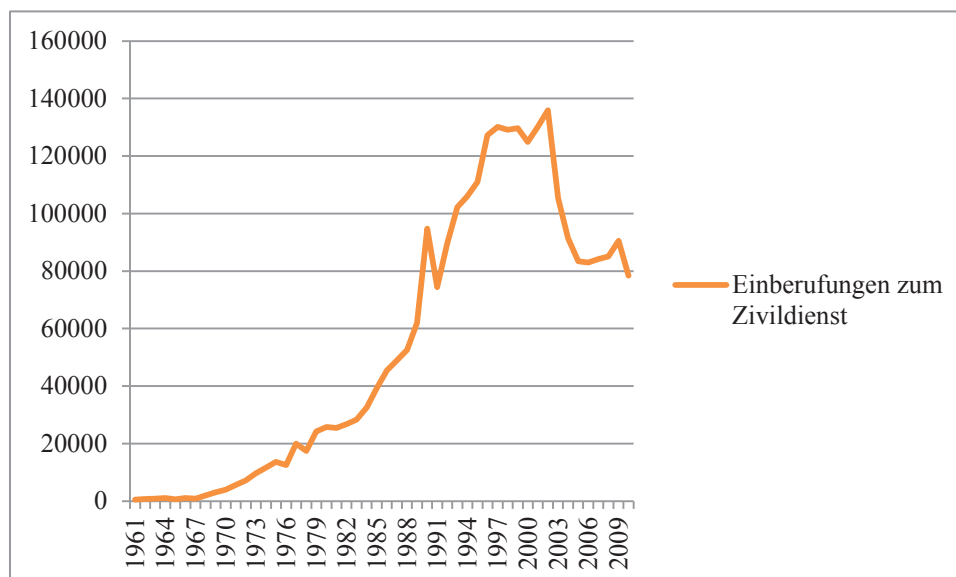
<sup>3</sup> Voraussetzungen für den Anspruch waren, dass das Wohnen in einer dienstlichen Unterkunft schriftlich angeordnet war, die Entfernung zwischen der dienstlichen Unterkunft und dem Wohnort vor der Einberufung mehr als 30 Kilometer betrug und Anspruch auf Geld- und Sachbezüge bestand (BAFzA o.J. b)



## 1.2 Quantitative Entwicklung

Bis 1967 war die Anzahl der Ersatz- beziehungsweise Zivildienstleistenden gering. Nur in den Jahren 1964 und 1966 wurden mehr als 1.000 Zivildienstleistende einberufen. Wie in der Abbildung 1 erkenntlich ist, war ab 1968 ein sprunghafter Anstieg der Einberufungen zu verzeichnen. Zu diesem Zeitpunkt wurden 1.946 Zivildienstleistende, ein Jahr später bereits über 3.000 einberufen (VGL. BAFZA 2011a). Laut der Zentralstelle für Recht und Schutz der Kriegsdienstverweigerer verdoppelte sich sogar die Anzahl der KDV-Anträge von 5.439 im Jahr 1967 auf 11.952 im Jahr 1968 (VGL. ZENTRALSTELLE KDV 2012). 1977 wurden erstmals mehr als 20.000 Zivildienstleistende einberufen (VGL. BAFZA 2011a) und fast 70.000 KDV-Anträge gestellt (VGL. ZENTRALSTELLE KDV 2012). Seit 2001 gab es mehr Einberufungen zum Zivildienst als zum Wehrdienst (VGL. BAFZA 2011a/ VGL. BUNDESWEHR 2012). 2002 wurde eine Rekordhöhe von 135.924 einberufenen Zivildienstleistenden gemessen. 2009 waren es noch 90.514 Einberufungen zum Zivildienst (VGL. BAFZA 2011a). Nach Angaben des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend leistete fast jeder vierte Mann seines Jahrgangs den Zivildienst (VGL. BMFSFJ 2010a, S. 4). 2010 sank die Anzahl der Einberufungen auf 78.387 Zivildienstleistende (VGL. BAFZA 2011a). Ende Juni 2011 waren noch etwa 19.700 Zivildienstleistende im Einsatz, von denen 14.300 ihren Dienst darüber hinaus verlängerten (VGL. BMFSFJ 2011a).

Abbildung 1: Einberufungen zum Zivildienst 1961-2010



Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an das BAFZA (2011)



Ähnlich wie die Anzahl der Einberufungen entwickelte sich die Anzahl der Zivildienstplätze: 1968 betrug diese nur 2.728 in 407 Zivildienststellen (VGL. BERNHARD 2005, S. 420). 2010 stellten 37.000 Beschäftigungsstellen bundesweit 170.000 Zivildienstplätze zur Verfügung (VGL. BMFSFJ 2010a, S. 5).

Nach einer Untersuchung von Bernhard, die auf einer ausführlichen Literaturrecherche sowie Experteninterviews basiert (VGL. BERNHARD 2005, S. 8ff), könnte der Anstieg der Zivildienstleistenden ab 1968 folgende Ursachen haben:

1. Die Studentenbewegung von 1968, bei der teilweise dazu aufgerufen wurde, den Wehrdienst zu verweigern (VGL. BERNHARD 2008, S. 138),
2. das vereinfachte Prüfungsverfahren (VGL. BERNHARD 2008, S. 138),
3. den Ausbau der Zivildienstplätze (VGL. BERNHARD 2005, S. 420) und
4. die steigende Akzeptanz von Zivildienstleistenden in der Bevölkerung (VGL. BERNHARD 2008, S. 144).

Für die sinkende Anzahl der Einberufungen ab 2002 könnte unter anderem der demographische Wandel ursächlich sein. Als eine Kennzahl kann hierzu die Anzahl der Schulabgänger betrachtet werden. Diese verringerte sich von 12,48 Millionen im Jahr 2002 auf 11,675 Millionen im Jahr 2009 (VGL. STÄNDIGE KONFERENZ DER KULTUSMINISTER DER LÄNDER IN DER BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND 2009, S. 32). Weiterhin wurden vermehrt junge Männer nicht gemustert (VGL. DEUTSCHER BUNDESTAG 2007, S. 6) oder als nicht wehrdienstfähig eingestuft. Aufgrund der abnehmenden Leistungsfähigkeit betrug dieser Anteil im Musterungsverfahren 2006 bereits 41,9 Prozent (VGL. BUNDESMINISTERIUM DER VERTEIDIGUNG 2007, S. 73).

### 1.3 Tätigkeitsbereiche

Wie bereits in Kapitel 1.1 ausgeführt wurde, konnten Zivildienstleistende in anerkannten Beschäftigungsstellen mit Aufgaben im sozialen Bereich, im Bereich des Umweltschutzes, des Naturschutzes oder der Landschaftspflege, in Zivildienstschulen, in Zivildienstgruppen (Dienststellen) und bei dringendem Bedarf auch in der Verwaltung des Zivildienstes eingesetzt werden.

Praktisch waren am 1. April 2010 mit 62 Prozent die meisten Zivildienstleistenden nach Angaben des Bundesamtes für den Zivildienst im Bereich der Pflegehilfe und Betreuung tätig. 16,5 Prozent nahmen handwerkliche Tätigkeiten, 6,5 Prozent Versorgungstätigkeiten wahr. 3,4 Prozent aller Dienstleistenden hatten einen Zivildienstplatz im Bereich des Umweltschutzes. Die restlichen Zivildienstleistenden übernahmen Aufgaben in der individuellen Schwerstbehindertenbetreuung (2,7 Prozent), im Krankentransport und Rettungswesen (2,5 Prozent), im gärtnerischen und landwirtschaftlichen Bereich (2,2 Prozent) und in Mobilien Sozialen Hilfsdiensten (2 Prozent) oder waren für Kraftfahrdienste (1,5 Prozent) und kaufmännische und administrative Tätigkeiten (0,6 Prozent) verantwortlich. 55 von den insgesamt 67.690 Zivildienstleistenden waren Spitzensportler, die ihren Dienst in einer anerkannten Beschäftigungsstelle im Bereich des Sports, die einen engen sozialen Bezug haben musste, ableisteten (VGL. SPIEGELONLINE 2010).

### 1.4 Bedeutung

2010 wurde die Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend vom Bundeskabinett damit beauftragt, darzustellen, welche Auswirkungen mögliche Veränderungen der Wehrpflicht für den Zivildienst und die Funktionsfähigkeit der sozialen Infrastruktur hätten (BMFSJ 2010a, S. 1). Der „Bericht des Bundesbeauftragten für den Zivildienst zum Prüfauftrag aus der Kabinettsklausur vom 7. Juni 2010“ wurde daraufhin im selbigen Jahr veröffentlicht. Bestandteil dieses Berichtes ist unter anderem die Beschreibung der Bedeutung des Zivildienstes für die Zivildienstleistenden, für die von Zivildienstleistenden Betreuten und für ihre Dienststellen (BMSFJ 2010a, S. 7). Die dabei genannten Funktionen sollen an dieser Stelle betrachtet und durch weitere Studienergebnisse ergänzt werden.

### 1.4.1 Der Zivildienst als Sozialisations- und Lernort

Bei dem Funktionsbereich des Zivildienstes als Sozialisations- und Lernort bezog sich die Bundesministerin auf das Forschungsprojekt „Der Zivildienst als Sozialisationsinstanz für junge Männer“, welches Ende 2010 abgeschlossen sein sollte (vgl. BMFSFJ 2010a, S. 7f). Für dieses Projekt wurden von 2008 bis 2010 qualitative und quantitative Erhebungen bei aktuellen und ehemaligen Zivildienstleistenden sowie beteiligten Institutionen (Zivildienststellen oder Dachverbände) und Experten (z.B. Regionalbetreuer, Schulleiter, Dozenten an Zivildienstschulen) durchgeführt (VGL. BECKER ET AL. 2011, S. 18ff).

Quantitative Teilergebnisse lagen der Bundesministerin zum Zeitpunkt der Berichtverfassung bereits vor (VGL. BMFSFJ 2010a, S. 8). Diese belegten, dass eine Steigerung aller Schlüsselkompetenzen bei den befragten Zivildienstleistenden in allen Tätigkeitsbereichen durch den Zivildienst erreicht wurde. Bei den sozialen Kompetenzen berichteten 59,9 Prozent und bei Aktivitäts- und Handlungskompetenzen 60 Prozent der befragten Zivildienstleistenden von einer starken Verbesserung. Bei der personalen Kompetenz waren es 65,1 Prozent und bei der Fach- und Methodenkompetenz 54 Prozent. Zusätzlich hätten die befragten jungen Männer Genderkompetenzen erworben und so zum Beispiel ihre Einstellung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zum eigenen geschlechtlichen Rollenbild und zu Frauen in Führungspositionen überdacht (VGL. BMFSFJ 2010a, S. 8). Im Forschungsbericht des Projektes „Der Zivildienst als Sozialisationsinstanz für junge Männer“ zeigte sich jedoch nur eine geringfügige Veränderung bei den Genderkompetenzen. Demnach vertrat die Mehrheit der Kriegsdienstverweigerer bereits vor Dienstbeginn ein „modernes Rollenverständnis“, in dem Männer und Frauen gleichberechtigt sind (VGL. BECKER ET AL. 2011, S. 36).

Ein weiteres Teilergebnis, auf das im Bericht Bezug genommen wurde, ist die Auswirkung des Zivildienstes auf die Berufswahl. Bei jedem fünften befragten Zivildienstleistenden wäre diese durch den Zivildienst beeinflusst worden. Jeder vierte hätte bestätigt, dass ihm der Dienst beruflich genutzt hätte (VGL. BMFSFJ 2010a, S. 8).

Der Bericht des Forschungsprojektes „Der Zivildienst als Sozialisationsinstanz für junge Männer“ ergänzte, dass ein freiwilliges soziales oder politisches Engagement bei den Befragten durch den Zivildienst hingegen kaum verstärkt wurde. Das Interesse der Teilnehmenden an sozialen Fragen und Problemstellungen sowie das Verständnis für

bestimmte gesellschaftliche Gruppen sei hingegen gefördert worden (VGL. BECKER ET AL. 2011, S. 40).

Die Ausführungen der Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend wurden durch die Studie „Aufwachsen in Deutschland“ (DEUTSCHES JUGENDINSTITUT 2010) bestätigt. Das Deutsche Jugendinstitut befragte dafür 805 ehemalige und aktuelle Zivildienstleistende.

Die Mehrheit der Befragten berichtete von einer Verbesserung ihrer Soft Skills wie Teamfähigkeit (88,0 Prozent), Menschenverständnis (79,5 Prozent), Konfliktfähigkeit (68,2 Prozent) oder Einfühlungsvermögen (78,8 Prozent). 57,3 Prozent bestätigten eine Steigerung des Durchhaltevermögens, 52 Prozent der Kritikfähigkeit und 21,2 Prozent der Kreativität. 59,7 Prozent der befragten Männer gaben an, spezielle Fachkenntnisse erlangt zu haben und 75,4 Prozent, ihre Kenntnisse in den Bereichen Pflege, Betreuung, Hauswirtschaft erweitert zu haben. 38,2 Prozent hätten der Zivildienst in ihrer Ausbildung oder ihrem Beruf genutzt (VGL. DEUTSCHES JUGENDINSTITUT 2010, S. 3ff). Insgesamt stimmten 76,9 Prozent der Befragten zu, dass der Zivildienst eine wichtige Zeit für ihre Persönlichkeitsentwicklung gewesen sei (VGL. DEUTSCHES JUGENDINSTITUT 2010, S. 40ff).

Nach dem „Bericht des Bundesbeauftragten für den Zivildienst zum Prüfauftrag aus der Kabinettsklausur vom 7. Juni 2010“ könnte die Gesellschaft auch zukünftig von diesen Erkenntnissen profitieren. Demnach könnten die Zivildienstleistenden ihr Wissen mit anderen teilen und auf Grundlage der gemachten Erfahrungen später sozial verträgliche Entscheidungen treffen (VGL. BMSFJ 2010a, S. 12).

#### **1.4.2 Zivildienstleistende als Unterstützung in Beschäftigungsstellen**

Neben den Zivildienstleistenden selbst hätten auch die von ihnen Betreuten vom Zivildienst profitiert. Nach Angaben des „Berichtes des Bundesbeauftragten für den Zivildienst zum Prüfauftrag aus der Kabinettsklausur vom 7. Juni 2010“ sei durch die Zivildienstleistenden die zusätzliche Zeit eingebracht worden, die hauptberuflichen Pflege- und Betreuungskräften aufgrund der Wirtschaftlichkeitsanforderungen der Dienststellen und der allgemeinen Arbeitsverdichtung fehlen würde. Durch diese Unterstützung seien beispielsweise stationäre Aufenthalte von Betreuten vermieden und die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben ermöglicht worden (VGL. BMFSFJ 2010a, S. 9). Eine

Untersuchung, die diese Bedeutung des Zivildienstes belegt, wurde von der Bundesministerin nicht angeführt.

Welche Bedeutung die Unterstützung der Zivildienstleistenden hatte, wurde unter anderem in der Studie „Zivildienst und Arbeitsmarkt“ untersucht. Die in diesem Rahmen befragten Einrichtungen gaben dabei an, dass die psychosoziale Unterstützung der Zivildienstleistenden insbesondere in dem Bereich der Altenhilfe für die Betreuten wichtig war. Außerdem würde ihr Fachpersonal durch den Zivildienstleistenden entlastet und Angebote, die ansonsten nicht finanzierbar gewesen wären, hätten aufrechterhalten werden können (VGL. BEHER ET AL. 2002, S. 341f). Ein Fortfall des Zivildienstes hätte nach Angaben der befragten Einrichtungen mehrheitlich zu einer Mehrbelastung der Angestellten und Qualitätseinbußen geführt (VGL. BMFSFJ 2008, S. 354).

Vor dem Hintergrund, dass in einer Studie der Caritas von 2011 51,2 Prozent der 949 befragten Einrichtungen des Sozial- und Gesundheitswesens angaben, bereits einen Fachkräftemangel zu spüren, gewinnt die Unterstützung durch die Zivildienstleistenden zusätzlich an Bedeutung (VGL. STATISTA 2011).

### **1.4.3 Förderung des gesellschaftlichen Zusammenhaltes**

Dem Bericht der Bundesministerin zufolge hätte sich der Zivildienst zu „einem tragenden Pfeiler des Zusammenhalts der Generationen entwickelt“ (BMFSFJ 2010a, S. 11). Die Arbeit mit älteren und jüngeren Menschen wurde dabei als eine Win-Win-Situation beschrieben, da sich die Zivildienstleistenden selbst durch die Beschäftigung mit den Betreuten persönlich weiterentwickelt hätten (VGL. BMFSFJ 2010a, S. 11). Die Studie „Der Zivildienst als Sozialisationsinstanz für junge Männer“ konnte bestätigen, dass die Lernprozesse von den Zivildienstleistenden vor allem auf die tägliche Arbeit in den Dienststellen zurückgeführt worden sind (VGL. BMFSFJ 2010a, S. 8).

Die Untersuchung des Deutschen Jugendinstitutes unterstützt außerdem die genannte Funktion des Zivildienstes. Demnach gaben 84,3 Prozent der befragten ehemaligen Zivildienstleistenden an, dass ihr Verständnis für ältere, behinderte oder gesellschaftlich benachteiligte Menschen gewachsen sei (VGL. DEUTSCHES JUGENDINSTITUT 2010, S. 93).

#### 1.4.4 Erhöhung des Männeranteils im Bereich der Kinderbetreuung

Im Bereich der Kinderbetreuung wurde den Zivildienstleistenden von der Bundesministerin eine besondere Bedeutung zugesprochen. In der frühkindlichen Erziehung wäre es nach ihren Angaben besonders wichtig, dass Frauen und Männer zusammenarbeiten. Zivildienstleistende wären für die Kinder männliche Bezugspersonen gewesen, die teilweise in der Familie, Kindertagesstätten oder Grundschulen ansonsten fehlten und hätten neue Ideen in die oftmals weiblichen Teams hineingetragen (VGL. BMFSFJ 2010a, S. 10).

Statistiken konnten belegen, dass der Anteil männlicher Fachkräfte in Kindertagesstätten 2008 mit 2,4 Prozent (was 7.980 Fachkräften entspricht) gering war (VGL. CREMERS ET AL. 2012, S. 16). Zu diesem Zeitpunkt trugen 1.860 Zivildienstleistende zu einer leichten Erhöhung des Männeranteils in Kindertageseinrichtungen bei (VGL. CREMERS ET AL. 2012, S. 84).

Wie das Forschungsprojekt „Männliche Fachkräfte in Kindertagesstätten“ durch eine Befragung von Eltern, Kitaleitungen und Trägerverantwortlichen ermittelte, wurde die Bedeutung dieser männlichen Bezugspersonen als hoch eingeschätzt (VGL. CREMERS ET AL. 2012, S. 33ff). Der Mehrheit der befragten Eltern (57 Prozent) war es demnach persönlich wichtig oder eher wichtig gewesen, dass es mehr männliche Erzieher in Kindertagesstätten gibt. Eltern, die positive Erfahrungen mit Zivildienstleistenden gemacht haben, forderten dabei mit 77 Prozent noch stärker eine Erhöhung des Männeranteils. 67 Prozent aller befragten Eltern stimmten voll und ganz zu, dass männliche und weibliche Erzieher in ihrer Arbeit voneinander lernen könnten. 53 Prozent waren davon überzeugt, dass männliche Erzieher neue Ideen mit einbringen könnten und 38 Prozent davon, dass Teams aus männlichen und weiblichen Erziehern die Kinder besser fördern könnten (VGL. CREMERS ET AL. 2012, S. 85). Der Anteil der befragten Trägerverantwortlichen und Kitaleitungen, der diesen Behauptungen zustimmte, lag noch höher (VGL. CREMERS ET AL. 2012, S. 57). Sie gaben außerdem an, dass männliche Erzieher eher in der Kindertagesstätte arbeiten wollen würden, wenn bereits Männer, wie zum Beispiel Zivildienstleistende, dort beschäftigt seien (VGL. CREMERS ET AL. 2012, S. 76).

Aufgrund dieser Befunde empfahlen die Autoren unter anderem eine nachhaltige Stärkung des Zivildienstes und der Freiwilligendienste (VGL. VGL. CREMERS ET AL. 2012, S. 86).

#### **1.4.5 Zivildienstleistende als Werber für Beschäftigungsstellen**

Das Forschungsprojekt „Männliche Fachkräfte in Kindertagesstätten“ konnte mit seinen Ergebnissen auch eine weitere Funktion des Zivildienstes nach Angaben des „Berichtes des Bundesbeauftragten für den Zivildienst zum Prüfauftrag aus der Kabinettsklausur vom 7. Juni 2010“ stützen. Nach dem Bericht fungierten Zivildienstleistende als Multiplikatoren für den sozialen Tätigkeitsbereich und Werber für die eigene Einrichtung (BMFSFJ 2010a, S. 10). Ein Teilergebnis der Untersuchung von Cremers et al. war, dass bereits die Anwesenheit von Zivildienstleistenden bewirkt hätte, dass männliche Erzieher eher in einer Kindertagesstätte arbeiten wollen würden (VGL. CREMERS ET AL. 2012, S. 76).

Der Studie des Deutschen Jugendinstituts kann entnommen werden, dass die meisten ehemaligen Zivildienstleistenden ihren Zivildienst rückblickend positiv bewerteten. Jedem dritten Befragten hätte der Zivildienst beruflich genützt, 76,9 Prozent gaben an, dass er wichtig für die Persönlichkeitsentwicklung gewesen sei. 93,6 Prozent hätten rückblickend erneut den Zivildienst gewählt (VGL. DEUTSCHES JUGENDINSTITUT 2010, S. 41ff).

Diese positiven Erfahrungen könnten für eine Werbe- und Multiplikatorenfunktion der Zivildienstleistenden sprechen. Vor dem Hintergrund, dass sich 31,3 Prozent der befragten Zivildienstleistenden der genannten Studie ihren Zivildienstplatz nach der Empfehlung von Freunden und Bekannten ausgesucht haben (VGL. DEUTSCHES JUGENDINSTITUT 2010, S. 14), ist es möglich, dass so insbesondere neue Zivildienstleistende gewonnen werden konnten.

#### **1.4.6 Zivildienstleistende als zukünftige Nachwuchskräfte und ehrenamtliche Mitarbeiter**

Für die Beschäftigungsstellen war der Zivildienst nach dem „Bericht des Bundesbeauftragten für den Zivildienst zum Prüfauftrag aus der Kabinettsklausur vom 7. Juni 2010“ zudem wichtig, weil Dienstleistende selbst als zukünftige Nachwuchskräfte oder ehrenamtliche Mitarbeiter gewonnen werden konnten (VGL. BMFSFJ 2010a, S. 10).

Wie bereits in Kapitel 1.4.1 erörtert, hatte der Zivildienst bei jedem fünften Dienstleistenden, der innerhalb der Studie „Der Zivildienst als Sozialisationsinstanz für junge Männer“ befragt wurde, einen Einfluss auf die Berufswahl (VGL. BMFSFJ 2010a, S. 8). Die Studie „Aufwachsen in Deutschland“ des Deutschen Jugendinstitutes konnte diese Ergebnisse ergänzen: Von den 22,5 Prozent der befragten Männer, die angaben, dass ihre Berufswahl durch den Zivildienst beeinflusst worden sei, hätten sich 63,2 Prozent für eine Tätigkeit entschieden, die dem Zivildienst nahe war (VGL. DEUTSCHES JUGENDINSTITUT 2010, S. 74f). Der Zivildienst hätte so den Fachkräftemangel in Bereichen des Sozial- und Gesundheitswesens (VGL. STATISTA 2011) mildern können.

Dass mit den Zivildienstleistenden zukünftige ehrenamtliche Mitarbeiter gewonnen werden konnten, wurde durch Studien nur bedingt nachgewiesen. Die Untersuchung „Der Zivildienst als Sozialisationsinstanz für junge Männer“ wies aus, dass am Ende des Zivildienstes 27,1 Prozent der befragten Zivildienstleistenden der Aussage, sich verstärkt im sozialen Bereich engagieren zu wollen, voll oder teilweise zustimmten. Zu Beginn des Zivildienstes entsprach dieser Anteil 20,5 Prozent. Demnach hätte sich zumindest die Wahrscheinlichkeit erhöht, mit Zivildienstleistenden ehrenamtliche Mitarbeiter zu werben (VGL. BECKER ET AL. 2011, S. 41).



## 2 Der Bundesfreiwilligendienst

### 2.1 Zielstellung

Am 24. März 2011 beschloss die Mehrheit des Bundestages mit der Bewilligung des Wehrrechtsänderungsgesetz 2011 die Aussetzung der Wehrpflicht (VGL. BUNDESTAG 2011) und folglich die des Zivildienstes.

Im „Bericht des Bundesbeauftragten für den Zivildienst zum Prüfauftrag aus der Kabinettsklausur vom 7. Juni 2010“ wurde von der Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend dargestellt, welche Auswirkungen ein Fortfall des Zivildienstes ohne kompensatorische Maßnahmen hätte. Dazu wurden in Vorbereitung des Berichtes Stellungnahmen vom Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend des Deutschen Bundestages, von den Mitgliedern des Beirats für den Zivildienst und von mehr als 200 Beschäftigungsstellen mit mindestens 20 Zivildienstplätzen und zehn Zivildienstleistungen eingeholt (VGL. BMFSJ 2010a, S. 1).

Neben monetären Auswirkungen, da einige befragte Träger entgegen der Studie von Beher et al. (2002, S. 354) beim ersatzlosen Fortfall des Zivildienstes doch von Neueinstellungen ausgingen (VGL. BMFSFJ 2010a, S. 13ff), hätten sich in diesem Fall nach Angaben des Berichts für den Zivildienst außerdem die folgenden Konsequenzen ergeben (BMFSFJ 2010a, S. 16):

- „das vorhandene Pflegepersonal würde zusätzlich belastet,
- wichtige soziale Lernfelder würden wegfallen, wie z. B. Rettungsdienst, Mahlzeitendienst, Hausnotrufdienst, Betreuungsdienste,
- ambulante Versorgung müsste auf stationäre Versorgung umgestellt werden,
- die Menschlichkeit in der Pflege würde leiden,
- das soziale Klima würde sich verschlechtern.“

Alternativen zum Zivildienst, wie das Freiwillige Soziale Jahr, würden außerdem weniger in Anspruch genommen werden (VGL. BMFSFJ 2010a, S. 17).

Als kompensatorische Maßnahmen haben die von der Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend befragten Akteure unter anderem ein soziales Pflichtjahr und den Ausbau der bestehenden Freiwilligendienste vorgeschlagen. Beide Ideen

wurden im „Bericht des Bundesbeauftragten für den Zivildienst zum Prüfauftrag aus der Kabinettsklausur vom 7. Juni 2010“ verworfen. Ersteres sei verfassungswidrig und schwer finanzierbar. Ein Ausbau bestehender Freiwilligendienste, wie dem Freiwilligen Sozialen Jahr, könnte die Anzahl der Zivildienstleistenden hingegen nicht decken. Außerdem fehle dem Bund die Finanzierungskompetenz für solch ein Vorhaben (vgl. BMFSFJ 2010a, S. 18f).

Die Bundesministerin schlug daher die Fortführung des Zivildienstes als freiwilligen Dienst für Frauen und Männer aller Altersklassen vor. Die Zuständigkeit und Finanzierungskompetenz sollte beim Bund liegen. Das Ziel dieses Freiwilligendienstes sollte darin bestehen, negative Effekte auf die soziale Infrastruktur zu minimieren, den Zivildienst als Sozialisationsort zu bewahren und die Struktur zu erhalten, die bei einer Wiederaktivierung der Wehrpflicht nötig wäre. Negative Effekte auf die Jugendfreiwilligendienste sollten vermieden werden, indem insgesamt eine Stärkung des bürgerschaftlichen Engagement erreicht würde (VGL. BMFSFJ 2010a, S. 18ff).

In einer Pressemitteilung vom 26.10.2010 erläuterte die Bundesfamilienministerin:

*„Solch ein Dienst wird den wertvollen Beitrag unserer 90.000 Zivis pro Jahr zwar nicht 1:1 ersetzen können. Er eröffnet jedoch denen, die sich engagieren wollen, zusätzliche Chancen - Jung und Alt, Frauen und Männern“ (SCHRÖDER ZIT. NACH BMFSFJ 2010b).*

## **2.2 Rechtliche Ausgestaltung**

Am 3. Mai 2011 trat das „Gesetz über den Bundesfreiwilligendienst“ in Kraft, welches die gesetzliche Grundlage für die Ausgestaltung des neuen freiwilligen Zivildienstes, des Bundesfreiwilligendienstes, ist (VGL. BGBl. I 2011, S. 687ff). Die wesentlichen Regelungen sollen an dieser Stelle dargestellt werden:

*Zielgruppe:* In §1 BFDG ist festgehalten, dass sich sowohl Frauen als auch Männer im Bundesfreiwilligendienst engagieren können. Die einzige Voraussetzung an Freiwillige im Bundesfreiwilligengesetz ist die Erfüllung der Vollzeitschulpflicht (§2 Nr. 1 BFDG). Es besteht keine Altersbeschränkung.

*Tätigkeitsbereiche:* Nach Ausführung des § 1 BFDG engagieren sich die Bundesfreiwilligen insbesondere im sozialen, ökologischen und kulturellen Bereich sowie im Bereich des Sports, der Integration und des Zivil- und

Katastrophenschutzes für das Allgemeinwohl. Die konkreten Einsatzbereiche lassen sich nach §3 Abs. 1 BFDG insbesondere in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe, einschließlich der Einrichtungen für außerschulische Jugendbildung und für Jugendarbeit, in Einrichtungen der Wohlfahrts-, Gesundheits- und Altenpflege, der Behindertenhilfe, der Kultur und Denkmalpflege, des Sports, der Integration, des Zivil- und Katastrophenschutzes und in Einrichtungen, die im Bereich des Umweltschutzes einschließlich des Naturschutzes und der Bildung zur Nachhaltigkeit finden. Der Tätigkeitbereich muss dabei arbeitsmarktneutral ausgestaltet sein (VGL. §3 Abs. 1 BFDG).

*Anforderungen an die Einsatzstellen:* Die Einsatzstellen des Bundesfreiwilligendienstes müssen von der zuständigen Bundesbehörde, dem Bundesamt für den Zivildienst, welches in „Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben“ umbenannt wurde und dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend untersteht (§14 BFDG), nach §6 BFDG anerkannt werden. Eine Anerkennung wird nach §6 Abs. 2 BFDG ausgesprochen, wenn die Einsatzstelle insbesondere Aufgaben der Bereiche nach §3 Abs. 1 BFDG wahrnimmt, die Beschäftigung, Leitung und Betreuung der Freiwilligen den Bestimmungen des Bundesfreiwilligengesetzes entsprechen und für die Leitung und Betreuung qualifiziertes Personal eingesetzt wird. Eine ausgesprochene Anerkennung bezieht sich nach §6 Abs. 2 BFDG dann auf bestimmte Plätze. Die am 1. April 2011 anerkannten Zivildienstplätze gelten nach §6 Abs. 3 BFDG automatisch als anerkannte Plätze des Bundesfreiwilligendienstes. Die Anerkennung kann nach Absatz 4 aber zurückgenommen oder widerrufen werden, wenn die Voraussetzungen nach Absatz 2 nicht vorliegen oder eine mit der Anerkennung verbundene Auflage nicht fristgemäß erfüllt wurde.

*Zentralstellen:* Die Einsatzstellen müssen sich einer oder mehreren Zentralstellen zuordnen (§7 Abs. 3 BFDG). Diese können von Trägern oder Einsatzstellen gebildet (§7 Abs. 1 BFDG) oder vom Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben eingerichtet werden (§7 Abs. 2 BFDG). Sie sind für die Verteilung der Plätze auf die ihnen zugeordneten Träger oder Einsatzstellen zuständig. Die Anzahl der zu verteilenden Plätze wird dabei jährlich mit dem Inkrafttreten des Haushaltsgesetzes von dem Bundesamt für Familie und

zivilgesellschaftliche Aufgaben für den Bereich der jeweiligen Zentralstelle festgelegt (§7 Abs. 5 BFDG).

*Dauer, Arbeitszeit, Urlaub:* Die Dauer des Bundesfreiwilligendienstes beträgt nach §3 Abs. 2 BFDG in der Regel zwölf, jedoch mindestens sechs und höchstens 18 und in Ausnahmefällen 24 Monate. Die Dienstdauer sollte grundsätzlich zusammenhängend abgeleistet werden, im Rahmen eines pädagogischen Gesamtkonzepts ist auch eine Teilung in Abschnitte von jeweils mindestens drei Monaten möglich (§3 Abs. 2 BFDG). Bei Bundesfreiwilligen, die das 27. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, entspricht die Arbeitszeit einer Vollzeitbeschäftigung. Freiwillige über 27 Jahre müssen mehr als 20 Stunden pro Woche arbeiten (vgl. § 2 Nr. 2 BFDG). In §13 Abs. 1 BFDG wird bezüglich der Urlaubsregelungen auf das Bundesurlaubsgesetz verwiesen. Nach § 3 dieses Gesetzes beträgt die Urlaubsdauer mindestens 24 Werktage. Werktage sind dabei nach §3 Abs. 2 BUrUG alle Kalendertage abzüglich Sonn- und Feiertage.

*Begleitung:* In §1 BFDG ist bereits hervorgehoben, dass der Bundesfreiwilligendienst das lebenslange Lernen fördern soll. Insgesamt ist dafür eine pädagogische Begleitung mit dem Ziel, soziale, ökologische, kulturelle und interkulturelle Kompetenzen zu vermitteln und das Verantwortungsbewusstsein für das Gemeinwohl zu stärken, vorgesehen (§ 4 Abs. 1 BFDG). Die fachliche und persönliche Begleitung der Freiwilligen soll durch qualifiziertes Personal der Einsatzstellen erfolgen (§4 Abs. 2 in Verbindung mit §6 Abs. 2 Nr. 3 BFDG). Hinzu kommen verpflichtende Seminare, die als Dienstzeit gelten und bei einem zwölfmonatigen Dienst eine Gesamtdauer von mindestens 25 Tagen haben (§4 Abs. 3 BFDG). Bei einer Verlängerung oder Verkürzung der Dienstdauer wird die Gesamtdauer der Seminare entsprechend §4 Abs. 3 S. 4,5 BFDG angepasst. Bestandteil der Seminare ist unter anderem ein fünftägiges Seminar zur politischen Bildung nach §4 Abs. 4 BFDG. Freiwillige, die das 27. Lebensjahr bereits beendet haben, sollen in „angemessenem Umfang“ an den Seminaren teilnehmen (§4 Abs. 3 BFDG).

*Geld- und Sachbezüge:* Die Bundesfreiwilligen können nach §2 Nr. 4 in Verbindung mit §17 Abs. 1 BFDG Unterkunft, Verpflegung und Arbeitskleidung oder entsprechende Geldersatzleistungen erhalten. Außerdem dürfen die Freiwilligen ein Taschengeld erhalten, für welches nach §2 Nr. 4 BFDG eine Höchstgrenze eingehalten wurde. Demnach darf die Höhe des Taschengeldes 6 Prozent der geltenden Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung nicht übersteigen (§2 Nr. 4a BFDG). Diese beträgt laut Anlage 2 des SGB VI 2013 69.900 Euro. Die monatliche Höchstgrenze für das Taschengeld beträgt demnach 348 Euro. Wird der Bundesfreiwilligendienst nicht als Vollzeitbeschäftigung ausgeübt, ist das Taschengeld anteilig zu kürzen (§2 Nr. 4c BFDG).

*Sozialversicherung:* Bundesfreiwillige werden sozialversicherungsrechtlich wie Beschäftigte behandelt und sind daher nach dem SGB grundsätzlich Mitglied in allen Sozialversicherungen. Die Beiträge für die Sozialversicherungen zahlen nach §17 Abs. 2 BFDG die Einsatzstellen.

*Anspruch auf Kindergeld:* Mit dem Betriebsrichtlinie-Umsetzungsgesetz vom 7. Dezember 2011 wurde das Bundeskindergeldgesetz geändert. In den Paragraphen 2 Abs. 2 Nr. 2d und 20 Abs. 5 BKGG wurde damit festgelegt, dass für Bundesfreiwillige bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres ab dem 3. Mai 2011 ein Anspruch auf Kindergeld besteht (VGL. BGBl. I 2011, S. 2613). Der Bundesfreiwilligendienst wurde den Jugendfreiwilligendiensten somit gleichgestellt (§2 Abs. Nr. 2d BKGG).

*Finanzierung:* Nach §17 Abs. 1 BFDG tragen die Einsatzstellen die Kosten für Unterkunft, Verpflegung und Arbeitskleidung oder entsprechende Geldersatzleistungen sowie die durch den Bundesfreiwilligendienst für sie entstehenden Verwaltungskosten. Sie zahlen außerdem das vereinbarte Taschengeld, die Sozialversicherungsbeiträge und die pädagogische Begleitung der Freiwilligen für den Bund (VGL. §17 Abs. 2 BFDG). Das Taschengeld und die Sozialversicherungsbeiträge werden bis zu einer von dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und dem Bundesministerium der Finanzen festgelegten Obergrenze erstattet (VGL. §17 Abs. 3 BFDG). Diese beträgt nach den „Richtlinien des BMFSFJ zu § 17 des Bundesfreiwilligendienstgesetzes“ für einen kindergeldberechtigten Freiwilligen 250 Euro pro Monat, für Freiwillige ab dem 26.

Lebensjahr 350 Euro pro Monat (VGL. BMFSFJ 2012a, S. 2). Zuzüglich erhält die Einsatzstelle Zuschüsse für die pädagogische Begleitung (§17 Abs. 3 BFDG). Die Höhe dieses Erstattungsbetrages beträgt nach den „Richtlinien des BMFSFJ zu § 17 des Bundesfreiwilligendienstgesetzes“ monatlich 100 Euro für einen Teilnehmer, der das 27. Lebensjahr noch nicht vollendet hat. Für Bundesfreiwillige über 27 Jahre erhalten die Einsatzstellen monatlich 75 Euro. Ab dem 13. Dienstmonat reduziert sich diese Geldleistung für alle Bundesfreiwilligen auf 50 Euro monatlich (VGL. BAFZA 2012a, S. 4f).

Ob der Bundesfreiwilligendienst aufgrund der Geldbezüge wirtschaftlich attraktiver ist als der Zivildienst, hängt daher vom Alter der Bundesfreiwilligen, den Kosten für die pädagogische Begleitung und dem vereinbarten Taschengeld ab.

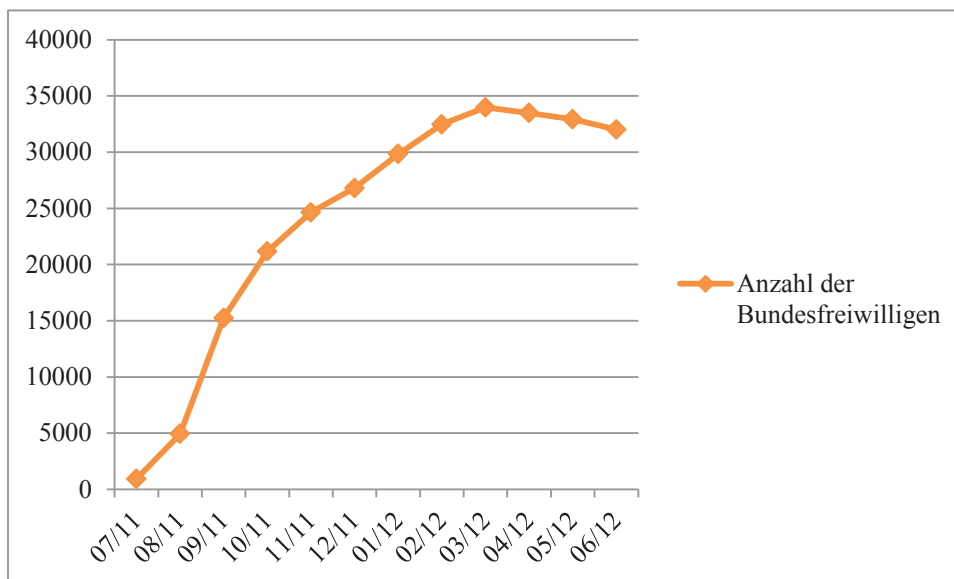
### 2.3 Quantitative Entwicklung

Nach dem Gesetzentwurf zur Einführung eines Bundesfreiwilligendienstes standen dem Bundeshaushalt aus den Mitteln des Zivildienstes jährlich 294 Millionen Euro zur Verfügung, mit denen die Freiwilligendienste unterstützt werden sollten. Mit diesen Geldern sollten unter anderem jährlich 35.000 Bundesfreiwilligenplätze gefördert werden. Durch eine koordinierte Zuteilung der Plätze durch die Zentralstellen erhoffte man sich, dass ein Verdrängungswettbewerb zwischen den Jugendfreiwilligendiensten und dem Bundesfreiwilligendienst ausbleiben würde (VGL. DEUTSCHER BUNDESTAG 2011b, S. 13ff).

Nach einer Pressemitteilung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend wurden bis zum 30. Juni 2011 etwa 3.000 Vereinbarungen für den Bundesfreiwilligendienst abgeschlossen. Da außerdem 14.300 Zivildienstleistende ihren Dienst freiwillig verlängert hatten, wurde der Übergang zum Freiwilligendienst in einer Pressemitteilung des Bundesministeriums als „reibungslos“ bezeichnet (VGL. BMFSFJ 2011a). Einer Medienanalyse im Rahmen einer begleitenden Untersuchung zum Bundesfreiwilligendienst von Anheier et al. zufolge, wurde die Anzahl der Bundesfreiwilligen in Medienberichten jedoch eher kritisch betrachtet. Insgesamt stellte das Forscherteam eine Korrelation zwischen der Anzahl der Bundesfreiwilligen und dem Grundtenor in der Medienberichterstattung fest. Mit steigenden Bewerberzahlen ab September 2012 wurde dieser zunehmend positiver (VGL. ANHEIER ET AL. 2012, S. 10).

Die Entwicklung der Anzahl der Bundesfreiwilligen im Dienst ist der Abbildung 2 zu entnehmen. Im Juli 2011 waren nach unveröffentlichten Angaben des Bundesamtes für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben 921 Bundesfreiwillige im Einsatz. Bis Januar 2012 stieg diese Anzahl auf 26.805. Am 13. Februar 2012 nahm, kumuliert betrachtet, der 35.000ste Bundesfreiwillige seinen Dienst auf. Aufgrund des wachsenden Interesses wurde eine der Kontingentierung der Bundesfreiwilligenplätze nach §7 Abs. 3 BFDG notwendig (VGL. BMFSFJ 2012a). Dies hatte zur Folge, dass freie Plätze unbesetzt bleiben mussten beziehungsweise bei zukünftig gleichbleibender Nachfrage unbesetzt bleiben müssen. Von März bis Juni 2012 durften aufgrund der hohen Auslastung gar keine Vereinbarungen mehr geschlossen werden, damit ab Juli 2012 auch Schulabgänger die Möglichkeit hatten, den Bundesfreiwilligendienst abzuleisten (VGL. BAFZA 2012b). Diese Bestimmung führte zur negativen Entwicklung der Bundesfreiwilligen im Dienst ab März 2012, wie in der Abbildung 2 erkenntlich ist.

**Abbildung 2: Anzahl der Bundesfreiwilligen im Dienst 2012 nach Monaten**



Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an unveröffentlichtes Material des BAFZA (2012)

Der Anteil der männlichen Bundesfreiwilligen war im Oktober 2011 mit 57 Prozent überdurchschnittlich hoch. Eine Erklärung dafür wäre nach Anheier et al., dass die jungen Männer bereits teilweise ihren Zivildienst geplant hatten und den Bundesfreiwilligendienst als Ersatz nutzten. Im Februar 2012 sank der Männeranteil auf 53 Prozent (VGL. ANHEIER ET AL. 2012, S. 7), im Januar 2013 betrug er 49,25 Prozent (VGL. BAFZA 2013).



Der Anteil der über 27-jährigen, die den Bundesfreiwilligendienst ableisten, stieg hingegen seit der Einführung des Bundesfreiwilligendienstes. Im Oktober 2011 betrug er nach Angaben des Bundesamtes für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben 13 Prozent, im Februar 2012 28 Prozent (VGL. ANHEIER ET AL. 2012, S. 7). Im Januar 2013 sind 39 Prozent der Bundesfreiwilligen über 27 Jahre alt (VGL. BAFZA 2013). Für dieses Wachstum könnte es nach Anheier et al. mehrere Ursachen geben. Zunächst hätten sich die Einsatzstellen erst auf die neue Zielgruppe einstellen müssen. Zum zweiten musste die Zielgruppe selbst über die Möglichkeit des Bundesfreiwilligendienstes informiert werden (VGL. ANHEIER ET AL. 2012, S. 7).

Im Januar 2013 waren insgesamt 39.584 Menschen im Bundesfreiwilligendienst tätig (VGL. BAFZA 2013). Medienberichte, die sich auf Angaben des Bundesamtes für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben berufen, geben an, dass städtische Regionen dabei eher einen Zulauf von Freiwilligen zu verzeichnen hätten als ländliche (VGL. LEHMANN 2011). Primärdaten zur regionalen Verteilung von Bundesfreiwilligen konnten im Rahmen der eigenen Literaturrecherche jedoch nicht ausfindig gemacht werden. Ebenso liegt derzeit keine Aufgliederung der Freiwilligen nach Tätigkeitsbereichen vor (VGL. DEUTSCHER BUNDESTAG 2012a, S. 57).

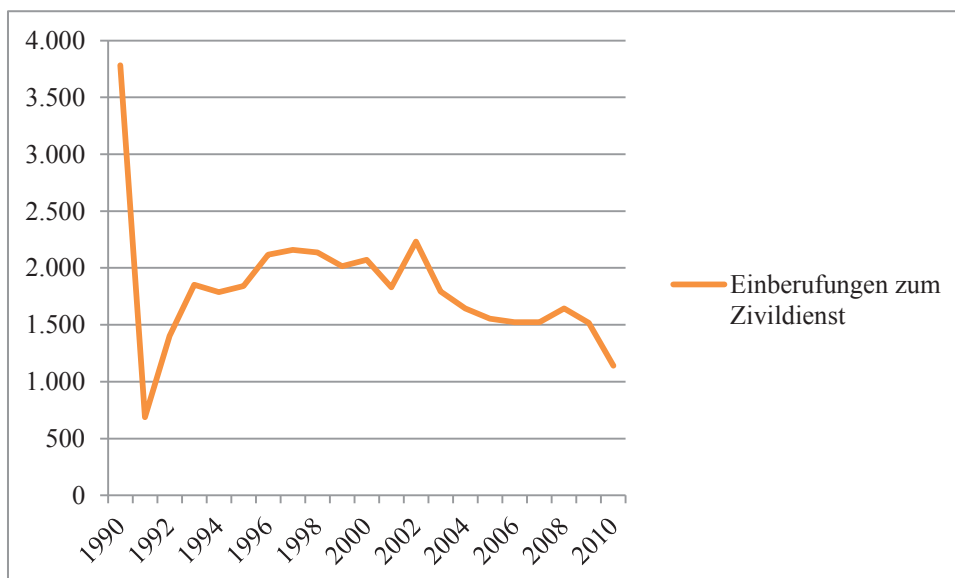
Die Anzahl der Teilnehmer, die ein Freiwilliges Soziales Jahr ableisteten, stieg nach unveröffentlichten Angaben des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend von 45.273 im Dezember 2010 auf 47.077 im Dezember 2011. Ein negativer Effekt auf die Anzahl dieses Jugendfreiwilligendienstes ist somit ausgeblieben.



### 3 Situation des Zivil- und Bundesfreiwilligendienst in Mecklenburg-Vorpommern

In Mecklenburg-Vorpommern bestand, wie in den anderen neuen Bundesländern, seit 1990 die Möglichkeit, den Zivildienst abzuleisten. Nach einer eigenen persönlichen Anfrage beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben stellte sich heraus, dass es 1990 innerhalb Mecklenburg-Vorpommerns, im Vergleich zu den darauffolgenden Jahren, mit 3.782 Zivildienstleistenden die meisten Einberufungen gab. Im darauffolgenden Jahr sank diese Anzahl auf 686 Zivildienstleistende. Im bundesweiten Rekordjahr 2002 wurde erstmals seit 1990 wieder eine Höhe von über 2.200 Zivildienstleistenden in Mecklenburg-Vorpommern erreicht. Diese Anzahl ist in den Folgejahren wieder gesunken. Hierfür könnte die Anzahl der Schulabgänger ursächlich sein, die ebenfalls sank (VGL. STATISTISCHES AMT MECKLENBURG-VORPOMMERN 2010). 2010 gab es immer noch 1.141 Einberufungen. Ein Entwicklungsverlauf der Einberufungen zum Zivildienst in Mecklenburg-Vorpommern kann der Abbildung 3 entnommen werden. Eine Statistik zu der Verteilung der Zivildienstleistenden nach Tätigkeitsbereichen ist, nach der im Rahmen dieser Arbeit erfolgten Literaturrecherche, nicht vorhanden.

Abbildung 3: Einberufungen zum Zivildienst in Mecklenburg-Vorpommern 1990-2010



Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an unveröffentlichtes Material des BAFzA (2011)

Quantitativ gesehen konnte der Bundesfreiwilligendienst mittlerweile den Zivildienst in Mecklenburg-Vorpommern ersetzen. Im Januar 2013 waren 1.207 Bundesfreiwillige im Land tätig. Der Männeranteil betrug dabei 55,6 Prozent. 65,3 Prozent aller Bundesfreiwilligen in Mecklenburg-Vorpommern waren über 27 Jahre alt. Im Vergleich zu den alten Bundesländern (in Bayern waren es 14 Prozent, in Baden Württemberg 15,3 Prozent) ist dies überproportional hoch (VGL. BAFZA 2013). Für diese Verteilung könnte es mehrere Gründe geben: Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes war Mecklenburg-Vorpommern mit einem Durchschnittsalter von 45,5 Jahren das fünftälteste Bundesland (VGL. STATISTISCHES LANDESAMT BADEN-WÜRTTEMBERG 2012). Auch die Arbeitsmarktstrukturen können ausschlaggebend gewesen sein. Mecklenburg-Vorpommern hatte im Januar 2013 mit 13,6 Prozent die höchste Arbeitslosenquote bundesweit (VGL. STATISTA 2013). Dies entspricht einer großen Zielgruppe, die den Bundesfreiwilligendienst nutzen könnte. Nach Anheier et al. spielen auch die Regionalbetreuer, die den Bundesfreiwilligendiensten in den Ländern bewerben und bekannt machen, eine wichtige Rolle (VGL. ANHEIER ET AL. 2012, S. 9).

Anders als die unter 27-jährigen können die über 27-jährigen ihre tägliche Arbeitszeit auf 20,5 Stunden verkürzen (vgl. § 2 Nr. 2 BFDG). Obwohl die Anzahl der Bundesfreiwilligen die Anzahl der Zivildienstleistenden in Mecklenburg-Vorpommern deckt, könnte die Gesamtanzahl der geleisteten Arbeitsstunden somit geringer ausfallen.

Im Ergebnis einer eigenen persönlichen Anfrage beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gab es 2012 in Mecklenburg-Vorpommern 692 vom BMFSFJ geförderte Neuzugänge im Freiwilligen Sozialen Jahr, davon 453 weiblich und 239 männlich. Nach Angaben der Liga der Spitzenverbände der freien Wohlfahrtspflege waren im Jahr 2010/2011 insgesamt 490 Freiwillige bei der AWO, der Caritas, dem DRK, der Diakonie und der Parität tätig, sodass auch in Mecklenburg-Vorpommern von einer Steigerung der Teilnehmer in diesem Jugenddienst ausgegangen werden kann (VGL. LIGA DER SPITZENVERBÄNDE DER FREIEN WOHLFAHRTSPFLEGE IN MECKLENBURG-VORPOMMERN E.V. 2011).

#### **4 Zusammenfassender Vergleich zwischen Zivil- und Bundesfreiwilligendienst in der Sicht von sozialen Einrichtungen**

Im Kapitel 1 wurden die Bedeutungsdimensionen des Zivildienstes nach dem „Bericht des Bundesbeauftragten für den Zivildienst zum Prüfauftrag aus der Kabinettsklausur vom 7. Juni 2010“ mit dem aktuellen Forschungsstand verbunden. Dabei konnten folgende Funktionen des Zivildienstes für soziale Organisationen extrahiert werden:

1. Durch die Unterstützung der Zivildienstleistenden konnte die Zielgruppe intensiver betreut oder Angebote der Beschäftigungsstellen konnten aufrechterhalten werden.
2. Im Bereich der Kinderbetreuung war sich die Mehrheit der Stakeholder in einer Befragung einig, dass durch einen höheren Männeranteil neue Ideen in die Einrichtung eingebracht und Kinder besser gefördert würden (VGL. CREMERS ET AL. 2012, S. 57ff).
3. Zivildienstleistende waren potentielle zukünftige Nachwuchskräfte und ehrenamtliche Mitarbeiter. 14,2 Prozent aller befragten Zivildienstleistenden ergriffen aufgrund des Zivildienstes nach der Studie des Deutschen Jugendinstitutes (2010) einen Beruf, der dem Zivildienst nahe war. Außerdem stieg die Wahrscheinlichkeit, dass sie sich nach dem Ableisten des Zivildienstes ehrenamtlich engagierten.
4. Zivildienstleistende sind potentielle Werber für den sozialen Tätigkeitsbereich und die Beschäftigungsstelle.

Ein Ziel der Einführung des Bundesfreiwilligendienstes war es, negative Effekte, die aufgrund des Fortfalls des Zivildienstes entstehen könnten, auf die soziale Infrastruktur zu minimieren. Dafür müssten die genannten Bedeutungsdimensionen zumindest teilweise vom Bundesfreiwilligendienst übernommen worden sein.

Um diesen kompensatorischen Effekt zu überprüfen, sollen zunächst die quantitativen Daten verglichen werden. 2010 wurden nach den Angaben des Bundesamtes für Familie zivilgesellschaftliche Aufgaben zuletzt 78.387 Zivildienstleistende einberufen. Diese Anzahl konnte durch den Bundesfreiwilligendienst bundesweit nicht gedeckt werden, wofür unter anderem die Kontingentierung der geförderten Plätze ursächlich ist. Zwar ist die Anzahl der geförderten FSJ-Stellen ebenfalls gestiegen. Dieser Anstieg konnte

die Differenz zwischen Zivildienst- und Bundesfreiwilligenplätzen jedoch nicht kompensieren. Somit stehen den Einsatzstellen weniger potentielle Werber, Nachwuchskräfte und ehrenamtliche Mitarbeiter zur Verfügung. Der Anteil der männlichen Bundesfreiwilligen betrug im Januar 2013 etwa die Hälfte, womit die zweite Funktion des Zivildienstes zumindest teilweise übernommen werden könnte.

Aus der Sicht von Einrichtungen des Sozial- und Gesundheitswesens könnte für einen quantitativen kompensatorischen Effekt durch den Bundesfreiwilligendienst erschwerend hinzukommen, dass die Bundesfreiwilligen im Vergleich zum Zivildienst die Möglichkeit haben, sich auf mehr Einsatzfelder neben dem sozialen Bereich zu verteilen. Während die Tätigkeitsfelder des Zivildienstes nur im sozialen und ökologischen Bereich zu finden waren, wobei konkrete Tätigkeiten der Zivildienstleistenden im letzten Bereich eher unterrepräsentiert waren, wurden in §1BFDG außerdem Tätigkeitsfelder des kulturellen und sportlichen Bereiches, der Integration sowie des Zivil- und Katastrophenschutzes hinzugezogen. Im Rahmen der Recherche konnten jedoch keine Angaben zur Verteilung der Bundesfreiwilligen nach Tätigkeitsfeldern recherchiert werden. Neben der Anzahl der Dienstleistenden könnte zudem auch die Anzahl der im Betrieb geleisteten Arbeitsstunden sinken, da über 27-jährige ihre Arbeitszeit auf 20,5 Stunden wöchentlich verkürzen können und für alle Freiwilligen mehr verpflichtende Seminare vorgesehen sind. Für Mecklenburg-Vorpommern blieb die Anzahl der Dienstleistenden zwar konstant, doch auch hier könnte die Anzahl der abgeleiteten Arbeitsstunden im Betrieb, aufgrund der Konkurrenz zu anderen Tätigkeitsfeldern und dem hohen Anteil der über 27-jährigen Freiwilligen, niedriger ausfallen als im Zivildienst.

Nach den Angaben von Medienberichten könnten außerdem Einrichtungen in ländlichen Regionen Probleme gehabt haben, Zivildienstleistende durch Bundesfreiwillige zu ersetzen. Auf der anderen Seite könnte eine Verteilung der Freiwilligen auch zugunsten von Einrichtungen ausfallen, die diesen mehr Anreize, wie höhere Geldbezüge, bieten.

Insgesamt scheinen die Bundesfreiwilligen die Unterstützung der damaligen Zivildienstleistenden, quantitativ betrachtet, kaum ersetzen zu können. Die fehlenden Arbeitsstunden könnten jedoch auch durch die Qualität der Arbeitsleistung kompensiert werden. Aufgrund der Freiwilligkeit im Bundesfreiwilligendienst berichteten Einsatzstellen beispielsweise in Zeitungsartikeln von einem erhöhten Engagement der Bundesfreiwilligen im Vergleich zu den ehemaligen Zivildienstleistenden (VGL. TOPCU 2012,

S. 1ff). Es könnte außerdem vermutet werden, dass ältere Bundesfreiwillige wegen ihrer Erfahrung eine bessere Arbeitsqualität abliefern. Auch die Kontingentierung der Bundesfreiwilligenplätze könnte diesen Effekt verstärken. Nachdem Einsatzstellen nach §5 Abs. 1 Nr. 4 ZDG verpflichtet werden konnten, einen Zivildienstleistenden zu beschäftigen, hatten diese nach der Studie von Anheier et al. im ersten Jahr des Bundesfreiwilligendienstes mehr Bewerber zur Auswahl als Bundesfreiwilligenplätze verfügbar waren. Somit konnte eine Selektion der Bewerber nach Qualifikation erfolgen. Anheier et al. sehen den Selektionsprozess zwar kritisch, da dadurch ein Verständigungsprozess innerhalb der Gesellschaft verhindert werden würde (VGL. ANHEIER ET AL. 2012, S. 12f), aber Einsatzstellen des Bundesfreiwilligendienstes könnten davon profitieren.

Fraglich bleibt jedoch, ob ein mögliches erhöhtes Engagement der Bundesfreiwilligen die quantitative Entwicklung kompensieren könnte. Eher wahrscheinlich ist es, dass dies aufgrund der hohen Differenz zwischen den Bundesfreiwilligen und den Zivildienstleistenden nicht in allen Einrichtungen der Fall sein wird. Für diese Organisationen könnten Wettbewerbsnachteile die Folge sein. Es könnte vermutet werden, dass diese insbesondere in kleineren Einrichtungen auftreten, da die Tätigkeiten der fehlenden Bundesfreiwilligen nicht durch eine Vielzahl von Mitarbeitern übernommen werden könnten. Diese Organisationen müssten eventuell mehr finanzielle Mittel zur Leistungserbringung aufwenden oder die Qualität der Leistungserbringung senken beziehungsweise Leistungsangebote abbauen. Bei einer Wahlmöglichkeit der Klienten zwischen verschiedenen sozialen Einrichtungen, könnte deren Entscheidung dann zulasten von Organisationen ohne Bundesfreiwillige ausfallen.

Bei einem allgemeinen Rückgang der Bundesfreiwilligen im Vergleich zu den Zivildienstleistenden in Einrichtungen des Sozial- und Gesundheitswesens wären, bei fehlenden Finanzierungsmöglichkeiten, aufgrund der insgesamt sinkenden Qualität oder dem Fortfall von Leistungsangeboten, Folgen für die soziale Infrastruktur zu erwarten. Einrichtungen könnten versuchen, diesen Auswirkungen durch die Mehrbelastung der Fachkräfte, die besonders im Bereich des Pflegesektors bei einer Nichtkompensation des Zivildienstes nach dem „Bericht des Bundesbeauftragten für den Zivildienst zum Prüfauftrag aus der Kabinettsklausur vom 7. Juni 2010“ erwartet wurde, entgegen zu wirken. Eine Mehrbelastung der Mitarbeiter hätte jedoch zur Folge, dass eine Ausbildung in den Bereichen des Sozial- und Gesundheitswesens für potentielle Nachwuchskräfte unattraktiver wird. Langfristig könnte sich diese Mehrbelastung daher negativ auf

den bereits spürbaren Fachkräftemangel auswirken. Außerdem könnte durch die Mehrbelastung insbesondere im Gesundheitswesen ein erhöhtes Fehlerpotential bestehen, da Fachkräfte eine höhere Anzahl von Patienten versorgen müssten.

Besonders für Mecklenburg-Vorpommern, Deutschlands fünftältestes Bundesland, hätte eine mögliche Nichtkompensation des Zivildienstes durch den Bundesfreiwilligendienst (zum Beispiel aufgrund des erweiterten Tätigkeitsfeldes oder der geringen Arbeitszeit der über 27-jährigen Bundesfreiwilligen) weitreichende Folgen. Durch das hohe Durchschnittsalter ist dort bereits eine Zunahme der Pflegebedürftigkeit und eine gleichzeitige Reduktion potentieller Fachkräfte zu erwarten, was bei fehlenden Bundesfreiwilligen in sozialen Einrichtungen weiterhin zu Schwierigkeiten in der Betreuung der alternden Gesellschaft führen könnte. Da in Medienberichten die Vermutung aufgestellt wurde, dass eher städtische Einrichtungen vom Bundesfreiwilligendienst profitieren würden, könnten insbesondere die vielen ländlichen Regionen in Mecklenburg-Vorpommern von den Auswirkungen einer Nichtkompensation betroffen sein. Nach Berechnungen auf Grundlage von Daten des Bundesinstituts für Bau-, Stadt- und Raumforschung leben in Mecklenburg-Vorpommern im Vergleich zu den anderen Bundesländern mit über 50 Prozent des Bevölkerungsanteils die meisten Menschen in ländlich geprägten Gemeinden mit einer peripheren oder sehr peripheren Lage (VGL. MARETZKE/ WEIß 2009). Für diesen Bevölkerungsanteil könnte daher bei einer Nichtkompensation des Zivildienstes langfristig, durch fehlende Fachkräfte oder fortfallende Leistungsangebote, die soziale Infrastruktur gefährdet sein.

Diese Ausführungen sind jedoch nur Vermutungen zur Sicht von sozialen Einrichtungen. Eine Studie zu den Folgen des Fortfalls des Zivildienstes in dieser Perspektive existiert bisher nicht. An dieser Stelle soll die anschließende Untersuchung ansetzen, deren Ziel es war, die Annahmen der Recherche durch Aussagen von Akteuren des Sozial- und Gesundheitswesens in Mecklenburg-Vorpommern zu revidieren, zu ergänzen und/ oder zu vertiefen.

## 5 Empirische Untersuchung

Dieser Teil der vorliegenden Arbeit stellt die Untersuchung zur Einschätzung der kompensatorischen Wirkung des Bundesfreiwilligendienstes aufgrund des Fortfalls des Zivildienstes in der Sicht von befragten Einrichtungen des Sozial- und Gesundheitswesens in Mecklenburg-Vorpommern vor, die auf der vorangegangenen Literatur- und Internetrecherche aufbaut. Ziel der Untersuchung war es, die Annahmen der Recherche zu ergänzen und zu vertiefen. Ziel sollte es hingegen nicht sein, eine repräsentative Studie zu liefern.

Zur Vorstellung der Untersuchung soll zunächst auf die verwendeten Daten und Methoden eingegangen werden. Anschließend werde die Ergebnisse der Befragung vorgestellt. Im letzten Unterkapitel erfolgt eine Zusammenfassung Ergebnisse der Untersuchung im Hinblick auf die vorangegangenen Annahmen der Recherche.

### 5.1 Daten und Methoden

#### 5.1.1 Datenerhebung

##### Befragungsinstrument

Da im Rahmen der Literatur- und Internetrecherche keine Studie zu den Folgen des Fortfalls des Zivildienstes in der Perspektive der sozialen Einrichtungen ermittelt werden konnte und in den vorangegangenen Kapiteln diesbezüglich nur Vermutungen aufgestellt wurden, empfahl sich zur Untersuchung der Forschungsfrage eine qualitative Forschungsmethode. Durch offene Fragen sollten vorherige Annahmen revidiert, ergänzt und/ oder vertieft werden. Um trotz der Offenheit der qualitativen Erhebung eine Vergleichbarkeit der Antworten zu gewährleisten und das Gespräch auf, für die Forschungsfrage, relevante Sachverhalte zu lenken, wurde als Befragungsinstrument das leitfadengestützte Experteninterview (VGL. MEUSER/ NAGEL 1991, S. 441ff) gewählt.

Als Experten kamen Personen in Einrichtungen des Sozial- und Gesundheitswesens in Frage, die aufgrund ihres Betriebswissens Auskünfte über den Zivildienst beziehungsweise den Bundesfreiwilligendienst geben konnten. Dazu wurden zum Beispiel Einrichtungsleitungen, Abteilungsleitungen, die von der Aussetzung des Zivildienstes und beziehungsweise der Einführung des Bundesfreiwilligendienstes direkt betroffen waren,



zuständige Mitarbeiter der Personalabteilung oder Mitarbeiter, die Unterstützung durch die Bundesfreiwilligen beziehungsweise Zivildienstleistenden bekommen haben oder haben könnten, gezählt. Alle Interviews wurden dabei von der Autorin der vorliegenden Untersuchung vorgenommen.

Die Fragen des Interviewleitfadens wurden auf Basis der Vermutungen des Kapitels 4 formuliert. Um diese zu ergänzen und/ oder zu vertiefen, mussten diese Fragen sowohl den Vergleich und die Analyse von quantitativen als auch von qualitativen Merkmalen des Zivil- und Bundesfreiwilligendienstes ermöglichen. Der Leitfaden umfasst daher folgende Themenbereiche:

1. Angaben zur Einrichtung und dem befragten Experten
2. Quantitative Entwicklung der Dienstleistenden in der Einrichtung
3. Anreize für Bundesfreiwillige, um in der Einrichtung tätig zu werden
4. Vergleich der Tätigkeitsbereiche der Dienstleistenden in der Einrichtung
5. Unterschiede zwischen den Bundesfreiwilligen und den Zivildienstleistenden bezüglich der Arbeitsqualität und des Engagements in der Einrichtung
6. Auswirkungen auf die Einrichtung bei fehlenden Bundesfreiwilligen
7. Umgesetzte und geplante Maßnahmen aufgrund des Fortfalls des Zivildienstes bei fehlenden Bundesfreiwilligen in der Einrichtung
8. Zukunftserwartungen des Experten in Bezug auf den Bundesfreiwilligendienst

Die konkrete Ausgestaltung des Interviewleitfadens wurde nach einem Feedback der Betreuer dieser Arbeit angepasst. Nach dessen Verfeinerung wurde Ende November 2012 ein Pretest mit Experten aus zwei Einrichtungen durchgeführt, um die Anwendbarkeit des Leitfadens zu testen. Da der Leitfaden anschließend nur leicht überarbeitet wurde, konnten die gewonnenen Daten des Pretests in die Untersuchung inkludiert werden.

Der vollständige und überarbeitete Leitfaden befindet sich im Anhang. Da die Fragen einiger Themenbereiche, wie der Vergleich der Tätigkeitsbereiche der Dienstleistenden in der Einrichtung oder die Unterschiede zwischen den Bundesfreiwilligen und den Zivildienstleistenden bezüglich der Arbeitsqualität und des Engagements in der Einrichtung, nicht oder nicht vollständig von Experten in Einrichtungen ohne Bundesfreiwillige hätten beantwortet werden können, wurde der Leitfaden in zwei Fragenkomplexe gegliedert. Die Frage nach der Anzahl der Bundesfreiwilligen fungierte bei der Wahl des



Fragenkomplexes als Filterfrage. Nach der Beantwortung der Frage wurde entweder mit dem Fragenkomplex I („Bei keinem Bundesfreiwilligen...“) oder dem Fragenkomplex II („Bei mindestens einem Bundesfreiwilligen...“) fortgefahren. Im Fragenkomplex II konnten den Experten aufgrund der Erfahrung mit Bundesfreiwilligen weitergehende Fragen zu Vergleichen zwischen Bundesfreiwilligen und Zivildienstleistenden gestellt werden.

Die konkrete Fragenformulierung sowie die Reihenfolge der Fragen des Leitfadens während der Interviews waren flexibel. Je nach Gesprächsverlauf konnten diese vertauscht oder zur Vertiefung relevanter Aspekte bezüglich der Forschungsfrage ergänzt werden. Auf diese Weise sollte ein natürlicher Gesprächsverlauf entstehen und Hemmschwellen bei der Beantwortung der Fragen abgebaut werden (VGL. DIEKMANN 2010, S. 532).

#### Ergänzende Daten

Zusätzlich zu den Daten, die aus den Interviews gewonnen wurden, konnten im Vorfeld der Befragung weitere relevante Daten zu den Einrichtungen ermittelt werden. Dabei handelt es sich um die geografische Lage der befragten Organisationen in Mecklenburg-Vorpommern nach Landkreisen sowie um die Einwohneranzahl ihres Standortes. Die Einwohneranzahl wurde dabei dem Bericht des Statistischen Amtes Mecklenburg-Vorpommern zum Bevölkerungsstand der Kreise, Ämter und Gemeinden mit dem Stand des 30. Junis 2012 (VGL. STATISTISCHES AMT MECKLENBURG-VORPOMMERN 2012) entnommen. Diese Indikatoren dienten unter anderem als Kriterien der Stichprobenauswahl.

### Stichprobenauswahl

Die Grundgesamtheit der Einrichtungen des Sozial- und Gesundheitswesens bildete eine Liste der Einsatzstellen des Zivildienstes, die nach §6 Abs. 3 BFDG automatisch Einsatzstellen des Bundesfreiwilligendienstes wurden. Diese Liste konnte der Website des Bundesamtes für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (2011b) entnommen werden. Dort enthalten waren der Ort und der Name der Einrichtungen. Die Liste wurde um die Einrichtungen bereinigt, deren Standorte sich nicht in Mecklenburg-Vorpommern befanden oder deren Namen auf einen Tätigkeitsbereich außerhalb des Sozial- und Gesundheitswesens schließen ließen. Dazu zählten beispielsweise Umweltämter und Naturparks. Die bereinigte Grundgesamtheit der Einrichtungen des Sozial- und Gesundheitswesens mit einem Standort in Mecklenburg-Vorpommern betrug danach 753.

Da die vorliegende Untersuchung nicht auf die Repräsentativität der Ergebnisse, sondern auf die Vertiefung und Ergänzung der Annahmen der vorangegangenen Recherche abzielte, sollte eine Vielzahl möglichst unterschiedlicher Einrichtungen befragt werden. Um dies zu ermöglichen, erfolgte die Stichprobenauswahl nach dem Verfahren der bewussten Auswahl (VGL. DIEKMANN 2010, S.378f) nach den Kriterien der Einwohneranzahl des Standortes, der Lage des Standortes nach Landkreisen sowie der Art der Einrichtung. Daten zur Einwohneranzahl und dem Landkreis wurden dafür zusätzlich recherchiert. Die Einteilung der Einrichtungsarten erfolgte nach ihren Tätigkeitsfeldern. Diese konnten in den meisten Fällen dem Namen der Einrichtung entnommen werden. War dies nicht der Fall, wurde es zusätzlich recherchiert. Da der Bundesfreiwilligendienst nach dem „Bericht des Bundesbeauftragten für den Zivildienst zum Prüfauftrag aus der Kabinettsklausur vom 7. Juni 2010“ besonders negative Effekte im Bereich der Altenpflege kompensieren sollte und dieses Tätigkeitsfeld mit 21,2 Prozent der bereinigten Grundgesamtheit am häufigsten vom Fortfall des Zivildienstes in Mecklenburg-Vorpommern betroffen war, sollte sie durch eine zusätzliche Einteilung in ambulant, teilstationär und stationär besonders berücksichtigt werden. Insgesamt wurden 27 Einrichtungen nach den genannten Kriterien ausgewählt.

Im nächsten Schritt mussten die Kontaktdaten der Einrichtung ermittelt werden, die nicht auf der Website des Bundesamtes für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben enthalten waren. Diese wurden über das Internet recherchiert. Aufgrund der teilweise ungenügend bestimmten Namen in der Liste des Bundesamtes kamen oftmals mehrere

Einrichtungen in einem Ort als mögliche Einsatzstelle in Frage. Dies könnte erklären, dass einige Probanden angaben, keine Einsatzstelle des Zivildienstes gewesen zu sein. Da es sich bei diesen Einrichtungen dennoch um Organisationen des Sozial- und Gesundheitswesens handelte, wurden sie in die Studie aufgenommen. So konnte zusätzlich untersucht werden, wie Einrichtungen ohne vorherige Zivildienstleistende den Bundesfreiwilligendienst beurteilen, und die Antwortvariation somit erhöht werden.

Wollten beziehungsweise konnten die Mitarbeiter einer Einrichtungen keine Auskünfte zum Forschungsthema erteilen, wurde eine andere Einrichtung nach den gleichen Kriterien gewählt. Dies war bei 20 kontaktierten Einrichtungen der Fall. Die Gründe hierfür waren vielfältig. Zum einen könnte der Befragungszeitpunkt, der von Ende November bis Ende Januar festgelegt war, ursächlich gewesen sein. Einige der potentiellen Interviewpartner gaben an, keine Zeit zu haben, da sie Weihnachtsfeiern planen müssten, Inventurmaßnahmen durchgeführt wurden oder das Team wegen der Inanspruchnahme von Urlaub vor und nach den Feiertagen unterbesetzt war. In drei Fällen standen zuständige Experten im Befragungszeitraum wegen Krankheit und Urlaub nicht zur Verfügung. Außerdem wurde häufig angegeben, nicht an der Befragung teilnehmen zu wollen. Dies könnte mit der telefonischen Durchführung der Interviews begründet werden. Die Interviewerin hatte keine Möglichkeit sich auszuweisen. Den Befragten wurde zwar Anonymität zugesichert, sie mussten dabei jedoch auf die Angaben der Interviewerin vertrauen. Bei den potentiellen Experten, die nicht an der Befragung teilnahmen, könnte die Befürchtung überwogen haben, durch die Beteiligung an der Untersuchung Nachteile, zum Beispiel die Rücknahme der Anerkennung als Einsatzstelle des Bundesfreiwilligendienstes, zu erfahren. An dieser Stelle ist bereits ein Nachteil der telefonischen Durchführung der Befragung erkennbar. Eben diese Art der Durchführung konnte den Nachteil jedoch auch wieder kompensieren, da es schnell möglich war, Ausfälle zu ersetzen.

Die befragten Experten der Einrichtungen ergaben sich nach den Kriterien der Verfügbarkeit und Zuständigkeit. Zunächst wurde versucht, die Einrichtungsleitung oder Abteilungsleitungen, in denen Bundesfreiwillige oder Zivildienstleistende tätig waren, zu befragen. Im nächsten Schritt kamen zuständige Mitarbeiter der Personalabteilung als Interviewpartner in Betracht. Stellte sich während des Interviews heraus, dass der Befragte zu mehreren Fragen keine Auskunft geben konnte, wurde ein weiterer Experte der Einrichtung kontaktiert.

### Durchführung

Insgesamt wurden vom 23.11.2012 bis zum 30.01.2013 29 Experten aus 27 Einrichtungen befragt. Die Durchführung der Experteninterviews fand, mit einer Ausnahme, telefonisch statt. Dieses Vorgehen hatte forschungsökonomische Gründe, da Kosten für die Fahrt entfielen und Interviews zeitlich schneller zu realisieren waren. Untersuchungen konnten außerdem bestätigen, dass sich die Datenqualität von Antwortreaktionen und das Antwortverhalten bei telefonischen Befragungen nicht oder nur geringfügig von persönlichen Interviews unterscheiden. Nach Rogers weichen die gemachten Angaben bei dem telefonischen Interview sogar weniger vom tatsächlichen zu beobachtenden Verhalten ab als bei persönlichen Interviews (VGL. DIEKMANN 2010, S.504f).

Da ein Interview mit zwei Experten gleichzeitig stattfand, bot sich in diesem Einzelfall ein face-to-face-Interview an. Aufgrund der im vorherigen Absatz genannten Überlegungen, sind die dabei gewonnenen Daten jedoch mit den Daten aus den telefonischen Befragungen vergleichbar. Die Dauer des face-to-face-Interviews war mit 20:12 min wesentlich länger als die Dauer der telefonisch durchgeführten Interviews, wobei berücksichtigt werden muss, dass in diesem Gespräch mehr als eine Person befragt wurde. Die durchschnittliche Dauer der Telefoninterviews betrug 5:52 min.

Die Vorbereitungen für die Befragungen, wie die generelle Herstellung der Interviewbereitschaft oder die Terminfindung, wurden per Telefon oder E-Mail mit dem verfügbaren und zuständigen Experten vorgenommen. In dem Telefonat oder der E-Mail wurde dabei über das Forschungsziel informiert und beispielhaft Fragestellungen des Leitfadens präsentiert. Auf Nachfrage wurde dieser den Experten vor Interviewbeginn komplett zugesandt. In einem Fall wurde der Leitfaden schriftlich beantwortet zurückgesandt. Leider war es nicht möglich, der zuständigen Expertin weitergehende vertiefende Fragen zu stellen. Die Angaben, die eindeutig formuliert waren, wurden dennoch in die Untersuchung inkludiert.

Vor Beginn des Interviews wurden alle Befragten darauf hingewiesen, dass ihre Angaben anonymisiert werden. Außerdem wurde um die Erlaubnis gebeten, dass Gespräch audiotekhnisch aufzeichnen zu können, damit keine Informationen verloren gingen und sich die Interviewerin ausschließlich auf das Gespräch konzentrieren könnte. Dem stimmten alle Befragten zu. Zum Ende des Interviews wurde den Befragten auf Wunsch zugesichert, die Ergebnisse der Untersuchung zu erhalten.

### 5.1.2 Datenaufbereitung

Die audiotechnisch aufgezeichneten Interviews wurden vollständig und unmittelbar nach der Befragung von der Autorin transkribiert. Da für die Beantwortung der Forschungsfrage ein Vergleich des Expertenwissens notwendig ist, steht der reine Inhalt der Interviews im Fokus. Daher wurden einfache Transkriptionsregeln in Anlehnung an Gläser und Laudel (2006, S. 188f) und Kuckartz et al. (VGL. DRESING/ PEHL 2012, S. 26ff) angewandt:

- Dialekte wurden möglichst wortgenau ins Hochdeutsche übersetzt.
- Wortverschleifungen wurden dem Schriftdeutsch angenähert.
- Der Satzbau wurde, auch wenn er nicht den Regeln der Schriftsprache entsprach, erhalten.
- Nichtverbale Äußerungen wurden nur transkribiert, wenn sie der Aussage eine andere Bedeutung gaben.
- Unterbrechungen im Gespräch wurden vermerkt.
- Unverständliche Passagen wurden gekennzeichnet.
- Pausen wurden durch drei Auslassungspunkte in Klammern markiert.
- Verständnissignale des gerade nicht Sprechenden wurden nicht transkribiert.
- Die interviewende Person wurde durch ein „I“, die befragte Person durch ein „E“ gekennzeichnet.

Nach der Transkription der Interviews wurden diese anonymisiert. Textstellen mit personen- oder organisationsbezogenen oder -bezieharen Daten wurden dafür verallgemeinert. Auf diese Weise veränderte Daten wurden mit einer eckigen Klammer gekennzeichnet. Die anonymisierten, transkribierten Interviews sind auf Nachfrage bei der Autorin erhältlich.

### 5.1.3 Datenauswertung

Die aufbereiteten Daten wurden nach der Methode der qualitativen Inhaltsanalyse (VGL. MAYRING 2008) ausgewertet. Dabei wurde das Programm Microsoft Excel 2010 als Hilfsmittel verwandt.

Mayring unterscheidet drei Grundformen der Analyse: Zusammenfassung, Explikation und Strukturierung (VGL. MAYRING 2008, S. 59). Die Daten der vorliegenden Arbeit wurden nach der Methode der inhaltlichen Strukturierung ausgewertet. Ziel bei dieser Form der Analyse ist es, Inhalte vorher entwickelter Kategorien aus dem Interview herauszufiltern und zusammenzufassen (VGL. MAYRING 2008, S. 89).

Die Kategorien wurden dabei zunächst aus den Fragen des Leitfadeninterviews abgeleitet. Diese wurden nach Durchsicht des Materials induktiv ergänzt. Auf diese Weise konnten auch für die Forschungsfrage relevante Daten abgebildet werden, die nicht Bestandteil der Vorüberlegungen waren. Dabei entstand das in Tabelle 1 abgebildete Kategoriensystem. Die kursiv gekennzeichneten Kategorien wurden dabei induktiv hinzugefügt.

Tabelle 1: Kategoriensystem

Hauptkategorie	Unterkategorie I	Unterkategorie II
<b>Berufliche Position des Befragten</b>		
<b>Informationen zur Einrichtung</b>	Tätigkeitsfeld	
	Standort der Einrichtung	Landkreis Ländlich/ städtisch
	Anzahl der hauptberuflichen Arbeitnehmer	
<b>Quantitative Angaben zu Bundesfreiwilligen in der Einrichtung</b>	Anzahl	
	Alter	
	Arbeitszeit	
<b>Differenz zwischen der Anzahl der Bundesfreiwilligen und der Anzahl der Zivildienstleistenden</b>		
<b>Gründe für quantitative Entwicklung oder den Nichteinsatz von Bundesfreiwilligen</b>		
<b>Anreize für Bundesfreiwillige</b>		
<b>Tätigkeiten der Bundesfreiwilligen</b>	Benennung	
	Zukünftige Tätigkeiten für Bundesfreiwillige	
	Auswahlkriterien	
	Unterschiede zwischen Tätigkeiten der Bundesfreiwilligen und den Zivildienstleistenden	Tätigkeiten der Zivildienstleistenden Unterschiede Gründe für Unterschiede
<b>Arbeitsqualität/ Engagement</b>	Unterschiede zwischen den Bundesfreiwilligen und den Zivildienstleistenden	
	Gründe für Unterschiede	
<b>Auswirkungen bei fehlenden Bundesfreiwilliger</b>		
<b>Maßnahmen aufgrund fehlender Bundesfreiwilliger</b>	Aktuelle Maßnahmen	Benennung Erfolgseinschätzung
	Geplante Maßnahmen	
<b>Zukunftserwartungen</b>		

Quelle: Eigene Darstellung

In den transkribierten Interviews sowie in den ergänzenden Daten zu den Einrichtungen wurden die Analyseeinheiten für die einzelnen Kategorien bestimmt. Die Aussagen der Analyseeinheiten wurden anschließend paraphrasiert und generalisiert. Inhaltsgleiche Paraphrasen wurden dabei gestrichen und über das Interview verstreute in einer neuen Aussage wiedergegeben. Zur Vereinfachung wurde dieses Vorgehen in einem Schritt zusammengefasst (VGL. MAYRING 2008, S. 60f). Die auf diese Weise extrahierten Aussagen der einzelnen Kategorien in den Interviews wurden zur Vergleichbarkeit induktiv weiter codiert. Zur Unterstützung des Codierprozesses und zur Erhöhung der Auswertungsobjektivität wurden die Definitionen der Kategorien und die Regeln zur Kategorisierung und Codierung in einem Codebuch zusammengefasst.<sup>4</sup> Die codierten Aussagen der Befragten inklusive der Fundstellen in den transkribierten Interviews sind der beigelegten CD-ROM in Form einer Tabelle zu entnehmen.

Die Aussagen aller Experten zu den einzelnen Kategorien wurden im Ergebnisteil dieser Arbeit zusammengefasst. Außerdem wurde für jede Kategorie eine Häufigkeitsverteilung der Codes bestimmt, die teilweise tabellarisch oder grafisch dargestellt wurde. Um Aussagen über die Verteilung der Anzahl der Bundesfreiwilligen und über einrichtungsbezogene Unterschiede bei den Auswirkungen aufgrund fehlender Bundesfreiwilliger machen zu können, wurden außerdem Kreuztabellen genutzt.

---

<sup>4</sup> Das Codebuch befindet sich im Anhang.



## 5.2 Ergebnisse

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der Untersuchung präsentiert. Dabei wird zunächst die endgültige Stichprobe beschrieben, indem die zusammengefassten Aussagen der Hauptkategorien „Berufliche Position des Befragten“ und „Informationen zur Einrichtung“ dargestellt werden. Anschließend wird auf die quantitative Entwicklung und Verteilung der Dienstleistenden eingegangen, wobei die Hauptkategorien „Quantitative Angaben zu Bundesfreiwilligen in der Einrichtung“, „Differenz zwischen der Anzahl der Bundesfreiwilligen und der Anzahl der Zivildienstleistenden“ und „Gründe für quantitative Entwicklung oder den Nichteinsatz von Bundesfreiwilligen“ betrachtet werden. Außerdem sollen zur Verteilung der Dienstleistenden mögliche Korrelationen zwischen der Anzahl der Bundesfreiwilligen in den Einrichtungen und dem Standort der Einrichtung, dem Tätigkeitsfeld der Einrichtung sowie den Anreizen für Bundesfreiwilligen dargestellt werden.

Nach dem Vergleich der quantitativen Merkmale des Zivil- und Bundesfreiwilligendienstes werden die qualitativen Merkmale verglichen. Dazu werden erst die Aussagen der Experten zur Kategorie „Tätigkeiten der Bundesfreiwilligen“ dargestellt und anschließend die zur Kategorie „Engagement/ Arbeitsqualität“. Dann werden die Auswirkungen bei einem Fortfall des Bundesfreiwilligendienstes beziehungsweise eines Nichteinsatzes von Bundesfreiwilligen nach Angaben der Befragten benannt und im Zusammenhang mit der Anzahl der beschäftigten Zivildienstleistenden von 2011, dem Tätigkeitsfeld der Einrichtungen und der Anzahl der Mitarbeiter in den Einrichtungen betrachtet. Anschließend werden Maßnahmen, die Einrichtungen aufgrund fehlender Bundesfreiwilliger ergriffen haben oder ergreifen werden vorgestellt. Die letzte Hauptkategorie „Zukunftserwartungen“ (*Tab. 1*) bildet den Abschluss der Ergebnispräsentation. Zitate der Experten sollen die Ergebnisse veranschaulichen und Ankerbeispiele für die Zuordnung zu den Kategorien liefern.

### 5.2.1 Merkmale der befragten Experten und Einrichtungen

Zur Beschreibung der endgültigen Stichprobe werden Ergebnisse aus der Analyse der Hauptkategorien „Informationen zum Befragten“ und „Informationen zur Einrichtung“ vorgestellt. Der Großteil der Angaben dazu wurde bereits vor Interviewbeginn recherchiert.

Insgesamt umfasst die Stichprobe 29 Experten aus 27 Einrichtungen. Die Differenz ergibt sich, da in jeweils zwei Einrichtungen zwei Experten befragt wurden. Primär wurde versucht, die Einrichtungsleitungen zu kontaktieren, da erwartet wurde, dass diese aufgrund ihres umfassenden Betriebswissens genaue und vollständige Antworten geben könnten. Da die Einrichtungsleitungen nicht immer verfügbar waren, wurden auch Interviews mit Abteilungsleitungen, in denen die Bundesfreiwilligen oder zuvor die Zivildienstleistenden tätig waren, geführt. Zuständige Mitarbeiter der Verwaltung wurden ebenfalls als Experten angesehen. Mitarbeiter, die Unterstützung durch die Bundesfreiwilligen oder Zivildienstleistenden bekommen haben oder bekommen haben könnten, wurden außerdem befragt. Diese Variation der beruflichen Position der Befragten, die in der Tabelle 2 abgebildet wird, ist für die vorliegende Untersuchung als positiv zu bewerten, da der Bundesfreiwilligendienst somit aus verschiedenen Perspektiven einer Einrichtung betrachtet wurde und sich die Vielfalt der möglichen Antworten erhöhte.

**Tabelle 2: Berufliche Position der befragten Experten (n=29)**

Berufliche Position	n	%
Einrichtungsleitung	16	55,2
stellvertretende Einrichtungsleitung	1	3,4
Leitung der Verwaltung	1	3,4
Abteilungsleitung	3	10,3
Leitung der Personalabteilung	2	6,9
Mitarbeiter der Personalabteilung	4	13,8
Mitarbeiter in der direkten Arbeit mit der Zielgruppe	2	6,9

Quelle: Eigene Darstellung

Die 27 Einrichtungen, in denen die Experten zum Zeitpunkt der Befragung beschäftigt waren, wurden nach dem Verfahren der bewussten Auswahl zusammengestellt. Da ein möglichst differenziertes Tätigkeitsfeld und eine unterschiedliche Lage der Einrichtungen Auswahlkriterien waren, ergibt sich ein dementsprechend breit gefächertes Bild der

befragten Organisationen des Sozial- und Gesundheitswesens. Eine Aufgliederung der Einrichtungen nach ihren Tätigkeitsfeldern ist der Tabelle 3 zu entnehmen. Die Organisationen, bei denen eine Zuordnung zu nur einem Tätigkeitsfeld nicht möglich war, wurden der Kategorie „Organisation mit mehreren Tätigkeitsfeldern“ zugeteilt.

**Tabelle 3: Befragte Einrichtungen nach Tätigkeitsfeldern (n=27)**

Art der Einrichtung nach Tätigkeitsfeld	n
Ambulanter Altenpflegeeinrichtung	2
Teilstationäre Altenpflegeeinrichtung	1
Stationäre Altenpflegeeinrichtung	4
Krankenhaus/ Fachklinik	3
Einrichtung für psychisch Erkrankte / Suchterkrankte	4
Mehrgenerationenhaus	1
Einrichtung für behinderte Menschen	3
Aidshilfe	1
Einrichtung der Hilfe zur Erziehung	2
Kindertagesstätte	3
Organisation mit mehreren Tätigkeitsfeldern	3

Quelle: Eigene Darstellung

Die unterschiedliche Lage der befragten Einrichtungen ist ebenso wie der Verteilung der Einrichtungen nach Tätigkeitsfeldern gegeben. Die Lage der Einrichtungen nach Landkreisen beziehungsweise kreisfreien Städten ist der Tabelle 4 zu entnehmen.

**Tabelle 4: Lage der befragten Einrichtungen nach Landkreisen / kreisfreien Städten (n=27)**

Lage der Einrichtungen nach Landkreisen / kreisfreien Städten	n
Rostock	2
Schwerin	1
Mecklenburgische Seenplatte	4
Landkreis Rostock	4
Vorpommern-Rügen	4
Nordwestmecklenburg	3
Vorpommern-Greifswald	5
Ludwigslust-Parchim	4

Quelle: Eigene Darstellung

Wie dem Codebuch im Anhang zu entnehmen ist, erfolgte die Einteilung der Standorte der Einrichtungen in städtische und ländliche Regionen anhand der zuvor recherchierten Einwohneranzahl. Bei Organisationen mit mehreren Standorten wurde die Einteilung nach den Angaben des Befragten vorgenommen. Daraus ergab sich die in Tabelle 5 ersichtliche Verteilung.

**Tabelle 5: Einteilung der Standorte der befragten Einrichtung nach städtisch und ländlich (n=27)**

Beschreibung des Standortes der Einrichtung	n
ländlich	8
eher ländlich	4
eher städtisch	5
städtisch	10

Quelle: Eigene Darstellung

Die Anzahl der hauptberuflichen Mitarbeiter in den Einrichtungen (*Tab. 6*) war den Interviews zu entnehmen. Bei dieser Anzahl sollten Ehrenamtliche, Freiwillige der Freiwilligendienste, Praktikanten sowie geringfügig Beschäftigte nicht berücksichtigt werden. Oftmals wurden von den Befragten dabei Schätzungen angegeben. Außerdem wurden von einigen Befragten nur die Anzahl der Vollzeitkräfte, von anderen hingegen sowohl die Anzahl der Vollzeit- als auch Teilzeitkräfte ohne differenzierte Angaben genannt. Daher könnten Abweichungen zu den tatsächlich beobachtbaren hauptberuflichen Arbeitnehmern in den Einrichtungen vorliegen. Durch die Größe der Spanne der einzelnen Ausprägungen der Mitarbeiteranzahl ist das vermehrte Auftreten dieser Abweichungen jedoch als gering einzuschätzen.

**Tabelle 6: Befragte Einrichtungen nach Mitarbeiteranzahl (n=27)**

Einrichtungen nach Anzahl der Mitarbeiter	n
weniger als 5 Mitarbeiter	3
mindestens 5 und weniger als 20 Mitarbeiter	8
mindestens 20 und weniger als 100 Mitarbeiter	9
mindestens 100 Mitarbeiter	7

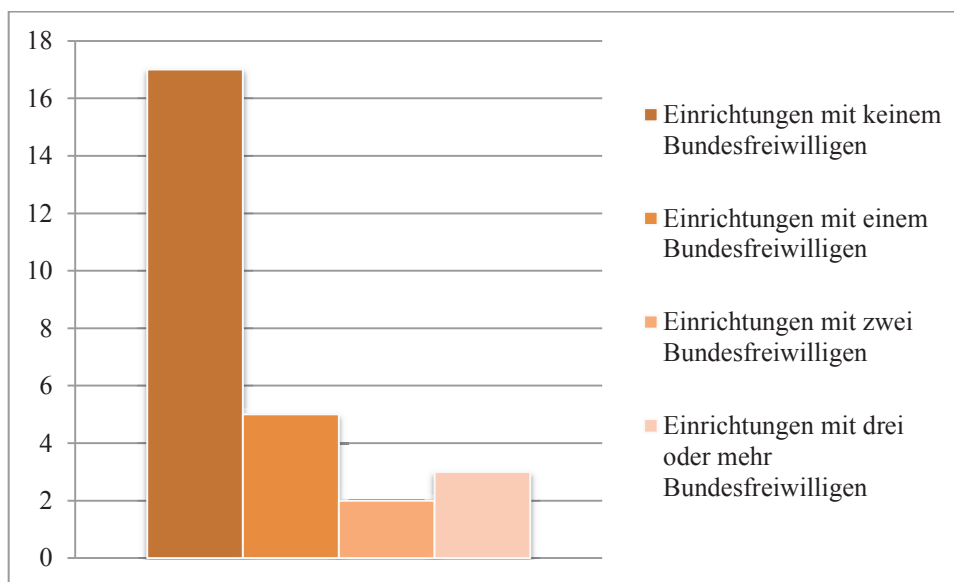
Quelle: Eigene Darstellung

## 5.2.2 Quantitative Entwicklung und Verteilung der Dienstleistenden

### Quantitative Angaben zu den Bundesfreiwilligen in den Einrichtungen

Zehn der befragten Einrichtungen hatten zum Zeitpunkt der Befragung einen oder mehrere Bundesfreiwillige beschäftigt. 17 Einrichtungen beschäftigten keinen Bundesfreiwilligen. Wie der Abbildung 4 zu entnehmen ist, waren in fünf der zehn Einrichtungen mit Bundesfreiwilligen dabei ein Freiwilliger, in zwei Einrichtungen jeweils zwei Bundesfreiwillige und in drei Einrichtungen drei oder mehr Bundesfreiwillige tätig. Die maximale Anzahl der beschäftigten Bundesfreiwilligen in einer Einrichtung betrug acht.

**Abbildung 4: Anzahl der Bundesfreiwilligen in den befragten Einrichtungen (n=27)**



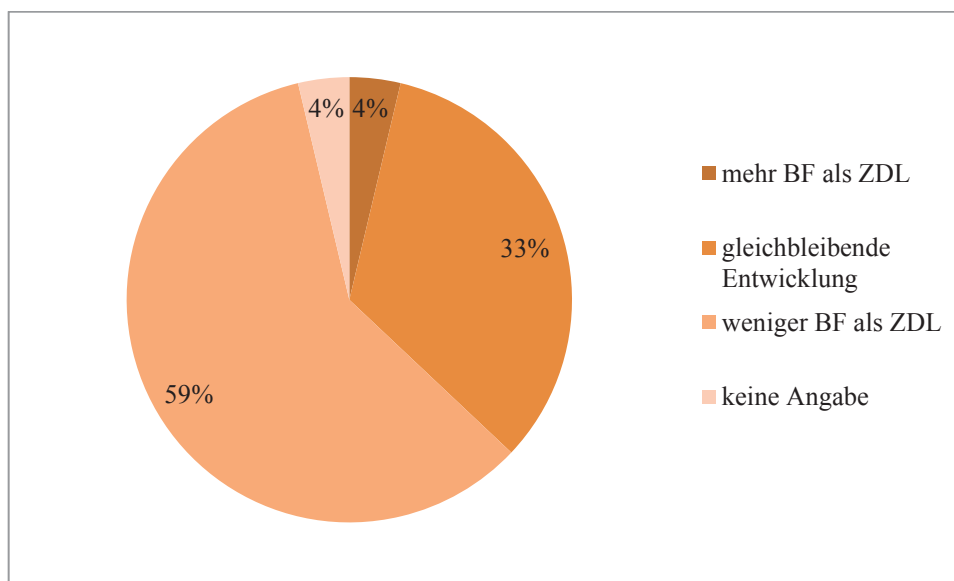
Quelle: Eigene Darstellung

Alter und Arbeitszeit der Bundesfreiwilligen wurden als induktive Kategorien in das Kategoriensystem (Tab. 1) aufgenommen. Bei fünf der zehn befragten Einrichtungen mit Bundesfreiwilligen waren dem transkribierten Interview keine Daten zum Alter der Bundesfreiwilligen zu entnehmen. Drei der Einrichtungen mit Bundesfreiwilligen beschäftigten ausschließlich Freiwillige über 27 Jahre. Zwei Einrichtungen beschäftigten sowohl Bundesfreiwillige unter 27 Jahren als auch über 27 Jahren. Von Experten aus zwei Einrichtungen wurde explizit angegeben, dass Bundesfreiwillige über 27 Jahre den Dienst nicht als Vollzeitbeschäftigung ausübten. Von den anderen Experten mit Bundesfreiwilligen über 27 Jahren wurden diesbezüglich keine Aussagen gemacht.

Differenz zwischen der Anzahl der Bundesfreiwilligen und der der Zivildienstleistenden

In 16 Einrichtungen (59,3 Prozent) nahm die Anzahl der Bundesfreiwilligen im Vergleich zu den Zivildienstleistenden, die 2011 zuletzt beschäftigt waren, ab. Nur in einer Einrichtung waren zum Zeitpunkt der Befragung mehr Bundesfreiwillige beschäftigt als zuvor Zivildienstleistende. Die zugehörige Expertin gab an, dass es vorher keine Zivildienstleistenden in der Einrichtung gegeben hätte. Nun würde ein Bundesfreiwilliger beschäftigt, und einige Tage nach der Befragung sollte ein weiterer in der Einrichtung tätig werden. Neun Einrichtungen berichteten von einer gleichbleibenden Anzahl der Dienstleistenden. Experten aus sechs dieser neun Einrichtungen gaben an, 2011 keine Zivildienstleistende beschäftigt zu haben. Abbildung 5 gibt eine Übersicht zur quantitativen Entwicklung der Dienstleistenden in den befragten Einrichtungen.

**Abbildung 5: Anzahl der Bundesfreiwilligen im Vergleich zu den Zivildienstleistenden in den befragten Einrichtungen (n=27)**



Quelle: Eigene Darstellung

Von den 16 Einrichtungen mit einem Rückgang der Dienstleistenden machten Experten aus 14 Einrichtungen konkrete Angaben zu der Anzahl der Zivildienstleistenden von 2011. Die maximale Differenz zwischen der Anzahl der Zivildienstleistenden von 2011 und den beschäftigten Bundesfreiwilligen zum Zeitpunkt der Befragung ist 18. Die durchschnittliche Differenz bei den Einrichtungen, die eine negative Entwicklung der Dienstleistenden feststellten und konkrete Angaben zur Anzahl der Bundesfreiwilligen machten, beträgt 3, die durchschnittliche Differenz aller 25 Einrichtungen, bei denen die Experten statistische Angaben zum Bundesfreiwilligendienst und Zivildienst machten,

1,8. Die tatsächlichen durchschnittlichen Differenzen könnten jedoch noch höher ausfallen, da ein Experte, der keine konkreten Angaben zur Anzahl der vorherigen Zivildienstleistenden gemacht hat, angab, „viel mehr“ Zivildienstleistende als Bundesfreiwillige beschäftigt zu haben.

Bei der Mehrheit der befragten Einrichtungen ist es nicht zu einem quantitativen kompensatorischen Effekt durch Bundesfreiwillige gekommen. Zusätzlich bestätigten die Einrichtungen, die Angaben zu dem Alter und der Arbeitszeit von Bundesfreiwilligen machten, dass Bundesfreiwillige über 27 Jahren eher als Teilzeitkraft in der Einrichtung tätig sind. In einem Fall kam nach Angaben eines Befragten daher zwar zu einer gleichbleibenden Entwicklung der Dienstleistendenzahlen, die Arbeitszeit der Bundesfreiwilligen im Vergleich zur Arbeitszeit der Zivildienstleistenden ist aber geringer. Somit wird ein quantitativer kompensatorischer Effekt weiterhin erschwert.

#### (Mögliche) Erklärungen für die quantitative Entwicklung der Dienstleistenden oder die Nichtbeschäftigung von Bundesfreiwilligen nach Angaben der Experten

Teil der Interviews mit den Experten war die Frage nach möglichen Erklärungen für eine Nichtbeschäftigung von Bundesfreiwilligen in der Einrichtung beziehungsweise einer Veränderung der Anzahl der Bundesfreiwilligen im Vergleich zu den Zivildienstleistenden. Insgesamt haben bei dieser Frage Experten aus 20 Einrichtungen dazu Erklärungen aus ihrer Sicht gegeben.

Die Expertin aus der Einrichtung, bei der als einzige eine positive Entwicklung der Anzahl der Bundesfreiwilligen im Vergleich zu den Zivildienstleistenden erkenntlich war, erklärte, dass diese Entwicklung auf die Ermutigung des zuständigen Bundesministeriums zurückzuführen ist (I1 Z. 68-70):

*„Das mit den Bundesfreiwilligen, da sind wir auch von Berlin vom Ministerium auch mit unterstützt worden und ermutigt worden und da haben wir das praktisch als Einsatzstelle beantragt.“*

Unterstützung würden sie und ihre Kollegen außerdem vom Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben sowie von ihrer zugeordneten Zentralstelle erhalten (I1 Z. 108-110):

*„[...] ich muss auch sagen, mit den Leuten dort in Köln arbeitet es sich sehr, also die haben viel Verständnis, sind immer für Fragen offen, und das muss ich sagen (...) Das geht recht gut. Auch von [der Zentralstelle] werden wir recht gut unterstützt.“*

Bei Erklärungen für den Rückgang von Dienstleistenden beziehungsweise für die Nichtbeschäftigung von Bundesfreiwilligen haben Experten aus vier Einrichtungen darauf verwiesen, dass bereits ein Rückgang bei der Anzahl der Zivildienstleistenden vor 2011 zu verzeichnen war (I2 Z. 27-29):

*„Ja, da [kurz vor der Einführung des Bundesfreiwilligendienstes] waren es, sagen wir 20 [Zivildienstleistende], da war es auch schon etwas zurückgegangen, dann in der letzten Phase (...) Aber wir hatten, wie gesagt, zu der Zeit, als der Zivildienst lief und wo noch nicht zu erkennen war, dass es ausläuft, hatten wir 30 Plätze.“*

Experten aus vier Einrichtungen führten die freiwillige Ausgestaltung des Bundesfreiwilligendienstes als Grund für die quantitative Entwicklung an. Ein Experte antwortete auf die Frage nach möglichen Gründen für den Rückgang der Dienstleistenden wie folgt (I8 Z. 16-20):

*„Weil der Bundesfreiwilligendienst nun mal ein Freiwilligendienst war und Zivildienst war ja (...) sozusagen gefordert (...) vom Gesetzgeber. Da waren denn natürlich auch viele junge Leute dabei, die (...) sicherlich, wenn sie es hätten freiwillig machen können, nicht getan hätten. Dadurch waren es denn relativ viel mehr, als es jetzt Bundesfreiwilligendienstler sind.“*

Ein Befragter, der ebenfalls die freiwillige Ausgestaltung als Grund für den Rückgang der Dienstleistenden nannte, führte aus, dass junge Menschen eher Ausbildungsmöglichkeiten als einen freiwilligen Dienst wahrnehmen.

Auch weitere Gründe sind nach den Angaben der Experten in der rechtlichen Ausgestaltung des Bundesfreiwilligendienstes zu finden. In fünf Fällen wurde die begrenzte Anzahl der Bundesfreiwilligenplätze als Erklärung für die quantitative Entwicklung genannt oder Nichtbeschäftigung von Bundesfreiwilligen genannt. Zwei Organisationen erklärten, dass auch im Falle einer Erhöhung der Bewerberzahlen, die Anzahl der Zivildienstleistenden von 2011 durch diese Kontingentierung nicht erreicht werden könnte. Drei andere Einrichtungen berichteten davon, dass durch die Kontingentierung der Bundesfreiwilligenplätze die Anzahl der Bundesfreiwilligen in der Einrichtung bereits



reduziert worden sei oder eine Beschäftigung von Bundesfreiwilligen dadurch nicht möglich wäre. Ein Experte erklärte die Situation folgendermaßen (I23 Z. 19-23):

*„Das ist eigentlich (...) relativ einfach zu erklären. Die Stellen wurden ja über [die Zentralstelle], wurden die ja verteilt. Wir hatten dadurch, dass wir auch nicht so regelmäßig einen Zivi hatten, nehme ich mal an (...) Gefragt worden sind wir dann nicht bei der Verteilung und wir haben einfach keine Stelle gekriegt und von daher können wir ja auch keinen einsetzen.“*

Zwei Experten gaben als Erklärung an, dass der finanzielle Anreiz für potentielle Bundesfreiwillige, in Relation zur zu leistenden Arbeitszeit, insbesondere für Arbeitslosengeld-II-Empfänger, zu gering sei. Bei Personen, die Leistungen nach dem SGB II in Anspruch nehmen, wird nach §1 Absatz 7 der Verordnung zur Berechnung von Einkommen sowie zur Nichtberücksichtigung von Einkommen und Vermögen beim Arbeitslosengeld II/Sozialgeld nur 175 Euro vom Taschengeld nicht als Einkommen zur Berechnung der Höhe des Arbeitslosengelds II berücksichtigt.

Neben Faktoren in der rechtlichen Gestaltung des Bundesfreiwilligendienstes wurden auch einrichtungsinterne Faktoren als Gründe für negative quantitative Entwicklungen angegeben. Zwei Experten unterschiedlicher Einrichtungen erklärten, dass bisher fehlende Finanzierungsmöglichkeiten eine Ursache für den Nichteinsatz von Bundesfreiwilligen wären. Eine andere Befragte gab als Grund für die Nichtbeschäftigung von Bundesfreiwilligen an, dass die Zuordnung der Einrichtung zur Zentralstelle zu spät erfolgte. Zwei weitere Expertinnen führten aus, dass zum Zeitpunkt der Befragung nicht der Wunsch bestand, Bundesfreiwillige in der Einrichtung einzusetzen. In der einen Einrichtung hätte es zuvor auch keine Zivildienstleistende gegeben. In der anderen wurden zur Kompensation des Fortfalls des Zivildienstes FSJ-ler beschäftigt.

Auch äußere Faktoren spielten bei einigen Befragten eine Rolle bei der Beeinflussung der Anzahl der Dienstleistenden. Zwei Experten nahmen an, dass es aufgrund des besseren Ausbildungsmarktes weniger Bewerber gäbe. Die ländliche Lage der Einrichtungen, die auch ein vermuteter Einflussfaktor in den theoretischen Vorüberlegungen der Untersuchung war, wurde in fünf Fällen als ursächlich für die geringe Beschäftigung oder Nichtbeschäftigung von Bundesfreiwilligen angesehen. Die Befragten erklärten, dass es aufgrund des fehlenden Nahverkehrs und des kleineren Einzugsgebietes in ländlichen Regionen keine Bundesfreiwillige in der Einrichtung gäbe. Eine Expertin meinte, dass

Jugendliche außerdem eher in städtische Regionen ziehen würden und die verbliebenen Menschen in den ländlichen Gebieten, von denen einige Arbeitslosengeld erhalten, eher eine höher bezahlte Beschäftigung suchen (Z. 47-60):

*„Wir liegen hier auf dem platten Land. Paar beziehen hier Arbeitslosengeld eins oder zwei, je nachdem, und da das angerechnet wird, das Taschengeld, was die Bufdis bekommen, sagen die meisten, bringt uns überhaupt nichts [unverständlich] Denn das ist eben das Manko bei uns hier im ländlichen Bereich, das viele Geld verdienen wollen, [...] Hinzu kommt auch noch, dass ein Großteil der Jugendlichen, die hier eigentlich auch hauptsächlich angesprochen werden sollen, ja auch hier weg gehen. Hier sind ja (...) Gerade hier in [Einrichtungsort], ist es einfach, der Ort ist zu klein, ist zu weit ab vom Schuss, ja. Das ist eigentlich so mit der Hauptgrund. Unsere Lage ist einfach un-nützlich.“*

Eine Übersicht zu den Gründen für die Nichtbeschäftigung von Bundesfreiwilligen oder der negativen Entwicklung der Dienstleistenden nach der genannten Häufigkeit der Einrichtungen ist der Tabelle 7 zu entnehmen.

**Tabelle 7: Gründe für die negative Entwicklung oder Nichtbeschäftigung von Bundesfreiwilligen in den befragten Einrichtungen (n=19)**

Gründe für die negative Entwicklung oder Nichtbeschäftigung von Bundesfreiwilligen	n
Ländliche Lage des Standortes der Einrichtung	5
Begrenzte Anzahl der Bundesfreiwilligenplätze	5
Freiwillige Ausgestaltung des Bundesfreiwilligendienstes	4
Rückgang bereits bei Zivildienstleistenden	4
Fehlender finanzieller Anreiz für Bundesfreiwillige	2
Bisher Beschäftigung von Bundesfreiwilligen nicht gewünscht	2
Besserer Ausbildungsmarkt	2
Fehlende Finanzierungsmöglichkeiten der Einrichtung/ des Trägers	2
Verspätete Zuordnung zur Zentralstelle	1

Quelle: Eigene Darstellung

### Einrichtungsbezogene Einflussfaktoren

Bei der Mehrheit der befragten Einrichtungen konnte der Bundesfreiwilligendienst den Zivildienst, quantitativ betrachtet, nicht ersetzen. Dennoch existierten einrichtungsbezogene Unterschiede bei der Verteilung der Anzahl der Bundesfreiwilligen. Diese sollen im weiteren Text vorgestellt werden. Dabei wurde die Gesamtanzahl der befragten Einrichtungen um die Organisationen bereinigt, die als Grund für die Nichtbeschäftigung von Bundesfreiwilligen angaben, bisher nicht den Wunsch gehabt, einen zu beschäftigen (n=25). Somit sollte herausgefunden werden, welche Faktoren die Beschäftigung von Bundesfreiwilligen bei den Einrichtungen begünstigen, die gerne welche einsetzen würden.

Zunächst soll der Einfluss des Standortes der Einrichtung auf die Anzahl der Bundesfreiwilligen in den Einrichtungen dargestellt werden. In den vorangegangenen Kapiteln wurde bereits die Vermutung aufgestellt, dass eine städtische Lage den quantitativen kompensatorischen Effekt begünstigen könnte. Fünf Experten haben selbst die ländliche Lage der Einrichtung als Grund für die negative Entwicklung der Dienstleistenden oder die Nichtbeschäftigung von Zivildienstleistenden angegeben.

Um einen Eindruck von einer möglichen Korrelation der Lage der Einrichtung und der Anzahl der Bundesfreiwilligen zu erhalten, wurde der Zusammenhang beider Variablen in Abbildung 6 grafisch dargestellt. Die Lage der Einrichtung wurde dafür durch die Einwohneranzahl des Standortes der Einrichtungen operationalisiert und auf die Tausenderstelle gerundet. Einrichtungen mit mehreren Standorten sowie Einrichtungen, die nicht den Wunsch hatten, Bundesfreiwillige einzustellen, blieben unberücksichtigt.



Beschäftigung von mindestens einem Bundesfreiwilligen in den Einrichtungen nach der Einwohneranzahl ihres Standortes ist der Tabelle 8 zu entnehmen. Zur Ermittlung der prozentualen Veränderung wurden in diese nur Einrichtungen einbezogen, deren Experten sowohl Angaben zur Anzahl der Bundesfreiwilligen als auch zur Anzahl der Zivildienstleistenden machen konnten (n=24).

**Tabelle 8: Veränderung der Beschäftigung von Dienstleistenden in den befragten Einrichtungen nach Einwohneranzahl ihres Standortes**

Lage der Einrichtung	Anzahl der Einrichtungen	Anzahl der Einrichtungen mit mind. einem BF		Anzahl der Einrichtungen mit mind. einem ZDL		Prozentuale Veränderung	Durchschnittliche Differenz zwischen BF und ZDL
		n	%	n	%		
<b>ländlich</b>	7	2	28,6	7	100,0	-71,4	-0,9
<b>eher ländlich</b>	4	2	66,7	2	66,7	0,0	-1,3 <sup>5</sup>
<b>eher städtisch</b>	4	0	0,0	2	50,0	-50,0	-1,5
<b>städtisch</b>	9	6	66,7	7	77,8	-11,1	-3,6 <sup>6</sup>
<b>Gesamt</b>	<b>24</b>	<b>10</b>	<b>43,5</b>	<b>18</b>	<b>78,3</b>	<b>-34,8</b>	<b>-1,9<sup>7</sup></b>

Quelle: Eigene Darstellung

Die prozentuale negative Veränderung bei Einrichtungen mit einer ländlichen Lage ist mit 71,4 Prozent am höchsten. Bei eher städtischen Einrichtungen liegt sie jedoch ebenfalls bei 50 Prozent, was, wie die prozentuale Nichtveränderung bei den eher ländlich gelegenen Einrichtungen, auf die geringe Anzahl der befragten Einrichtungen mit dieser Lage zurückgeführt werden könnte. Die negative Veränderung bei städtischen Einrichtungen, die mindestens einen Dienstleistenden beschäftigten, beträgt 11,1 Prozent. Das heißt, die meisten Einrichtungen mit einer städtischen Lage, die zuvor mindestens einen Zivildienstleistenden beschäftigt haben, beschäftigten nach der Aussetzung des Zivildienstes mindestens einen Bundesfreiwilligen. Es könnte somit ein Zusammenhang

<sup>5</sup> Es konnten bei der durchschnittlichen Differenz nur Angaben von drei Einrichtungen mit einer eher ländlichen Lage ausgewertet werden (n=3)

<sup>6</sup> Es konnten bei der durchschnittlichen Differenz nur Angaben von acht Einrichtungen mit einer städtischen Lage ausgewertet werden (n=8)

<sup>7</sup> Insgesamt konnten bei der durchschnittlichen Differenz nur Angaben von 21 Einrichtungen ausgewertet werden (n=22)

zwischen der Lage der Einrichtung und der Anzahl der Bundesfreiwilligen vermutet werden, den es zum Zeitpunkt des Zivildienstes noch nicht gab.

Eine Erklärung für diesen möglichen Zusammenhang liefert die Studie von Becker et al. (2011, S. 56). Sie haben herausgefunden, dass Zivildienstleistende ihre Einrichtung eher nach pragmatischen Gründen, wie der Nähe zur Wohnung, wählten. Somit könnten Einrichtungen von jungen Männern aus der Nachbarschaft profitiert haben. Bei dem Bundesfreiwilligendienst könnten aufgrund der freiwilligen Ausgestaltung hingegen andere Kriterien, abhängig von den Zielvorstellungen der Freiwilligen, bei der Wahl einer Einrichtung entscheidend sein.

Obwohl Bundesfreiwillige eher bei den befragten Einrichtungen mit einer städtischen Lage beschäftigt wurden, war die durchschnittliche Differenz zwischen den beschäftigten Bundesfreiwilligen zum Befragungszeitpunkt und den beschäftigten Zivildienstleistenden im Jahr 2011 in Einrichtungen mit einer städtischen Lage im Vergleich zu anderen Einrichtungen sogar am höchsten. Sie beschäftigten damit zwar eher Bundesfreiwillige als Einrichtungen in ländlichen Lagen, konnten die Anzahl der Zivildienstleistenden aber dennoch nicht decken (*Tab. 8*).

Als nächstes wurde analysiert, ob ein Zusammenhang zwischen dem Tätigkeitsfeld der Einrichtungen und der Beschäftigung von Bundesfreiwilligen bei den befragten Einrichtungen besteht. Nach Angaben der Experten der Einrichtungen kam es in fast allen anderen Tätigkeitsfeldern zu einem Rückgang der Dienstleistenden (*Tab. 9*). Eine mögliche Erklärung für die negative quantitative Entwicklung bei den befragten Einrichtungen, trotz der allgemeinen Deckung der Anzahl Zivildienstleistenden in Mecklenburg-Vorpommern nach Angaben des Bundesamtes für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben, könnte die Konkurrenz der Einrichtungen des Sozial- und Gesundheitswesens zu anderen, durch den Bundesfreiwilligendienst eröffneten, Tätigkeitsfeldern sein.

Zum Anstieg der Bundesfreiwilligen zum Befragungszeitpunkt im Vergleich zu den Zivildienstleistenden von 2011 kam es ausschließlich im befragten Mehrgenerationenhaus. Die Expertin dieser Einrichtung gab als Erklärung für diese quantitative Entwicklung die Unterstützung durch das zuständige Bundesministerium an. Grund für diese Unterstützungsleistung könnte das Aktionsprogramm „Mehrgenerationenhäuser“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend sein, durch welches seit 2006 450 Mehrgenerationenhäuser bundesweit beraten und unterstützt werden. Dieses

Programm enthält unter anderem den Schwerpunkt „Freiwilliges Engagement“ (VGL. BMFSFJ 2012b).

**Tabelle 9: Veränderung der Beschäftigung von Dienstleistenden nach Tätigkeitsfeldern der befragten Einrichtungen**

Art der Einrichtung nach Tätigkeitsfeld	An- zahl	Einrichtun- gen mit mind. einem BF		Einrichtungen mit mind. ei- nem ZDL		Prozentuale Verände- rung	Durchschnittli- che Differenz zwischen BF und ZDL
		n	%	n	%		
<b>Ambulanter Alten- pflegeeinrichtung</b>	1	0	0,0	1	100,0	-100,0	-1
<b>Teilstationäre Alten- pflegeeinrichtung</b>	1	1	100,0	1	100,0	0,0	0
<b>Stationäre Altenpfle- geeinrichtung</b>	4	0	0,0	2	50,0	-50,0	-0,5
<b>Krankenhaus/ Fach- klinik</b>	3	1	33,3	3	100,0	-66,7	-8
<b>Einrichtung für psy- chisch Erkrankte / Suchterkrankte</b>	2	0	0,0	1	50,0	-50,0	-1
<b>Mehrgenerationen- haus</b>	1	1	100,0	0	0,0	100,0	1
<b>Einrichtung für be- hinderte Menschen</b>	3	2	66,7	3	100,0	-33,3	-1 <sup>8</sup>
<b>Aidshilfe</b>	1	0	0,0	0	0,0	0,0	0
<b>Einrichtung der Hilfe zur Erziehung</b>	2	1	50,0	2	100,0	-50,0	-2,5
<b>Kindertagesstätte</b>	3	1	33,3	2	66,7	-33,3	-0,3
<b>Organisation mit mehreren Tätigkeits- feldern</b>	3	3	100,0	3	100,0	0,0	-2,5 <sup>9</sup>
<b>Gesamt</b>	<b>24</b>	<b>10</b>	<b>43,5</b>	<b>18</b>	<b>78,3</b>	<b>-34,8</b>	<b>-1,9<sup>10</sup></b>

Quelle: Eigene Darstellung

<sup>8</sup> Es konnten bei der durchschnittlichen Differenz nur Angaben von zwei Einrichtungen für behinderte Menschen ausgewertet werden (n=2)

<sup>9</sup> Es konnten bei der durchschnittlichen Differenz nur Angaben von zwei Einrichtungen mit mehreren Tätigkeitsfeldern ausgewertet werden (n=2)

<sup>10</sup> Insgesamt konnten bei der durchschnittlichen Differenz nur Angaben von 22 Einrichtungen ausgewertet werden (n=22)

Eine weitere Kategorie, die den quantitativen kompensatorischen Effekt beeinflussen könnte, bilden die Anreize, die Einrichtungen möglichen Bundesfreiwilligen bieten. Dazu wurden die Experten explizit befragt. Insgesamt konnten die in der Tabelle 10 genannten Anreize aus den Interviews extrahiert werden. Die Häufigkeit in der Tabelle gibt wieder, in wie vielen der befragten Einrichtungen die Anreize nach Angaben der Experten bestehen würden. Die Grundgesamtheit der Einrichtungen wurde bei dieser Kategorie erneut um die Einrichtungen bereinigt, bei denen die Experten bisher keine Bundesfreiwilligen einsetzen wollten. Sie umfasst daher 25 Einrichtungen. Experten aus vier der 25 Einrichtungen hatten Schwierigkeiten, diese Frage zu beantworten. Entweder gaben diese an, dass es wenig Anreize gäbe oder, dass sie bisher nicht darüber nachgedacht hätten.

**Tabelle 10: Anreize für Bundesfreiwillige nach den befragten Einrichtungen (n=25)**

Anreize	n	%
Berufsorientierung/ -vorbereitung	9	36,0
Interessantes Aufgabenfeld	8	32,0
Sinnvolle Beschäftigung/ etwas Gutes tun	5	20,0
Betreuung und Unterstützung durch die Kollegen	3	12,0
Interessantes Weiterbildungsangebot	2	8,0
Option auf Übernahme	2	8,0
Zusätzliche Weiterbildungsangebote	1	4,0
Zusätzliche Zahlung von Geldbezügen	1	4,0
Stellen einer Unterkunft	1	4,0

Quelle: Eigene Darstellung

In sechs Fällen wurde bei der Beantwortung der Frage auf das Taschengeld Bezug genommen. In acht Fällen wurden auf Nachfrage konkrete Angaben zum Taschengeld gemacht. Dabei wurde die Höhe des Taschengeldes von den meisten Experten jedoch nicht als besonderer Anreiz herausgestellt, weshalb das Taschengeld nicht Bestandteil der Tabelle 10 ist. Die Höchstgrenze, die in §2 Nr. 4a BFDG genannt ist, wird eher als Standard betrachtet. Dies ging beispielsweise aus den folgenden Sätzen hervor:

*„Wir [...] würden [uns], wenn wir das hätten, eigentlich an den Angaben des Bundesfreiwilligendienstes auch danach richten. Das ist ja genau vorgeschrieben, wie die Berechnung erfolgt und (...) da haben wir (...) also wären wir jetzt so auch davon ausgegangen. Wir haben uns ja beraten lassen und (...) weil das ja auch ganz neu für uns war. Und dann wären wir auch nach diesen Vorgaben gegangen.“ (I15 Z. 36-40)*



*„Ich mein, ansonsten zahlen wir die Leistungen, wie sie woanders auch, denk ich, sein werden.“ (I2 Z. 156-157)*

*„Die Vergütung ist von uns nicht zu beeinflussen, die ist ja relativ festgemauert (...)“ (I13-2 Z. 20-21)*

Ein Befragter vermutete, dass der finanzielle Anreiz auch eher für die Bundesfreiwilligen von untergeordneter Bedeutung ist und eher andere Anreize im Fokus stehen (I27 Z. 77-82):

*„Das ist also, der finanzielle Anreiz, wie gesagt, ist nicht so das Ausschlaggebende, glaube ich. Das ist für die Leute wirklich auch die Dreihundertirgendwas da in Euros bekommen ist das ja jetzt auch nicht so, dass sie davon leben könnten. Also, ich glaube, das ist ein Gemisch aus Allem. Dass sie eine Orientierung finden, dass sie ganz einfach ein neues Betätigungsfeld, da mal reingucken können und eventuell das dann nach diesem Freiwilligendienst weiter entwickeln.“*

Die Befragte einer Einrichtung stellte jedoch als Anreiz heraus, dass in dieser, zusätzlich zum Taschengeld, Geldbezüge gezahlt werden.

Viele der genannten Anreize der Experten, die in der Tabelle 10 ersichtlich sind, ergeben sich bereits aus der rechtlichen Gestaltung des Bundesfreiwilligendienstes und sind daher nicht einrichtungsbezogen. Dazu zählt zum Beispiel die Betreuung und Unterstützung des Bundesfreiwilligen durch die Kollegen, Weiterbildungsmaßnahmen oder die Berufsorientierung. Konkrete einrichtungsbezogene Anreize sind hingegen zusätzliche Weiterbildungsmaßnahmen, die Option auf Übernahme, das Stellen einer Unterkunft oder das Zahlen von zusätzlichen Geldbezügen neben dem Taschengeld.

Bei der gekreuzten Betrachtung der Anreize mit der Anzahl der Bundesfreiwilligen fällt auf, dass Experten, die den Freiwilligen zusätzliche Anreize neben denen, die sich bereits aus der rechtlichen Gestaltung des Bundesfreiwilligendienstes ergaben, boten, und bei der Zuteilung der Bundesfreiwilligenplätze berücksichtigt wurden, mindestens einen Freiwilligen in ihrer Einrichtung beschäftigten, auch wenn diese die Zivildienstleistenden von 2011 quantitativ nicht immer ersetzen konnten. In den Einrichtungen, bei denen Experten bei der Benennung von Anreizen für Bundesfreiwillige Schwierigkeiten hatten, waren hingegen nur in einer von vier Bundesfreiwilligen beschäftigt. Somit könnte die Hypothese aufgestellt werden, dass durch das Schaffen von (zusätzlichen) Anreizen

Bundesfreiwillige gewonnen werden könnten. Diesen Zusammenhang erwarten auch Experten aus zwei Einrichtungen, die angaben, in Zukunft mehr Bundesfreiwillige durch zusätzliche Anreize, wie erhöhte Geldbezüge für Unterkunft und Verpflegung oder spezielle Weiterbildungsangebote, gewinnen zu wollen. Die Beschäftigung von Bundesfreiwilligen in Abhängigkeit mit den Anreizen der Einrichtungen für Bundesfreiwillige ist der Tabelle 11 zu entnehmen.

**Tabelle 11: Veränderung der Beschäftigung von Dienstleistenden in den befragten Einrichtungen nach Anreizen für Bundesfreiwillige**

Anreize	Anzahl der Einrichtungen mit Anreiz	Einrichtungen mit mind. einem BF		Einrichtungen mit mind. einem ZDL		Prozentuale Veränderung	Durchschnittliche Differenz zwischen BF und ZDL
		n	%	n	%		
Berufsorientierung/-vorbereitung	9	4	44,4	7	77,8	-33,3	-2,9 <sup>11</sup>
Interessantes Aufgabenfeld	8	3	37,5	5	62,5	-25,0	-0,7 <sup>12</sup>
Sinnvolle Beschäftigung/ etwas Gutes tun	5	4	80,0	4	80,0	0,0	-4,6
Betreuung und Unterstützung durch die Kollegen	4	2	50,0	3	75,0	-25,0	-0,8
Interessantes Weiterbildungsangebot	2	2	100,0	2	100,0	0,0	-2,5
Option auf Übernahme	2	2	100,0	2	100,0	0,0	-9,5
Zusätzliche Weiterbildungsangebote	1	1	100,0	0	0,0	100,0	1
Zusätzliche Zahlung von Geldbezügen	1	1	100,0	1	100,0	0,0	Keine Angabe
Stellen einer Unterkunft	1	0	0,0	0	0,0	0,0	0,0

Quelle: Eigene Darstellung

<sup>11</sup> Es konnten bei der durchschnittlichen Differenz nur Angaben von acht Einrichtungen, bei denen Experten Berufsorientierung/-vorbereitung als Anreiz für Bundesfreiwillige nannten, ausgewertet werden (n=8)

<sup>12</sup> Es konnten bei der durchschnittlichen Differenz nur Angaben von sieben Einrichtungen, bei denen Experten das interessante Aufgabenfeld als Anreiz für Bundesfreiwillige nannten, ausgewertet werden (n=7)

### 5.2.3 Tätigkeitsbereiche der Bundesfreiwilligen

#### Tätigkeiten der Bundesfreiwilligen

Bei den Tätigkeitsbereichen der Bundesfreiwilligen haben die meisten Experten mehrere Aufgabenbereiche angegeben, die in der Tabelle 12 zusammengestellt wurden. Die Mehrheit der Bundesfreiwilligen in den zehn Einrichtungen übernahmen zum Befragungszeitpunkt unter anderem Aufgaben in der Betreuung der Zielgruppen. Auffällig ist, dass der Bereich der Pflegehilfe nur selten von den befragten Experten, die in ihrer Einrichtung mindestens einen Bundesfreiwilligen beschäftigen, genannt wurde. Nur Experten eines Krankenhauses gaben an, dass Bundesfreiwillige bei ihnen auch hilfspflegerische Tätigkeiten leisten würden. Wurden Bundesfreiwillige bei den Befragten in der Altenhilfe eingesetzt, nahmen sie hingegen keine pflegerischen Aufgaben wahr. Sie machten zum Beispiel Spaziergänge mit den älteren Menschen, gestalteten Spielenachmittage oder lasen Zeitungen vor. In drei Einrichtungen übernahmen Bundesfreiwillige Fahrdienste, in zwei Einrichtungen handwerkliche Tätigkeiten im Hausmeisterbereich. Die Expertin einer Einrichtung gab an, dass die Bundesfreiwillige zusätzlich Versorgungstätigkeiten wahrnimmt, wie Abwaschen oder die Vorbereitung der Mahlzeiten.

Bei zwei Einrichtungen konnten die Tätigkeiten der Bundesfreiwilligen nicht eindeutig bestimmt werden. In einer Einrichtung half der Bundesfreiwillige nach Angaben der Expertin bei der Umsetzung eines neuen Leistungsangebotes, in dem anderen Fall wurde der Tätigkeitsbereich ebenfalls mit „helfen“ angegeben.

**Tabelle 12: Tätigkeitsbereiche der Bundesfreiwilligen in den befragten Einrichtungen (n=8)**

Tätigkeitsbereich	n
Betreuung	6
Pflegehilfe	1
Handwerkliche Tätigkeiten	2
Versorgungstätigkeiten	1
Fahrdienste	3
Lehrende Tätigkeiten	1

Quelle: Eigene Darstellung

### Zukünftige Tätigkeitsbereiche der Bundesfreiwilligen

Zu der Frage, in welchen Tätigkeitsbereichen in der Einrichtung zukünftig gerne (zusätzlich) Bundesfreiwillige eingesetzt werden würden, konnten Antworten von Experten aus 24 Einrichtungen ausgewertet werden. Von diesen gaben Befragte aus zwei Einrichtungen an, zukünftig keine Bundesfreiwilligen beschäftigen zu wollen. Fünf Experten gaben an, dass es keine bestimmten Bereiche gäbe. „Eigentlich überall“ oder „Da sind wir relativ offen“ waren Ankerbeispiele für die Zuordnung zu diesem Code.

Drei Experten haben darauf hingewiesen, dass die Bundesfreiwilligen die gleichen Tätigkeiten wie die Zivildienstleistenden wahrnehmen sollten. Experten aus 14 Einrichtungen gaben an, dass sie Bundesfreiwillige gerne in der Betreuung der Zielgruppe einsetzen würden. Experten aus vier Einrichtungen, alles Fachkliniken oder Einrichtungen der Altenpflegehilfe, würden sie gerne (vermehrt) in der Pflegehilfe einsetzen. Vier Experten unterschiedlicher Einrichtungen würden sie für den Fahrdienst und Experten aus drei Einrichtungen in handwerklichen Tätigkeiten einsetzen wollen. Zwei Experten würden sich Bundesfreiwillige für den Versorgungsbereich wünschen und weitere zwei für administrative Aufgaben, wie in der Planung und Koordinierung von Leistungsangeboten für die Zielgruppe der Einrichtungen. Ein Experte einer weiteren Einrichtung nannte als wünschenswertes Aufgabenfeld zukünftiger Bundesfreiwilliger die Öffentlichkeitsarbeit. Eine Übersicht zu den zukünftigen Tätigkeitsbereichen, bei denen Mehrfachnennungen der Experten möglich waren, nach der Einrichtungsanzahl ergibt sich aus der Tabelle 13.

**Tabelle 13: Zukünftige Tätigkeitsbereiche der Bundesfreiwilligen in den befragten Einrichtungen (n=24)**

Zukünftige Tätigkeitsbereiche	n
Betreuung	14
Pflegehilfe	4
Handwerkliche Tätigkeiten	3
Versorgungstätigkeiten	2
Fahrdienste	4
Administrative Aufgaben	2
Öffentlichkeitsarbeit	1
Keine bestimmten	5
Zukünftig sollen keine Bundesfreiwilligen eingesetzt werden	2

Quelle: Eigene Darstellung

### Auswahlkriterien für Tätigkeitsbereiche der Bundesfreiwilligen

Die Experten wurden befragt, ob die Auswahl der (zukünftigen) Tätigkeitsbereiche der Bundesfreiwilligen nach bestimmten Kriterien erfolgte. Bei sieben Experten aus verschiedenen Einrichtungen war dies der Fall. Die Expertin einer Einrichtung erläuterte, dass Bundesfreiwillige dort eingesetzt werden würden, wo sie sie bräuchten. Die Aufgaben der Freiwilligen orientieren sich demnach am Bedarf der Einrichtung.

Vier der sieben Experten nannten die Wünsche der Bundesfreiwilligen hingegen als ausschlaggebend für den konkreten Tätigkeitsbereich. Einer dieser vier, der eine Organisation mit mehreren Tätigkeitsfeldern an unterschiedlichen Standorten vertritt, nannte als zusätzliches Kriterium den Wohnort des Bundesfreiwilligen (I8 Z. 61-71):

*„Erstmal natürlich guckt man auf den Wunsch des Bundesfreiwilligendienstlers selber (...) Was er sich vorstellt, wo er gerne hin möchte (...) In zweiter Linie dann natürlich auch die örtliche Gegebenheit. Es kommt darauf an, wo der Bundesfreiwilligendienstler herkommt und was die nächste Einrichtung von uns dann ist, wo er eingesetzt werden könnte. Weil, wie gesagt, die Entfernung hier in der ländlichen Gegend ja doch relativ groß ist von Ortschaft zu Ortschaft und (...) geldmäßig ist es ja so, dass es nicht allzu viel ist, was die Bundesfreiwilligendienstler bekommen. Und wenn wir denen jetzt noch sagen, pass auf, wir hätten jetzt hier für dich im Altenpflegeheim was, was aber vielleicht von seinem Wohnort fünfzig Kilometer weg ist, rentiert sich das für ihn natürlich überhaupt nicht mehr. So, dass das schon sehr ausschlaggebend mit ist, wo wohnt er, welches ist die nächste Einrichtung, was können wir ihm für Einrichtungen anbieten.“*

Experten aus zwei Einrichtungen nannten als Kriterium das Alter der Bundesfreiwilligen, da ältere Bundesfreiwillige nicht mehr so belastbar wären. Älteren Bundesfreiwilligen werden daher weniger schwere Arbeiten aufgetragen. Anstatt in der Pflegehilfe werden sie dann vermehrt in Betreuung eingesetzt. Auch schwere handwerkliche Tätigkeiten werden bei älteren Bundesfreiwilligen nach Angaben einer Expertin reduziert. Sie erklärte zudem, dass weibliche Freiwillige eher fürsorglicher seien als Männer und daher eher in der Betreuung eingesetzt werden würden.

### Unterschiede zwischen Aufgaben der Bundesfreiwilligen und den Zivildienstleistenden

Die Anzahl der Einrichtungen, die vor dem Bundesfreiwilligendienst Zivildienstleistende beschäftigt haben und bei denen die Experten auswertbare Daten zu den Tätigkeitsbereichen der vorherigen Zivildienstleistenden lieferten, betrug 18. In elf dieser 20 Einrichtungen nahmen die Zivildienstleistenden, teilweise oder ausschließlich, Betreuungstätigkeiten wahr. In vier Einrichtungen, Krankenhäuser sowie Altenpflegeeinrichtungen, waren sie im Bereich der Pflegehilfe tätig. Fahrdienste übernahmen Zivildienstleistende in fünf Einrichtungen, handwerkliche Tätigkeiten in zehn Einrichtungen und Versorgungstätigkeiten in zwei Einrichtungen. In einer Einrichtung waren Zivildienstleistende unter anderem für die Öffentlichkeitsarbeit zuständig. Eine Übersicht zu den Tätigkeitsbereichen der Zivildienstleistenden nach der Anzahl der Einrichtungen, in denen diese wahrgenommen wurden, kann der Tabelle 14 entnommen werden.

**Tabelle 14: Tätigkeitsbereiche der Zivildienstleistenden in den befragten Einrichtungen (n=20)**

Tätigkeitsbereich	n
Betreuung	11
Pflegehilfe	5
Handwerkliche Tätigkeiten	8
Versorgungstätigkeiten	2
Fahrdienst	7
Öffentlichkeitsarbeit	1

Quelle: Eigene Darstellung

In sechs der neun Einrichtungen, die Bundesfreiwillige und zuvor Zivildienstleistende beschäftigten, waren diese ausschließlich in den Bereichen der Zivildienstleistenden tätig. In den anderen drei Einrichtungen hat sich das Aufgabenfeld der Bundesfreiwilligen nach Angaben der Experten leicht verändert. Zwei Experten aus unterschiedlichen Einrichtungen begründeten diese Veränderung mit der neuen Zielgruppe der Bundesfreiwilligen: Ältere seien weniger belastbar und würden eher in der Betreuung als in der Pflegehilfe oder in handwerklichen Tätigkeiten eingesetzt. In einer Einrichtung wurde das Aufgabenfeld für Bundesfreiwillige im Vergleich zu dem der Zivildienstleistenden, mit der Begründung, dass in anderen Bereichen der Bedarf gewachsen wäre und man den Anspruch des Bundesfreiwilligendienstes als einen Bildungsdienst erfüllen wollte, vergrößert (I26 Z. 51-56):

*„Ja, ich glaube, das ist eine Strukturgeschichte. Die Ausbildung war einfach nicht so stark bei uns. Das ist jetzt in den letzten anderthalb Jahren gewachsen (...) Also die Dienste nebenher sind alle stärker und größer geworden. So, dass man das auch unterfüttern muss. Und dann auch das Angebot des Freiwilligendienstes ist ja auch ein Bildungsangebot (...) die dann ja auch eine große Wiese bieten kann, wo sie sich ausprobieren können und (...) Wo sie halt ihre Fähigkeiten, ihre Kenntnisse ausprobieren können. Ist das was für mich oder nicht.“*

Ein Vergleich zwischen den zukünftigen Einsatzbereichen der Bundesfreiwilligen und den Tätigkeitsbereichen der vorherigen Zivildienstleistenden zeigt, dass auch zukünftig Bundesfreiwillige Tätigkeiten der Zivildienstleistenden übernehmen sollen. Nur eine Expertin gab an, Bundesfreiwillige zukünftig anders einzusetzen als vorherige Zivildienstleistende. Deren Aufgaben würden seit 2003 durch geringfügig Beschäftigte wahrgenommen. In zehn von 18 befragten Einrichtungen, bei denen ein Vergleich dieser Variablen möglich war, würden die Experten Bundesfreiwillige gerne ausschließlich in den selben Tätigkeitsbereichen wie die vorherigen Zivildienstleistenden einsetzen. Bei sechs Einrichtungen wurde der mögliche Tätigkeitsbereich erweitert. Drei Experten dieser sechs Einrichtungen würden die Bundesfreiwilligen in allen Bereichen, unter anderem abhängig vom Wunsch des Freiwilligen, beschäftigen. Die Experten der anderen drei Einrichtungen haben den Tätigkeitsbereich unter anderem um die Betreuung der Zielgruppe erweitert. In einer Einrichtung wollte man Bundesfreiwillige zukünftig ausschließlich Bereich der Pflegehilfe einsetzen, anstatt, wie bei den Zivildienstleistenden, im Hausmeisterdienst.

Die Erweiterung des Tätigkeitsfeldes der Bundesfreiwilligen um die soziale Betreuung von Zielgruppen beziehungsweise der Fortfall von Hausmeistertätigkeiten könnte damit begründet sein, dass sich Einrichtungen vermehrt auf die neue Zielgruppe der Bundesfreiwilligen, die Freiwilligen mit einem Alter von über 27 Jahren, einstellen oder den Freiwilligendienst als Lerndienst ausgestalten wollen.



#### 5.2.4 Vergleich des Engagements und der Arbeitsqualität

Die Experten wurden im Rahmen der vorliegenden Untersuchung befragt, ob sich die Arbeitsqualität oder das Engagement der Dienstleistenden unterscheidet. Im Kapitel 4 wurde die These aufgeworfen, dass dieser Vergleich aufgrund der freiwilligen Entscheidung der Bundesfreiwilligen, ihrer vermutlich höheren Lebenserfahrung und möglicher Selektionsprozesse durch die Kontingentierung der Plätze zugunsten der Bundesfreiwilligen ausfallen könnte. In der Auswertung konnten Angaben von Experten aus acht Einrichtungen verglichen werden, da nur diese sowohl Bundesfreiwillige, als auch Zivildienstleistende beschäftigten und auswertbare Angaben zur Frage machten.

Drei der Experten machten zunächst darauf aufmerksam, dass man diese Frage nicht pauschal beantworten könnte, sondern die Dienstleistenden individuell betrachten müsste. Nach Angaben dieser Befragten gab es unter den Zivildienstleistenden einige Unterschiede. Demnach hätten sich einige Zivildienstleistende interessiert gezeigt und waren engagiert. Andere hingegen wollten nur ihren Pflichtdienst ableisten. Einer der drei Experten sah die Arbeitsleistung aller Zivildienstleistenden dennoch positiv (I8 Z. 104-106):

*„Aber nichtsdestotrotz, in den meisten Fällen haben wir uns das dann so hingebogen und auf Deutsch gesagt, sie haben ihre Arbeit dann gut geleistet.“*

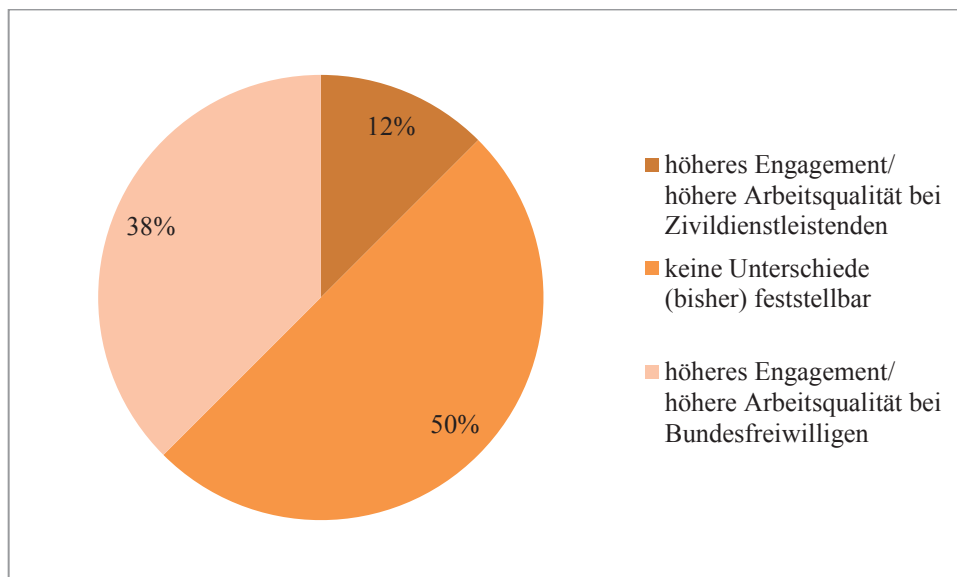
Eine andere Expertin, wollte sich kein abschließendes Urteil bilden, da sie bisher nur eine Bundesfreiwillige beschäftigt hat. Die letzte dieser drei Experten kam trotz der zunächst individuellen Betrachtungsweise zu dem Schluss, dass Bundesfreiwillige aufgrund ihres Alters disziplinierter wären und mehr eigene Ideen in die Einrichtung einbringen würden. Der Vergleich zwischen beiden Institutionen in dieser Einrichtung fiel daher zugunsten der Bundesfreiwilligen aus.

Weitere Experten aus zwei unterschiedlichen Einrichtungen konnten keine Unterschiede bezüglich der Arbeitsqualität oder dem Engagement feststellen. Die Expertin einer Einrichtung hingegen war der Meinung, dass Zivildienstleistende, eine bessere Arbeitsleistung zeigten als Bundesfreiwillige. Sie begründete ihre Beobachtung wie folgt (I2 Z. 130-135):

*„Also ich mein, man muss es wirklich sagen. Die Zivildienstleistenden waren in der Regel Abiturienten oder natürlich auch welche, die schon mit der Berufsausbildung fertig waren. Jetzt sind es doch mehr, ja, Ausbildungssuchende, ja, also (...) Naja, Leute, die im Prinzip ausbildungssuchend sind und das als Übergangsjahr nehmen, aber nicht mit dem, wo im Prinzip nachher nicht dieser nahtloser Übergang möglich ist, weil die Voraussetzungen dann fehlen leistungsmäßig, schulisch und so weiter.“*

Zwei Experten unterschiedlicher Einrichtungen hatten eine andere Beobachtung gemacht und sprachen den Bundesfreiwilligen mehr Engagement oder eine höhere Arbeitsqualität als den Zivildienstleistenden zu. Ein Experte begründete diese Beobachtung mit dem gestiegenen Intellekt der Freiwilligen, da sich vor allem Menschen für den Freiwilligendienst entscheiden würden, die einen sozialen Beruf, meist in Form eines Studiums, weiterverfolgen wollen. Ein weiterer begründete das höhere Engagement mit der bewussten Entscheidung für das Ableisten des Bundesfreiwilligendienstes. Eine Selektion der Bewerber aufgrund der Kontingentierung der Bundesfreiwilligenplätze konnte bei den befragten Experten jedoch nicht nachgewiesen werden.

**Abbildung 7:** Vergleich zwischen der Arbeitsqualität/ des Engagements der Bundesfreiwilligen und der Zivildienstleistenden in den befragten Einrichtungen (n=8)



Quelle: Eigene Darstellung

Insgesamt konnten Experten von drei aus acht Einrichtungen (38 Prozent) die zu Beginn aufgestellte These bestätigen (Abb. 7). Da bei diesen Einrichtungen ein Rückgang der Anzahl der Bundesfreiwilligen im Vergleich zu den Zivildienstleistenden durch die befragten Experten angegeben wurde, könnte diese quantitative Entwicklung zumindest

teilweise durch das erhöhte Engagement und die erhöhte Arbeitsqualität aufgefangen werden. Die Zielgruppe der Einrichtungen kann von der sozialen Unterstützung der Bundesfreiwilligen und dem Fortlaufen der Leistungsangebote, die bei fehlenden Bundesfreiwilligen nach den Aussagen der Experten gefährdet wären, weiterhin profitieren.

Bei der Einrichtung, die den Bundesfreiwilligen eine niedrigere Arbeitsqualität als den Zivildienstleistenden zugesprochen hat, könnte ein gegenteiliger Effekt eintreten. Da es in dieser Einrichtung nach Angaben der Experten bereits einen Rückgang der Bundesfreiwilligen um 90 Prozent im Vergleich zu den Zivildienstleistenden von 2011 gab, erschwert die niedrigere Arbeitsqualität der Bundesfreiwilligen weiterhin die Kompensation der Tätigkeiten der Zivildienstleistenden. Diese müssten jetzt durch die Mitarbeiter getragen werden.

### 5.2.5 Auswirkungen bei fehlenden Bundesfreiwilligen

#### Benennung der Auswirkungen

Bei der Frage, welche Auswirkungen fehlende Bundesfreiwillige auf die Einrichtung haben oder hätten, haben Experten aus acht Einrichtungen zunächst auf die Zusätzlichkeit beziehungsweise die Arbeitsmarktneutralität der Bundesfreiwilligen verwiesen. Eine Expertin erklärte (I2 Z. 95-99):

*„Ja. Ist ja auch so, war ja auch so gewollt, dass diese Dienste eben zusätzlich sind eben zur Entlastung oder so, aber die sollen ja nie einen Arbeitsplatz ersetzen. Es ist ja arbeitsmarktneutral und ich glaub es ist jetzt auch immer noch die Komponente hier im Bundesfreiwilligendienst. Es geht ja darum den Arbeitsmarkt zu schützen und die eben wirklich zusätzlich reinzusetzen.“*

Sieben dieser Experten, die auf die Zusätzlichkeit verwiesen haben, gaben an, fehlende Freiwillige keine Auswirkungen hätten oder Mitarbeiter die Aufgaben mittragen würden, ohne dass es zu Auswirkungen auf die Zielgruppe käme. Nur in der achten Einrichtung wäre dies der Fall (I8 Z. 114-117):

*„Aber (...) wie gesagt, das ist natürlich schon charmant, jemanden zu haben, der sich wirklich (...), wie jetzt gerade im Altenpflegeheim, um die älteren Leute kümmert und sagt Mensch komm, wir setzen uns mal hin oder gehen mal rüber oder ich les dir aus der Zeitung was vor oder wie auch immer, dass kommt natürlich jetzt ein wenig zu kurz (...).“*

Insgesamt gaben Experten aus 16 Einrichtungen an, dass es durch fehlende Freiwillige zu einer Mehrbelastung der Mitarbeiter kommen würde beziehungsweise gekommen ist. Experten aus drei Einrichtungen gaben an, dass es aufgrund der Mehrbelastung der Mitarbeiter zu organisatorischen Schwierigkeiten kommen würde oder gekommen ist, um alle Aufgaben wahrnehmen zu können. Im Bereich der Hilfe zur Erziehung müssten zum Beispiel Anträge auf pädagogischen Mehrbedarf gestellt werden. Drei Experten erklärten, dass auch finanzielle Auswirkungen, beispielsweise aufgrund der Abrechnung von Überstunden oder, in einem Fall, durch Neueinstellungen, bei fehlenden Bundesfreiwilligen, zu erwarten wären beziehungsweise eingetreten sind.

Nach acht der befragten Experten hätte beziehungsweise hat der Fortfall der Dienstleistenden Auswirkungen auf die Zielgruppe. Fünf berichteten, dass es dadurch weniger Zeit zur Betreuung der Zielgruppe oder weniger Abwechslung für diese gäbe. Von diesen Auswirkungen berichteten die Experten aller befragten stationären Altenpflegeeinrichtungen. Eine Expertin erklärte, dass besonders junge Männer gerne von den Senioren angenommen wurden, da diese Abwechslung in den Alltag hinein gebracht hätten. Aber auch im Bereich der Kinderbetreuung werden insbesondere männliche Freiwillige als wertvoll für die Einrichtung eingeschätzt (I5 Z. 46-50):

*„Für die Küche und für die Kinder ist das mal ganz toll, denn oft sind es Männer. Und es ist natürlich in diesem Frauenberuf ganz toll, wenn da mal Männer sind und die was mit den Kindern machen, weil die spielen dann auch mal Fußball und machen dann ganz andere Dinge. Das ist schon schön. Also für Kinder an sich ist das ganz toll und für uns als Unterstützung, klar.“*

Neben der fehlenden Zeit und Abwechslung berichteten zwei Experten, dass ohne Freiwillige einige Leistungsangebote gänzlich fortfallen würden. Ein Experte erläuterte (I26 Z. 76-78):

*„Dann könnten wir soziale Angebote nicht mehr (...) Soziale Angebote nicht mehr festhalten und (...) dann natürlich auch (...) Dienste einstellen müssen (...) Die sind zum Teil kommunal getragen. Das ist gedeckelt, da passiert nicht viel.“*

Experten aus drei Einrichtungen sahen auch langfristige Auswirkungen bei fehlenden Bundesfreiwilligen. Da diese die Zivildienstleistenden in den Einrichtungen quantitativ nicht ersetzen konnten, wurde von zwei von ihnen vermutet, dass auch immer weniger soziale Berufe ergreifen würden, da sie selbst keinen Einblick in das Tätigkeitsfeld bekommen. Eine Expertin erläuterte (I2 Z. 102-109):

*„Vielleicht spüren wir die noch nicht so, aber ich denke mir, dass merken wir jetzt auch immer mehr beim Einsatz, also in der Berufsausbildung. Wir hatten ja jedes Jahr, ja meinetwegen von den FSJ-lern oder auch von den Zivildienstleistenden, bei dem Bundesfreiwilligendienst haben wir nur zwei, drei gehabt, da kann man das jetzt schlecht sagen, mindestens vier, fünf Leute in die Ausbildung genommen oder auch länger hier beschäftigt. Und viele die angefangen haben, hier Zivildienst zu machen, haben sich*

*bestimmt nicht vorstellen können, dass sie später den Beruf daraus machen. Trotzdem haben sie es gemacht dann.“*

Eine andere der drei Experten ergänzte, dass auch durch das Ausbleiben der Werbefunktion der Zivildienstleistenden und der Bundesfreiwilligen zu einem Rückgang der Auszubildenden kommen würde (I3 Z. 74-78):

*„[...]für den sozialen Bereich ist es schlecht, weil immer weniger haben eh das Interesse, gerade bei uns, in die Altenpflege mal zu schauen und die Zivis konnten dann immer noch so ein bisschen erzählen, ja Mensch, und so schlimm ist das alles gar nicht in der Altenpflege und das hat ein bisschen (...) Das hat natürlich auch das Bild der Altenpflege hier nach außen mitgetragen und das ist ja jetzt komplett weg.“*

Alle Auswirkungen fehlender Freiwilligen wurden zur Übersicht in Tabelle 15 abgebildet. Dabei wurde die Anzahl der Einrichtungen, die zum Zeitpunkt der Befragung mindestens einen Bundesfreiwilligen beschäftigt haben, gekreuzt betrachtet. Aus der Tabelle ist ersichtlich, dass bei einer Mehrheit der Einrichtungen, die Auswirkungen bei fehlenden Bundesfreiwilligen angaben, diese bereits eingetroffen waren. In acht Einrichtungen ist es daher bereits zur Mehrbelastung der Mitarbeiter, in zwei zum Rückgang der Auszubildenden, in einer zu organisatorischen und in zwei zu finanziellen Auswirkungen gekommen. In zwei Einrichtungen war zum Zeitpunkt der Befragung bereits weniger Zeit für die Zielgruppe vorhanden, in zwei hatte die Zielgruppe aufgrund fehlender Bundesfreiwilliger weniger Abwechslung. Die zwei Einrichtungen, die bei fehlenden Freiwilligen einen Fortfall von Leistungsangeboten erwarteten, beschäftigten beide zum Befragungszeitpunkt mindestens einen Bundesfreiwilligen.

Tabelle 15: Auswirkungen bei fehlenden Bundesfreiwilligen in den befragten Einrichtungen (n=27)

Auswirkungen bei fehlenden Bundesfreiwilligen	Einrichtungen mit Auswirkungen		Einrichtungen mit Auswirkung und mind. einem BF	
	n	%	n	%
Mehrbelastung der Mitarbeiter	16	59,3	8	50,0
Weniger Zeit für die Zielgruppe	4	14,8	2	50,0
Organisatorische Auswirkungen	3	11,1	2	66,7
Finanzielle Auswirkungen	3	11,1	1	33,3
Rückgang der Auszubildenden	3	11,1	1	33,3
Weniger Abwechslung für Zielgruppe	2	7,4	0	0,0
Fortfall von Leistungsangeboten	2	7,4	2	100,0
Keine Auswirkungen	8	29,6	0	0,0

Quelle: Eigene Darstellung

Aus den genannten Auswirkungen für die Einrichtungen bei fehlenden Bundesfreiwilligen lässt sich die Bedeutung des Bundesfreiwilligendienstes für die Einrichtung ableiten. Demnach entlasten Bundesfreiwillige Mitarbeiter. Organisatorische Schwierigkeiten bei der Wahrnehmung der vielen Aufgaben und finanzielle Auswirkungen aufgrund von Überstunden könnten dadurch in einigen Fällen vermieden werden. Außerdem wäre auch mehr Zeit für die Betreuung von Zielgruppe vorhanden. In zwei der befragten Einrichtungen wurden mit Hilfe der Bundesfreiwilligen sogar Leistungsangebote realisiert, die ansonsten wegfallen würden. Aufgrund des hohen Männeranteils im Bundesfreiwilligendienst gäbe es nach zwei Experten außerdem mehr Abwechslung für die Zielgruppe. Für Experten aus drei Einrichtungen war der Bundesfreiwilligendienst von Bedeutung, da durch ihn mehr Nachwuchskräfte gewonnen werden könnten. Zum einen dadurch, dass Bundesfreiwillige selber einen sozialen Beruf ergreifen könnten, aber auch andere Personen für diesen Beruf werben könnten. Diese Bedeutungsdimensionen, die dem Bundesfreiwilligendienst von den befragten Experten zugeschrieben wurden, decken sich mit den extrahierten Funktionen des Zivildienstes für soziale Organisationen im Kapitel 4. Demnach hätte der Bundesfreiwilligendienst das Potential, negative Effekte auf die soziale Infrastruktur aufgrund des Fortfalls des Zivildienstes zu kompensieren.

### Einrichtungsbezogene Einflussfaktoren

Die zu erwartenden Auswirkungen aufgrund fehlender Bundesfreiwilligen und damit die Notwendigkeit des Einsatzes von Bundesfreiwilligen für fortlaufende und qualitativ gleichbleibende Leistungsangebote schwanken bei den befragten Einrichtungen stark (Tab. 15). Um zu analysieren, welche Faktoren diese Auswirkungen beeinflussen, wurden sie nach der möglichen Beeinflussung der fortlaufenden und qualitativ gleichbleibenden Leistungserbringung zur weiteren Analyse zusammengefasst. Dabei entstanden die Kategorien:

- Keine Auswirkungen
- Mehrbelastung der Mitarbeiter ohne weitere Auswirkungen
- finanzielle oder organisatorische Auswirkungen durch Mehrbelastung der Mitarbeiter oder Neueinstellungen ohne Auswirkungen auf Zielgruppe durch eingeschränkte Leistungsangebote, weniger Zeit oder weniger Abwechslung für die Zielgruppe
- Rückgang der Auszubildenden
- Auswirkungen auf Zielgruppe durch Fortfall von Leistungsangeboten, weniger Zeit oder Abwechslung für die Zielgruppe

Bei der Kategorie „Keine Auswirkungen“ und „Mehrbelastung der Mitarbeiter ohne weitere Auswirkungen“ wäre eine fortlaufende und qualitativ gleichbleibende Leistungserbringung für die Zielgruppe bei fehlenden Bundesfreiwilligen möglich. Bei den „finanziellen oder organisatorischen Auswirkungen durch Mehrbelastung der Mitarbeiter oder Neueinstellungen ohne Auswirkungen auf Zielgruppe durch eingeschränkte Leistungsangebote, weniger Zeit oder weniger Abwechslung für die Zielgruppe“ kam beziehungsweise käme es aufgrund fehlender Bundesfreiwilliger zwar zu Schwierigkeiten. Eine fortlaufende und qualitativ gleichbleibende Leistungserbringung für die Zielgruppe wäre nach Angaben der Experten aber auch hier möglich. Bei der Kategorie „Auswirkungen auf Zielgruppe durch Fortfall von Leistungsangeboten, weniger Zeit oder Abwechslung für die Zielgruppe“ würden bei fehlenden Bundesfreiwilligen jedoch Qualitätseinbußen für die Arbeit mit der Zielgruppe oder ein Fortfall der Leistungsangebote von den befragten Einrichtungen erwartet. Der Rückgang der Auszubildenden könnte das Bestehen und die Qualität von Leistungsangeboten ebenfalls kurz- oder langfristig negativ beeinflussen.



Im nächsten Schritt wurden Zusammenhänge zwischen diesen Auswirkungen und der Anzahl der Zivildienstleistenden vor der Einführung des Bundesfreiwilligendienstes, dem Tätigkeitsfeld der Einrichtungen sowie der Anzahl der Mitarbeiter in den Einrichtungen untersucht. So sollte herausgefunden werden, bei welchen einrichtungsbezogenen Faktoren die Beschäftigung von Bundesfreiwilligen wichtig beziehungsweise notwendig für die fortlaufende und qualitativ gleichbleibende Arbeit mit der Zielgruppe ist.

Die Kreuzung der Auswirkungen mit der Anzahl der Zivildienstleistenden von 2011 (*Tab. 16*) ergab, dass nur in 42,9 Prozent der Einrichtungen, die Angaben zur Anzahl der Zivildienstleistenden machen konnten und für die fehlende Bundesfreiwillige keine Auswirkungen haben, 2011 mindestens einen Zivildienstleistenden beschäftigten. Da über die Hälfte der Einrichtungen keinen Zivildienstleistenden beschäftigte, wäre bei diesen keine Kompensation notwendig. Ebenso verhält es sich bei den 37,5 Prozent der befragten Einrichtungen, die zwar eine Mehrbelastung erwarteten, jedoch keine weiteren Auswirkungen. Im Vergleich zu diesen Angaben haben alle Einrichtungen, bei denen bei fehlenden Bundesfreiwilligen (zunächst) Schwierigkeiten bei der Leistungserbringung in der Einrichtung erwartet wurden, 2011 mindestens einen Zivildienstleistenden beschäftigt. Dabei ist die durchschnittliche Anzahl der Zivildienstleistenden von 2011 bei Einrichtungen, die bei fehlenden Bundesfreiwilligen Auswirkungen auf die Zielgruppe oder den Rückgang der Auszubildenden erwarten, höher, als bei den anderen Einrichtungen. Für die befragten Einrichtungen, die vor dem Bundesfreiwilligendienst mehrere Zivildienstleistende beschäftigt haben, wäre die Beschäftigung von Bundesfreiwilligen daher besonders wichtig, um eine gleichbleibende Qualität der Leistungserbringung zu gewährleisten.

**Tabelle 16: Zusammenhang zwischen beschäftigten Zivildienstleistenden und Auswirkungen bei fehlenden Bundesfreiwilligen in den befragten Einrichtungen (n=27)**

Auswirkungen	Anzahl der Einrichtungen	Einrichtungen mit mind. einem ZDL		Durchschnittliche Anzahl ZDL 2011
		n	%	
keine Auswirkungen	7	3	42,9	0,7
Mehrbelastung der Mitarbeiter <sup>13</sup>	8	5	62,5	1,5
Finanzielle/ organisatorische Auswirkungen <sup>14</sup>	3	3	100,0	2,3
Rückgang der Auszubildenden	3	3	100,0	8,7
Auswirkungen auf Zielgruppe <sup>15</sup>	7	7	100,0	2,8 <sup>16</sup>

Quelle: Eigene Darstellung

Im nächsten Schritt wurde untersucht, ob fehlende Bundesfreiwillige in einigen Einrichtungsarten eher Auswirkungen auf die fortlaufende Leistungserbringung haben als in anderen. Im Bericht „Bericht des Bundesbeauftragten für den Zivildienst zum Prüfauftrag aus der Kabinettsklausur vom 7. Juni 2010“ wurden beim ersatzlosen Fortfall des Zivildienstes vor allem Auswirkungen auf den Bereich der Pflege erwartet. Demnach müssten in diesem Fall die ambulante Pflege vermehrt auf die stationäre Pflege umgestellt werden (VGL. BMFSFJ 2010a, S. 16).

Die zwei befragten ambulanten Pflegeeinrichtungen in der Untersuchung erwarteten bei fehlenden Bundesfreiwilligen jedoch keine Auswirkungen oder eine reine Mehrbelastung der Mitarbeiter (*Abb. 9*). Von diesen zwei Einrichtungen hat nur eine 2011 einen Zivildienstleistenden beschäftigt. In der anderen ambulanten Altenpflegeeinrichtung wurde zuvor kein Zivildienstleistender beschäftigt und es bestand nach Angaben der befragten Expertin auch nicht der Wunsch, zukünftig Bundesfreiwillige einzusetzen. Beide Befragte verwiesen jedoch darauf, dass der Einsatz von Bundesfreiwilligen in stationären Altenpflegeeinrichtungen sinnvoller und die Auswirkungen bei fehlenden Freiwilligen größer seien. Bei den vier befragten Einrichtungen der stationären Altenpflege führte jedoch nur die Expertin einer Einrichtung aus, dass es durch fehlende

<sup>13</sup> ohne weitere Auswirkungen

<sup>14</sup> durch Mehrbelastung der Mitarbeiter oder Neueinstellungen ohne Auswirkungen auf Zielgruppe durch eingeschränkte Leistungsangebote, weniger Zeit oder weniger Abwechslung

<sup>15</sup> durch Fortfall von Leistungsangeboten, weniger Zeit oder Abwechslung

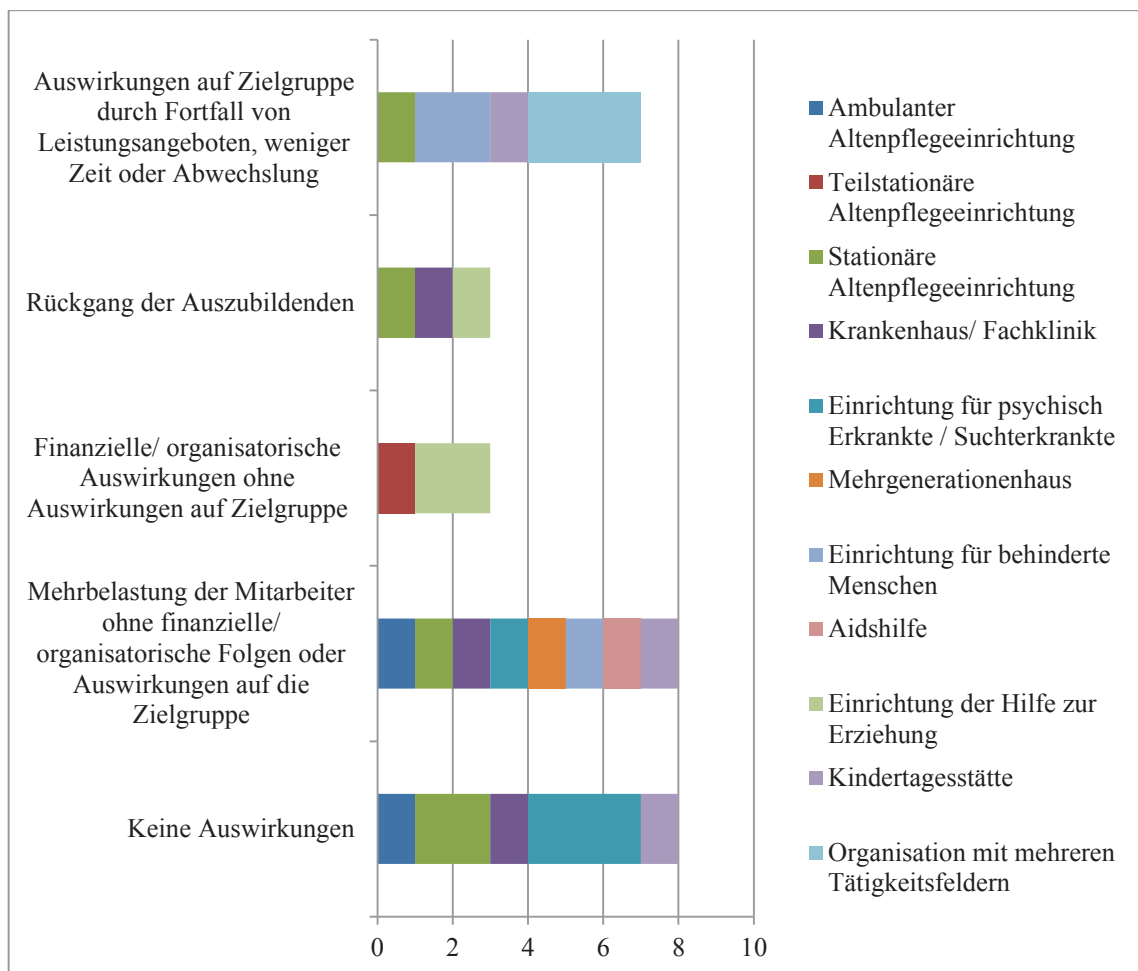
<sup>16</sup> Es konnten bei der durchschnittlichen Anzahl der Zivildienstleistenden von 2011 nur Angaben von fünf Einrichtungen, bei denen fehlende Bundesfreiwillige Auswirkungen auf die Zielgruppe hätten beziehungsweise haben, ausgewertet werden (n=5)

Bundesfreiwillige zu einem Rückgang der Auszubildenden und zu Auswirkungen auf die Zielgruppe kommt.

Eher Auswirkungen hätten fehlende Bundesfreiwillige nach Angaben der Experten in den Einrichtungen für behinderte Menschen und den drei Einrichtungen mit mehreren Tätigkeitsfeldern. Diese haben 2011 alle mindestens einen Zivildienstleistenden beschäftigt.

Keine Auswirkungen oder eine reine Mehrbelastung bei fehlenden Bundesfreiwilligen erwarteten die befragten Einrichtungen für psychisch Erkrankte oder Suchterkrankte. Von diesen vier Organisationen haben zwei 2011 mindestens einen Zivildienstleistenden beschäftigt. Eine Einrichtung konnte diese vollständig durch FSJ-ler ersetzen.

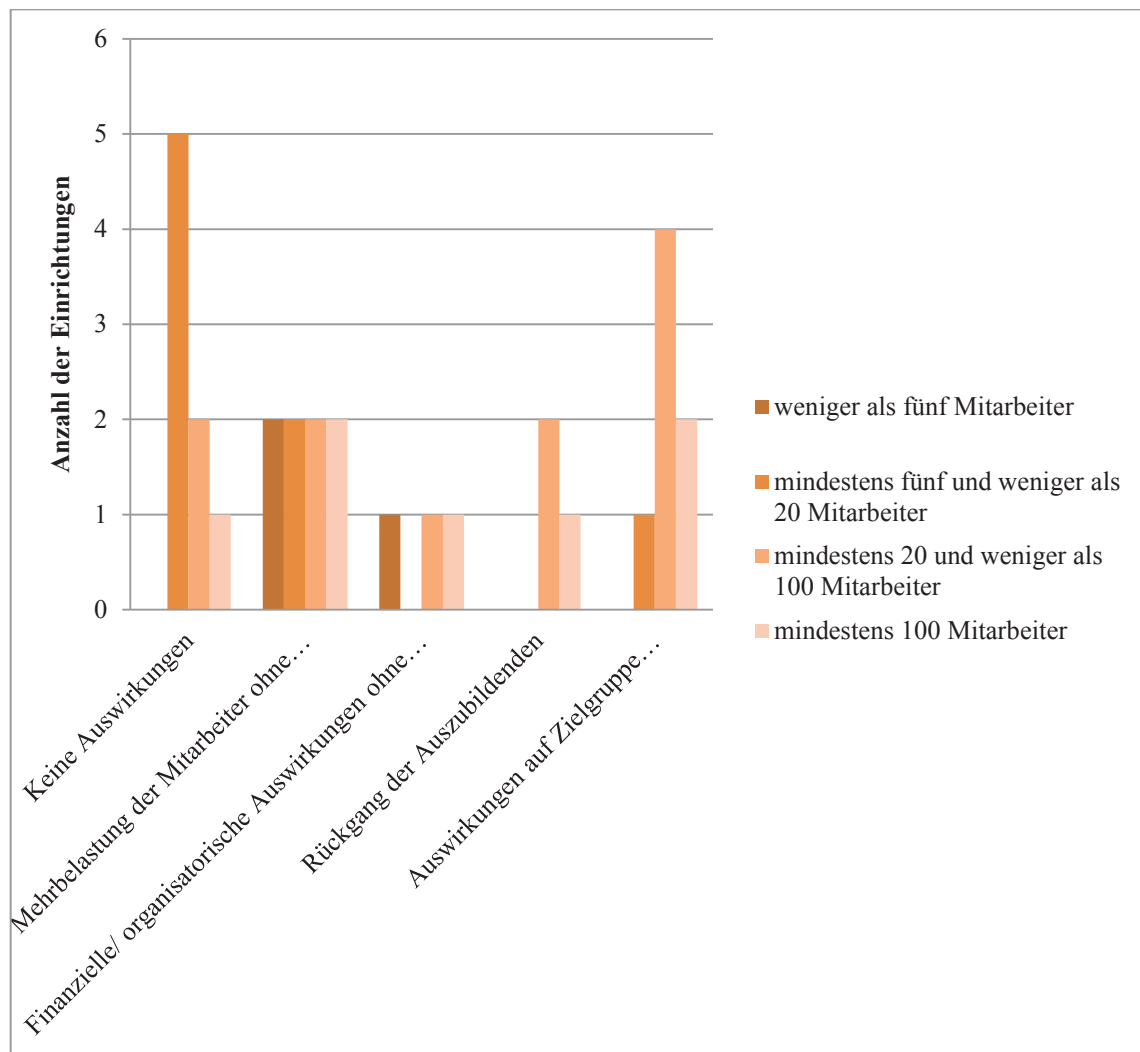
**Abbildung 8: Ausmaß der Auswirkungen bei fehlenden Bundesfreiwilligen nach Tätigkeitsbereichen der befragten Einrichtungen (n=27; Mehrfachzuordnung möglich)**



Quelle: Eigene Darstellung

Da vermutet wurde, dass der Bundesfreiwilligendienst für Einrichtungen mit wenigen hauptberuflichen Mitarbeitern besonders notwendig ist, da die Aufgaben von fehlenden Bundesfreiwilligen nicht durch die Vielzahl von Mitarbeitern aufgefangen werden könnte, wurde der Einfluss der Mitarbeiteranzahl auf das Ausmaß fehlender Bundesfreiwilliger untersucht. Diese Hypothese konnte für die befragten Einrichtungen jedoch nicht bestätigt werden. Einrichtungen, bei denen, durch den Fortfall von Leistungsangeboten, weniger Zeit oder Abwechslung, Auswirkungen auf die Zielgruppe bei fehlenden Bundesfreiwilligen zu erwarten wären, hatten in sechs von sieben Fällen mindestens 20 Mitarbeiter. Einrichtungen, bei denen fehlende Bundesfreiwillige keine Auswirkungen haben beziehungsweise hätten, hatten hingegen in fünf von acht Fällen weniger als 20 Mitarbeiter. In Einrichtungen mit einer höheren Mitarbeiterzahl gaben die Experten eher an, einen Rückgang der Auszubildenden bei fehlenden Bundesfreiwilligen zu erwarten (*Abb. 10*).

Abbildung 9: Zusammenhang zwischen der Mitarbeiteranzahl und den Auswirkungen bei fehlenden Bundesfreiwilligen in den befragten Einrichtungen (n=27)



Quelle: Eigene Darstellung

Ein Grund dafür, dass Experten aus Einrichtungen mit einer höheren Mitarbeiteranzahl bei fehlenden Einrichtungen eher Auswirkungen auf die Zielgruppe erwarten, könnte sein, dass diese vor dem Bundesfreiwilligendienst eher Zivildienstleistende beschäftigt haben. Bei Einrichtungen mit weniger als fünf Mitarbeitern beträgt der Anteil der Einrichtungen, die 2011 mindestens einen Zivildienstleistenden eingesetzt haben, 33,3 Prozent. Bei Einrichtungen mit mindestens fünf und weniger als 20 Mitarbeitern sind es 50 Prozent, bei mindestens 20 und weniger als 100 Mitarbeitern 77,8 Prozent und bei mindestens 100 Mitarbeitern 100 Prozent (Tab. 17). Da die befragten Einrichtungen, die eine höhere Mitarbeiteranzahl beschäftigten, eher Zivildienstleistende eingesetzt haben, steigt bei diesen das Ausmaß der Auswirkungen bei fehlender Kompensation dieser Zivildienstleistenden.

**Tabelle 17: Zusammenhang zwischen Mitarbeiteranzahl in den Einrichtungen und der Beschäftigung von Zivildienstleistenden in den befragten Einrichtungen**

Anzahl der Mitarbeiter	Anzahl der Einrichtungen	Einrichtungen mit mind. einem ZDL		Einrichtungen mit keinem ZDL		Keine Angabe	
		n	%	n	%	n	%
weniger als fünf Mitarbeiter	3	1	33,3	2	66,7	0	0,0
mindestens fünf und weniger als 20 Mitarbeiter	8	4	50,0	3	37,5	1	12,5
mindestens 20 und weniger als 100 Mitarbeiter	9	7	77,8	2	22,2	0	0,0
mindestens 100 Mitarbeiter	7	7	100,0	0	0,0	0	0,0
Gesamtanzahl	27	19	70,4	7	25,9	1	3,7

Quelle: Eigene Darstellung

### 5.2.6 Maßnahmen aufgrund fehlender Bundesfreiwilliger

Insgesamt gaben Experten von drei der sechzehn Einrichtungen, die von einer negativen Entwicklung der Dienstleistenden sprachen, explizit an, dass sie versuchten, Zivildienstleistende durch FSJ-ler zu ersetzen. Bei einer Einrichtung wurde diese kompensatorische Maßnahme mit Verweis auf den demographischen Wandel nur als bedingt erfolgreich eingeschätzt. Experten einer anderen Einrichtung gaben an, dass die Maßnahme gar nicht erfolgreich wäre, da sich die Anzahl der FSJ-ler sogar reduziert hätte. Die Expertin der dritten Einrichtung berichtete hingegen davon, die Anzahl der Zivildienstleistenden durch FSJ-ler komplett abdecken zu können. Fehlende Bundesfreiwillige hätten in dieser Organisation nach den Angaben der Befragten keine Auswirkungen.

Eine weitere Expertin gab an, aufgrund der fehlenden Bundesfreiwilligen zusätzlich Mitarbeiter eingestellt zu haben, die die Aufgaben der Zivildienstleistenden wahrnehmen. Da diese Expertin jedoch beschrieb, dass der Zivildienstleistenden für die Ausbildung von Erziehern wichtig sei, können neue Arbeitsverhältnisse die Zivildienstleistenden beziehungsweise Bundesfreiwilligen nicht vollständig ersetzen.

In einer stationären Altenpflegeeinrichtung übernahm eine ältere Frau als Ehrenamtliche vermehrt die Aufgaben der Zivildienstleistenden. Da jedoch insbesondere jüngere, männliche Zivildienstleistende beziehungsweise Bundesfreiwilligen nach Angaben der Expertin in der Altenpflege eine Abwechslung für die Zielgruppe darstellen würde, ist diese Maßnahme nur als bedingt erfolgreich einzuschätzen. In einer anderen Einrichtung werden nach Angaben der befragten Experten vermehrt Praktikanten eingesetzt, die jedoch die Arbeit eines Freiwilligen nicht ersetzen könnten.

Insgesamt haben Experten aus sechs Einrichtungen angegeben, aufgrund der negativen Entwicklung der Anzahl der Dienstleistenden weitere kompensatorische Maßnahmen ergriffen zu haben. Von diesen sind eine als erfolgreich, eine als nicht erfolgreich und vier als nur bedingt erfolgreich bei der Kompensation der fehlenden Zivildienstleistenden beziehungsweise der Bundesfreiwilligen einzuschätzen.

Als zukünftige Maßnahmen zur Kompensation fehlender Zivildienstleistenden beziehungsweise Bundesfreiwilligen gaben drei der sechzehn Einrichtungen mit einer negativen quantitativen Entwicklung an, zukünftig mehr Bundesfreiwillige durch zusätzliche Anreize oder Werbung gewinnen zu wollen. Die eine Einrichtung hat nach Angaben der

Experten vor, die Geldbezüge für Freiwillige auf 600 Euro zu erhöhen sowie zukünftig vermehrt zu werben und dabei insbesondere junge Menschen anzusprechen (I2 Z. 116-123):

*„Ja, wir hätten gerne Bundesfreiwillige. Aber wir legen doch mehr den Schwerpunkt auf die jungen Leute. Wir haben daher jetzt die Absicht für das nächste Jahr, also wir haben ja im Prinzip ohnehin Kontingent jetzt, das sind fünf Plätze die wir nächstes Jahr belegen können und haben die Absicht eben, dass eben jetzt für Jugendliche umzustellen, also an den Schulen zu werben, in der Zeitung zu werben, dass wir so ein Übergangsjahr schaffen. Ich glaub, [eine andere Einrichtung] macht das schon mal so. Und an der Uni auch. Die machen das mit dem Bundesfreiwilligendienst und wollen dann auch mal versuchen dann die Plätze wieder mit jungen Leuten zu belegen (...).“*

Die andere Einrichtung will sich vermehrt um Bundesfreiwillige bemühen und zum Beispiel vermehrt Fortbildungen für diese anbieten (I23 Z. 77-80):

*„[...] wir wollen einfach mehr investieren (...) Weniger vielleicht in Richtung Werbung, also auf unserer Internetseite und so weiter, aber mehr, sagen wir mal, dass wir in Richtung Bildung und Fortbildung, also sagen wir mal, dass wir mehr (...) tun als nur nutzen, dass sie da sind. Das wir uns mehr um sie kümmern wollen.“*

Fünf weitere Einrichtungen haben bei der Frage nach zukünftigen Maßnahmen auf ihren Träger verwiesen.



### 5.2.7 Zukunftserwartungen der Einrichtungen

Die Frage nach den Wünschen für die Zukunft bezüglich des Bundesfreiwilligendienstes sollte die Interviews abschließen. An dieser Stelle hatten die Experten die Möglichkeit, Nachteile des Bundesfreiwilligendienstes aufzuzeigen und Verbesserungsvorschläge zu äußern.

Experten aus sieben Einrichtungen äußerten Wünsche bezüglich der Bundesfreiwilligen. Experten aus vier dieser Einrichtungen gaben allgemein an, dass sie gerne zukünftig Bundesfreiwillige beschäftigen würden. Davon erhofften sie sich beispielsweise die Entlastung der Mitarbeiter und ein Entgegenwirken des Fachkräftemangels. Zwei Einrichtungen wünschten sich mehr Beteiligung potentieller Zielgruppen der Bundesfreiwilligen. Dabei sprachen die Experten beider Einrichtungen insbesondere Arbeitslosengeld-I- und -II-Empfänger an. Diese sollten den Bundesfreiwilligendienst als Chance nutzen, um wieder in Beschäftigung zu kommen. Für diese Bevölkerungsgruppe gäbe es zudem den Anreiz, wieder einen Anspruch auf Arbeitslosengeld I zu haben. Ein Experte war der Meinung, dass diese Vorteile vermehrt durch die Arbeitsagentur oder durch das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben transportiert werden müssten. Die Expertin einer Einrichtung sah die Politik in der Verantwortung, die finanziellen Anreize für Arbeitslosengeld-I und II-Empfänger zu erhöhen.

Experten aus zwei anderen Einrichtungen nannten bestimmte Anforderungen an die Bundesfreiwilligen als Wünsche für die Zukunft. Die Experten der einen Einrichtung wünschten sich eher jüngere Bundesfreiwillige, da diese belastbarer wären und eher Zivildienstleistende in dem Bereich der Pflegehilfe ersetzen könnten. Zudem würden diese auch gerne als Auszubildende übernommen werden. Die Expertin einer anderen Einrichtung gab an, dass die Vorstellungen der Bundesfreiwilligen bezüglich des Tätigkeitsfeldes realistischer sein sollten und sprach dabei insbesondere über den Betreuungsschlüssel bei der Betreuung von behinderten Menschen.

Experten aus fünf Einrichtungen sprachen sich gegen die strenge Kontingentierung der Bundesfreiwilligenplätze aus. Zwei Experten erklärten, dass dadurch, trotz eines Bewerbers, Stellen unbesetzt bleiben müssten. Eine Expertin gab folgendes Beispiel (I10 Z. 62-69):

*„Also wir haben jetzt einen älteren Arbeitnehmer hier, der bei uns schon eine MAE-Maßnahme gemacht hat und gesagt hat, er möchte gerne den Bundesfreiwilligendienst machen. Jetzt ist momentan gerade keine Stelle frei, aber sofern eine Stelle frei wird, wird er dann, werden wir dann bedient. Über die Verwaltungsstelle. Das ist dann immer so, wir haben zwar eine Stelle, aber es gibt ja genehmigte Stellen in einem Budget, das aufgeschöpft ist. Wenn eine Stelle frei ist und wir einen Bewerber haben, heißt das nicht gleich, dass er anfangen kann. Das entscheiden dann die Mittel der Verwaltungsstelle.“*

Drei weitere Experten aus verschiedenen Einrichtungen erhofften sich für die Zukunft weniger Bürokratie. Eine Expertin erklärte (I1 Z. 98-107):

*„Nicht so kompliziert mit diesen Einsatzstellen. Ich finde, wenn wir [als Träger] als Einsatzstelle eben nominiert werden [...] Dann könnte man wirklich sagen, so und so viele Bundesfreiwillige brauchen wir und die werden bei uns im Verein eingesetzt. Jetzt muss ich für das Mehrgenerationenhaus eine Einsatzstelle beantragen, wir wollen im nächsten Jahr in Pflegeheim, in der Begegnungsstätte Bundesfreiwillige einsetzen. Da muss jeder Bereich extra alles beantragt werden, das ist ein wahnsinniger Verwaltungsaufwand. Das würde ich vereinfachen. Einfach diese Anträge, diese Anmeldungen, wenn wirklich der Verein diese Anerkennung hat, sagt, okay, das sind unsere Bereiche, wo die eingesetzt werden. Eine Mitteilung, der wird im Pflegeheim [...] eingesetzt und dann ist das okay.“*

Eine weitere Forderung von einer Expertin war es, den Bundesfreiwilligendienst politisch attraktiver zu gestalten, die sie jedoch nicht weitergehend konkretisierte. Eine andere wollte, dass der Bund vermehrt die Kosten für den Einsatz der Bundesfreiwilligen trägt.

Experten aus zwölf Einrichtungen hatten keine Wünsche bezüglich des Bundesfreiwilligendienstes. Eine lobte in diesem Zusammenhang die freiwillige Gestaltung des Bundesfreiwilligendienstes. Zwei weitere Expertinnen verschiedener Einrichtungen äußerten zwar keine Wünsche, sagten aber, dass sie sich über Unterstützung freuten, niedrig bezahlte Beschäftigungen jedoch persönlich ablehnen. Experten aus sechs der zwölf Einrichtungen verwiesen bei der Frage auf ihre mangelnde Erfahrung mit Bundesfreiwilligen.

Insgesamt wurde bei der Beantwortung der Frage nach den Zukunftserwartungen der Wunsch nach einer quantitativen Kompensation des Zivildienstes durch den Bundesfreiwilligendienst deutlich. Dazu zählen die Forderungen nach einer wenig strengen Kontingentierung sowie der Wunsch nach mehr Zulauf durch potentielle Bundesfreiwillige.

### **5.3 Zusammenfassung der Ergebnisse im Hinblick auf vorangegangene Annahmen**

Die vorliegende Untersuchung sollte zeigen, ob die negativen Effekte aufgrund des Fortfalls des Zivildienstes durch den Bundesfreiwilligendienst in der Perspektive von sozialen Einrichtungen in Mecklenburg-Vorpommern kompensiert werden konnten. Dazu sollten die Annahmen, die im Kapitel 4 aufgrund der vorangegangenen Literatur- und Internetrecherche formuliert wurden, durch Aussagen von Akteuren des Sozial- und Gesundheitswesens in Mecklenburg-Vorpommern, revidiert, ergänzt oder vertieft werden. Insgesamt wurden dafür vom November 2012 bis zum Januar 2013 29 Experten verschiedener Hierarchieebenen aus 27 sozialen Einrichtungen befragt. Die Einrichtungen unterschieden sich in ihrem Tätigkeitsfeld, ihrer Lage und ihrer Mitarbeiteranzahl.

Voraussetzung einer Kompensation des fortgefallenen Zivildienstes für soziale Einrichtungen war zunächst, dass der Bundesfreiwilligendienst das Potential hat, die Funktionen des Zivildienstes zu übernehmen. Aus den Angaben der befragten Experten zu den Auswirkungen bei fehlenden Bundesfreiwilligen konnte abgeleitet werden, dass der Bundesfreiwilligendienst dieses Potential hat. Durch die Unterstützung von Bundesfreiwilligen könnte mehr Zeit für die Zielgruppe aufgebracht werden, die Mitarbeiter würden entlastet und Leistungsangebote aufrechterhalten. Im Bereich der Kinderbetreuung und Altenpflege würde es außerdem mehr Abwechslung für die Zielgruppe geben, da Bundesfreiwillige, anders als das sonstige Personal, jünger und männlich sein könnten. Bundesfreiwillige könnten außerdem selbst als Fachkräfte übernommen werden oder andere Fachkräfte werben. Die letzte Funktion wurde eher jüngeren Bundesfreiwilligen zugesprochen, die in Zukunft von einigen Einrichtungen explizit beworben werden sollen. Insgesamt könnten jedoch alle Bedeutungsdimensionen des Zivildienstes nach Angaben der befragten Einrichtungen durch den Bundesfreiwilligendienst weiter getragen werden.

Dass Bundesfreiwillige das Potential haben, Zivildienstleistende zu ersetzen, zeigt sich auch bei Betrachtung ihrer Tätigkeitsbereiche, die im Rahmen der Untersuchung verglichen wurden. Demnach wurden die Bundesfreiwilligen meistens in den gleichen oder nur leicht abgewandelten Tätigkeitsbereichen der Zivildienstleistende eingesetzt beziehungsweise sollten zukünftig in diesen eingesetzt werden. Gründe für Differenzen zwischen den Tätigkeitsbereichen bestanden bei älteren Bundesfreiwilligen, die eher in der

Betreuung als in der Pflege oder handwerklichen Tätigkeiten eingesetzt wurden. Sie waren nach Angaben der Experten weniger belastbarer, konnten sich jedoch zum Beispiel empathisch mit betreuten Senioren beschäftigen. Weitere Gründe für Unterschiede waren ein veränderter Bedarf in den Einrichtungen oder die Ausgestaltung des Bundesfreiwilligendienstes als Lerndienst.

Doch auch wenn der Bundesfreiwilligendienst das Potential hat, die Funktionen des Zivildienstes zu übernehmen, ist dieser kompensatorische Effekt bei 63 Prozent der Einrichtungen aufgrund rückläufiger Dienstleistendenzahlen nicht (vollständig) eingetreten. Bundesweit können die statistischen Angaben des Bundesamtes für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben diesen Rückgang bestätigen. In Mecklenburg-Vorpommern war die Anzahl der beschäftigten Bundesfreiwilligen im Januar 2013 jedoch höher als die Gesamtanzahl der Einberufungen zum Zivildienst im Jahr 2010. Die Ergebnisse der Untersuchung könnten somit ein Hinweis darauf sein, dass das erweiterte Tätigkeitsfeld des Bundesfreiwilligendienstes, wie bereits in den Vorüberlegungen der Untersuchung vermutet, sich negativ auf einen kompensatorischen Effekt in sozialen Einrichtungen auswirkt.

Die Befragten selbst erklärten den Rückgang oder den Nichteinsatz von Dienstleistenden zum Zeitpunkt der Befragung mit der rechtlichen Ausgestaltung des Bundesfreiwilligendienstes (Freiwilligkeit, geringer finanzieller Anreiz, Kontingentierung der Bundesfreiwilligenplätze), äußeren Faktoren (besserer Ausbildungsmarkt, demographische Entwicklung) und einrichtungsbezogenen Faktoren (fehlende Finanzierungsmöglichkeiten, keinen Wunsch zur Beschäftigung von Bundesfreiwilligen, ländliche Lage der Einrichtung). Dass die Lage der Einrichtungen die Beschäftigung von Bundesfreiwilligen beeinflusst, wurde bereits in recherchierten Medienberichten vermutet. Dieser Vermutung wurde weiter nachgegangen, indem die Beschäftigung von Bundesfreiwilligen in Abhängigkeit mit der Einwohneranzahl der Einrichtungsstandorte betrachtet wurde. Dabei konnte festgestellt werden, dass Bundesfreiwillige eher in den befragten Einrichtungen mit einer städtischen Lage (Einwohnerzahl  $\geq 25.000$ ) beschäftigt wurden. Bei der Betrachtung der absoluten Differenz zwischen der Anzahl der Bundesfreiwilligen zum Befragungszeitpunkt und der Anzahl der Zivildienstleistenden von 2011 fiel auf, dass es dort dennoch zu einem starken Rückgang der Dienstleistenden um durchschnittlich 3,6 kam.

Bei der Betrachtung der Verteilung der Anzahl der Bundesfreiwilligen konnte im Rahmen der Untersuchung außerdem festgehalten werden, dass Einrichtungen, die Bundesfreiwilligen konkrete einrichtungsbezogenen Anreize (Option auf Übernahme, Zusätzliche Weiterbildungsangebote, Zusätzliche Zahlung von Geldbezügen) boten und bei der Zuteilung der Bundesfreiwilligenplätze berücksichtigt wurden, mindestens einen Bundesfreiwilligen beschäftigten. Eine städtische Lage des Einrichtungsstandortes sowie konkrete einrichtungsbezogene Anreize könnten die Beschäftigung von Bundesfreiwilligen daher begünstigen. Doch auch bei Einrichtungen, bei denen diese Faktoren zuträfen, konnte ein Rückgang der Dienstleistendenzahlen festgestellt werden.

Im Rahmen der Literatur- und Internetrecherche konnte keine Verteilung der Bundesfreiwilligenzahlen nach Tätigkeitsfeldern ermittelt werden. Bei der Betrachtung der Verteilung der Dienstleistenden nach Tätigkeitsfeldern im Rahmen der Untersuchung fiel auf, dass nur ein Mehrgenerationenhaus einen Zuwachs der Dienstleistendenzahlen zu verzeichnen hatte. Grund könnte das Aktionsprogramm „Mehrgenerationenhäuser“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend sein, durch das diese Einrichtungen bezüglich des Bundesfreiwilligendienstes besonders beraten und unterstützt werden. Alle anderen befragten Einrichtungen des Sozial- und Gesundheitswesens berichteten hingegen von einem Rückgang der Dienstleistendenzahlen beziehungsweise beschäftigten keine Bundesfreiwilligen.

Als Ergebnis der Literatur- und Internetrecherche wurde jedoch die Hypothese aufgestellt, dass fehlende Freiwillige durch ein verstärktes Engagement oder eine verstärkte Arbeitsqualität der restlichen Bundesfreiwilligen kompensiert werden könnte. Einige Einrichtungen konnten diese Hypothese für ihre Einrichtung bestätigen. Sie begründeten ihre Beobachtung mit der höheren Lebenserfahrung der älteren Bundesfreiwilligen, der bewussten Entscheidung für den Bundesfreiwilligendienst und einen höheren Bildungsgrad der Freiwilligen. Experten einer anderen Einrichtung hatten jedoch gegenteilige Beobachtungen gemacht und verwiesen darauf, dass der Bundesfreiwilligendienst eher von Personen in Anspruch genommen wird, deren Leistungen nicht für eine Ausbildung ausreichen würden. Vier der acht Einrichtungen, die eine vergleichende Aussage gemacht haben, konnten (bisher) keine generellen Unterschiede feststellen. Eine Selektion der Bewerber aufgrund der kontingentierte Bundesfreiwilligenplätze konnte bei den befragten Einrichtungen nicht nachgewiesen werden.

Bei der Mehrheit der Einrichtungen konnte der Rückgang der Dienstleistendenzahlen demnach nicht durch ein gesteigertes Engagement der Freiwilligen kompensiert werden. Dies kann Folgen für die Mitarbeiter, die Zielgruppe, das Leistungsangebot und den Fachkräftemangel nach sich ziehen. Insgesamt erwarteten beziehungsweise bemerkten sieben der befragten Einrichtungen (25,9 Prozent) bei fehlenden Bundesfreiwilligen negative Auswirkungen bei der Betreuung von Zielgruppen, wie Qualitätseinbußen oder die Einschränkung von Leistungsangeboten. Nur in vier dieser Einrichtungen waren zum Zeitpunkt der Befragung Bundesfreiwillige beschäftigt. Drei Organisationen (11,1 Prozent), von denen in einer zum Befragungszeitpunkt Bundesfreiwillige eingesetzt waren, gingen bei fehlenden Bundesfreiwilligen von einem Rückgang der Auszubildenden in ihrem Tätigkeitsfeld oder ihrer Einrichtung aus. Entgegen der Literatur- und Internetrecherche wurden diese Auswirkungen (der Rückgang der Auszubildenden und die Folgen für die Zielgruppe) nur in zwei der sieben befragten Einrichtungen der Altenpflegehilfe erwartet. Einrichtungen für behinderte Menschen berichteten eher von diesen (möglichen) Folgen. In drei Einrichtungen (11,1 Prozent) kam beziehungsweise käme es bei fehlenden Bundesfreiwilligen zu finanziellen oder organisatorischen Schwierigkeiten, jedoch ohne Folgen auf die Zielgruppe. In acht Einrichtungen (29,6 Prozent) wären bei fehlenden Bundesfreiwilligen nach den Angaben der befragten Experten keine Auswirkungen zu erwarten.

Ein Wettbewerbsnachteil als Folge fehlender Bundesfreiwilliger wurde von den befragten Experten nicht explizit benannt. Möglicherweise liegt der Grund hierfür im Standort der Einrichtungen. Da Mecklenburg-Vorpommern eine eher ländliche Region ist, ist eine geringere Dichte an möglichen Einrichtungen des Sozial- und Gesundheitswesens als in Ballungsgebieten zu erwarten. Demnach könnten die Wahlmöglichkeiten der Klienten und somit auch der Wettbewerb bei den bestehenden sozialen Organisationen eingeschränkt sein.

Trotzdem versuchten einige der befragten Einrichtungen, die angaben, einen Rückgang der Dienstleistendenzahlen zu haben, diese durch Mitarbeiter, Ehrenamtliche, FSJ-ler oder Praktikanten zu ersetzen. Dabei waren fünf jedoch nicht oder nur bedingt erfolgreich. Die Einrichtungen, die fehlende Bundesfreiwillige durch FSJ-ler ersetzen wollten, gaben an, dass dies aufgrund fehlender Bewerber nicht gelungen sei. Sie konnten die fehlenden Bundesfreiwilligen daher nicht oder nicht vollständig ersetzen. Zwei Ein-

richtungen gaben an, zukünftig Bundesfreiwillige durch erhöhte Anreize, wie höhere Geldbezüge oder zusätzliche Weiterbildungen, werben zu wollen.

Zukünftig wünschten sich die befragten Experten vor allem eine höhere Beteiligung potentieller Zielgruppen des Bundesfreiwilligendienstes und den Einsatz von Bundesfreiwilligen in ihren Einrichtungen. In einer Einrichtung erwarteten die Experten zukünftig durch gesteigerte Anreize für Bundesfreiwillige eine Selektion der Bewerber nach dem Alter, um diese als Fachkräfte gewinnen zu können. Von der Politik wurden weniger Bürokratie, die Aufhebung der strengen Kontingentierung der Bundesfreiwilligenplätze, die Steigerung der Attraktivität des Dienstes für potentielle Freiwillige und eine höhere Kostenübernahme durch den Bund gefordert.



## 6 Diskussion möglicher Handlungsoptionen

Die empirische Untersuchung konnte herausstellen, dass der Bundesfreiwilligendienst in der Sicht der befragten Einrichtungen in Mecklenburg-Vorpommern zwar das Potential hat, die Funktionen des Zivildienstes zu übernehmen. Aufgrund eines Rückgangs der Bundesfreiwilligen im Vergleich zu den Zivildienstleistenden in den befragten sozialen Einrichtungen war eine tatsächliche Kompensation jedoch nicht möglich. Besonders ländlich gelegene Einrichtungen beschäftigten selten Bundesfreiwillige. Durch diese Entwicklung kam es nach Angaben einiger der im Rahmen der Untersuchung befragten Experten bereits zu einer Mehrbelastung der Mitarbeiter, organisatorischen Schwierigkeiten, finanziellen Mehrausgaben, Qualitätseinbußen bei der Betreuung von Zielgruppen und einem Rückgang der Auszubildenden. Nimmt die Anzahl der Bundesfreiwilligen weiterhin ab, wurde in einigen Einrichtungen sogar der Fortfall von Leistungsangeboten erwartet. In anderen Bundesländern könnten diese Auswirkungen vermehrt auftreten, da sich die Anzahl der Bundesfreiwilligen im Vergleich zu den Einberufungen zum Zivildienst von 2010 bundesweit mehr als halbiert hat. Um diese Auswirkungen zu vermeiden, könnten auf Seiten der Einrichtungen und der Politik unterschiedliche Handlungsoptionen ergriffen werden, die an dieser Stelle diskutiert werden sollen.

### 6.1 Einführung eines sozialen Pflichtjahres und Ausbau bestehender Freiwilligendienste

Die Einführung eines sozialen Pflichtjahres und der Ausbau bestehender Freiwilligendienste, wie dem Freiwilligen Sozialen Jahr, waren Maßnahmen, die, neben dem Bundesfreiwilligendienst, als Kompensation des Fortfalls des Zivildienstes diskutiert wurden. Beide Ideen wurden jedoch im „Bericht des Bundesbeauftragten für den Zivildienst zum Prüfauftrag aus der Kabinettsklausur vom 7. Juni 2010“ abgelehnt (*siehe Kap. 2.1*). Trotzdem ist die Einführung eines sozialen Pflichtjahres immer wieder Thema der Medienberichterstattung (VGL. DEUTSCHES ÄRZTEBLATT 2012/ FOCUS 2012).

Die empirische Untersuchung ergab, dass die Ablehnung eines sozialen Pflichtjahres eher im Sinne der befragten Einrichtungen war. Obwohl die befragten Experten die Freiwilligkeit als einen Grund für den Rückgang der Dienstleistenden nannten, forderte keiner die Einführung eines Pflichtdienstes. Vielmehr lobte ein Großteil der Einrichtun-

gen die bewusste Entscheidung der Freiwilligen zur Ableistung des Dienstes, die oftmals mit einem höheren Engagement im Vergleich zum Zivildienst erfolge.

Der Versuch, fehlende Zivildienstleistende beziehungsweise Bundesfreiwillige durch FSJ-ler zu ersetzen, gelang den befragten Einrichtungen außerdem in zwei von drei Fällen aufgrund fehlender Bewerber nicht. Eine Stärkung des Freiwilligen Sozialen Jahres allein wäre, besonders in Mecklenburg-Vorpommern, aber auch bundesweit, aufgrund des demographischen Wandels zur Kompensation des Fortfalls des Zivildienstes demnach nicht geeignet gewesen.

## **6.2 Erhöhung der Bundesfreiwilligenanzahl**

Als eine weitere Handlungsmöglichkeit zur Kompensation der negativen Auswirkungen auf die Einrichtungen und Zielgruppen könnte versucht werden, die Gesamtanzahl der Bundesfreiwilligen zu erhöhen. Dazu müssten zunächst die Aufhebung der Kontingentierung der Bundesfreiwilligenplätze diskutiert werden. Somit könnten freie Plätze bei geeigneten Bewerbern ohne zeitliche Verzögerung besetzt werden.

Insgesamt nannten fünf der 27 befragten Einrichtungen die Aufhebung der Kontingentierung als Zukunftswunsch. In drei Fällen war die geringe Anzahl der zur Verfügung stehenden Freiwilligenplätze nach Angaben der Befragten verantwortlich für den Nichteinsatz beziehungsweise den Rückgang der Dienstleistenden. In diesen Einrichtungen wäre die Aufhebung der Kontingentierung der Bundesfreiwilligenplätze sinnvoll, um einen quantitativen kompensatorischen Effekt zu erzielen. Andere Organisationen hatten hingegen Schwierigkeiten, die zugeteilten Plätze überhaupt zu besetzen. Sie würden von einer Aufhebung der Kontingentierung der Bundesfreiwilligenplätze alleine daher nicht profitieren.

In Verbindung mit verstärkten Anreizen oder flexibleren Arbeitszeiten könnte jedoch ein gesamter Anstieg der Nachfrage bewirkt werden. Dafür könnte zum Beispiel mehr Taschengeld für Arbeitslosengeld-II-Empfänger als nicht anrechnungsfähig gelten. Insgesamt wurde die Rolle des Taschengeldes von den befragten Einrichtungen aber eher als gering eingestuft. Eine Erhöhung der allgemeinen Obergrenze des Taschengeldes könnte den Staat daher finanziell belasten, ohne, dass eine Steigerung der Freiwilligenzahlen erreicht wird.

Flexiblere Arbeitszeiten werden in der Studie über den Bundesfreiwilligendienst von Anheier et. al (2012, S. 17) auch eher kritisch betrachtet. Demnach sei eine wöchentliche Arbeitszeit von mehr als 20 Stunden notwendig, um den Dienst vom Engagement abzugrenzen.

Insgesamt fraglich wäre, ob eine Aufhebung der Kontingentierung (eventuell in Verbindung mit erhöhten Anreizen) überhaupt finanzierbar wäre. Außerdem ist zu beachten, dass verstärkte Kontrollen bezüglich der Arbeitsmarktneutralität notwendig wären. Anstatt eine gesamte Erhöhung der Freiwilligenzahlen zu erreichen, könnte auch auf die Verteilung der Bundesfreiwilligen Einfluss genommen werden.

### **6.3 Einflussnahme auf die Verteilung der Bundesfreiwilligen**

Die Einrichtungen mit fehlenden Bewerbern könnten anstatt von einer Aufhebung der Kontingentierung eher von einer Einflussnahme auf die Verteilung der Bundesfreiwilligenplätze profitieren. Dabei gibt es mehrere Optionen.

Wie die Statistiken des Bundesamtes für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben zeigen konnte, hat die Anzahl der Bundesfreiwilligen die Anzahl der Zivildienstleistenden in Mecklenburg-Vorpommern übertroffen. Trotzdem berichtete die Mehrheit der befragten Experten von einem Rückgang der Dienstleistendenanzahl in ihrer Einrichtung. Als eine mögliche Ursache wurde das erweiterte Tätigkeitsfeld für Bundesfreiwillige herangezogen. Eine politische Handlungsoption wäre daher, das Tätigkeitsfeld auf das Sozial- und Gesundheitswesen einzugrenzen, um beispielsweise den Fachkräftemangel oder negative Auswirkungen auf die soziale Infrastruktur zu mindern. Die Zentralstellen könnten außerdem bei der Zuteilung der Bundesfreiwilligenplätze steuernd eingreifen. Beide Maßnahmen könnten die Anzahl der Freiwilligen jedoch reduzieren und somit einen kompensatorischen Effekt verhindern.

Sinnvoller wäre daher, potentielle Bundesfreiwillige dazu anzuregen, sich eher in Einrichtungen des Sozial- und Gesundheitswesens zu engagieren. Wie aus der Untersuchung hervorging, könnten dafür zusätzliche Anreize genutzt werden. Die befragten Einrichtungen, in denen die Bundesfreiwilligen an zusätzlichen Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen konnten und die Option auf die Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis hatten, beschäftigten mindestens einen Freiwilligen. Wenn der Rückgang der

Dienstleistenden oder der Nichteinsatz von Bundesfreiwilligen starke Auswirkungen (wie fehlende Auszubildende oder Wettbewerbsnachteile) auf die Einrichtungen haben, könnte über solche und ähnliche Anreize nachgedacht werden, um eine Verteilung der Anzahl der Bundesfreiwilligen zugunsten dieser Einrichtung zu bewirken. Zwei der befragten Einrichtungen gaben an, dies bereits in Form von zusätzlichen Weiterbildungsangeboten oder erhöhten Geldbezügen geplant zu haben. Weitere Anreize könnten das Stellen einer Unterkunft, von Verpflegung, Fahrtickets oder Fahrgeld sein, die speziell den Einsatz von Bundesfreiwilligen in Einrichtungen in ländlichen Regionen begünstigen könnten. Da solche Anreize jedoch nicht jeder Einrichtung finanziell möglich sind, könnte überlegt werden, ob die Fahrkosten bis zu einem gewissen Grad vom Bund übernommen werden könnten, damit auch ländliche Regionen vom Bundesfreiwilligendienst profitieren.

Weiterhin könnten Einrichtungen vor Ort, zum Beispiel an Schulen oder in kommunalen Zeitungen, auf das Angebot des Bundesfreiwilligendienstes aufmerksam machen. Auf diese Weise werden Personen erreicht, die in der Regel kurze Anfahrtswege haben und daher als potentielle Freiwillige in Frage kommen. Eine der befragten Einrichtungen gab an, dies zukünftig tun zu wollen. Viele andere Einrichtungen verwiesen bei der Werbung jedoch auf ihren Träger. Führen fehlende Bundesfreiwillige jedoch zu fehlenden Auszubildenden und Wettbewerbsnachteilen in der Einrichtung, sollte über diese Option nachgedacht werden.

#### **6.4 Einführung neuer Freiwilligendienste**

Gegenwärtig wird neben den bestehenden Freiwilligendiensten über die Einführung des „Freiwilligendienstes aller Generationen“ nachgedacht. Dabei handelt es sich um ein Programm, das von 2009 bis 2011 vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert wurde. Der Unterschied zum Bundesfreiwilligendienst besteht zum einen in der flexibleren Arbeitszeit. Freiwillige sind mindestens acht Stunden pro Woche für wenigstens sechs Monate in einer Einsatzstelle tätig (VGL. BMFSFJ 2012c). Dieses Konzept würde nach der Evaluation des Programmes insbesondere Personen über 50 Jahren entgegenkommen, die sich gerne unter einem Zeitaufwand von 20,5 Stunden wöchentlich engagieren würden. Weitere Unterschiede zum Bundesfreiwillig-

gendienst sind die fehlende Sozialversicherungspflicht sowie der fehlende Anspruch auf Taschengeld (VGL. DEUTSCHER BUNDESTAG 2012b, S.1).

Der Gesetzesentwurf des Bundesrates, der vorsieht, das Gesetz über den Bundesfreiwilligendienst um die Regelungen des Freiwilligendienstes aller Generationen zu ergänzen, wurde von der Bundesregierung im August 2012 abgelehnt. Begründet wurde die Ablehnung damit, dass der Bund, als vorgesehener Träger des Freiwilligendienstes, diesen nicht alleine finanzieren könnte. Jedoch soll, nach Stellungnahme der Bundesregierung, das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zukünftig prüfen, ob dem Freiwilligendienst aller Generationen „durch kostenneutrale Änderungen im Gesetz über den Bundesfreiwilligendienst im Rahmen einer gemeinsamen Verantwortung von Bund und Ländern Rechnung getragen werden kann.“ (BUNDESREGIERUNG ZIT. NACH DEUTSCHEM BUNDESTAG 2012b, S. 9). Zu einem Beschluss des Deutschen Bundestages über die Gesetzesänderung kam es bisher nicht. Bei gleichbleibender Nachfrage des Bundesfreiwilligendienstes könnten durch einen neuen Freiwilligendienst zusätzliche Freiwillige gewonnen werden, ohne die Anzahl der Bundesfreiwilligen bundesweit negativ zu beeinflussen. Nach der Studie von Anheier et. al (2012, S. 17) könnte es durch so einen Freiwilligendienst mit niedriger Stundenzahl jedoch zu einer „diffizilen Grauzone“ zwischen Engagement und Freiwilligendienst kommen.

## **6.5 Einsatz von zusätzlichen Fachkräften**

Zwei Einrichtungen berichteten davon, dass bei einem weiteren Rückgang der Dienstleistendenanzahl Leistungsangebote fortfallen würden. Ein Befragter erklärte explizit, dass für diese keine weiteren finanziellen Mittel zur Verfügung stehen würden.

In diesen Fällen müsste weitergehend untersucht werden, welche Auswirkungen der Fortfall der Leistungsangebote auf die soziale Infrastruktur hat. Könnten bestimmte Zielgruppen nicht mehr adäquat versorgt werden, besteht unbedingter Finanzierungsbedarf, da Bundesfreiwillige gemäß der rechtlichen Ausgestaltung nur eine zusätzliche Unterstützung sind, die fortfallen können. Für solche Leistungsangebote müssten daher Mittel zur Verfügung gestellt werden, um diese durch Mitarbeiter zu besetzen.

Ähnlich kann bei erwarteten Qualitätseinbußen bei der Versorgung von Zielgruppen aufgrund fehlender Bundesfreiwilliger argumentiert werden. Hier bestehen jedoch, zum

Beispiel durch die vorgegebenen Pflegesätze nach dem SGB XI, finanzielle Grenzen für die Neueinstellung von Mitarbeitern in den Einrichtungen. Soll eine individuelle Betreuung der Zielgruppe stattfinden, müsste daher auch über neue gesetzliche Regelungen nachgedacht werden, die zu Mehrausgaben bei den Finanzierungsträgern führen würden.

## **6.6 Gewinnen von Nachwuchskräften durch verstärkte Anreize und Öffentlichkeitsarbeit**

Der Einsatz von zusätzlichen Fachkräften stößt jedoch nicht nur an finanzielle Grenzen. Weiterhin ist aufgrund des allgemeinen Fachkräftemangels davon auszugehen, dass geschaffene Stellen für Mitarbeiter langfristig nicht besetzt werden können. Bei fehlenden Bundesfreiwilligen in den Einrichtungen gibt es zudem immer weniger potentielle zukünftige Nachwuchskräfte und Werber für die Beschäftigungsstellen.

Da bei der Mehrheit der Einrichtungen des Sozial- und Gesundheitswesens nach der Studie der Caritas von 2011 bereits ein Fachkräftemangel zu spüren ist, sollten nicht nur einrichtungsbezogene, sondern auch politische Maßnahmen ergriffen werden, um Auswirkungen auf die soziale Infrastruktur zu verhindern. Freiwilligendienste alleine können diesen Mangel nicht kompensieren. Einrichtungen und Politik sollten Anreizsysteme entwickeln, die die Arbeit in Einrichtungen des Sozial- und Gesundheitswesens attraktiv macht. Speziell im Bereich der Pflege werden zum Beispiel im Rahmen von Studien flexible Arbeitszeitmodelle als Anreize gefordert, um eine Beschäftigung von Fachkräften bis zum Eintritt in das Rentenalter zu ermöglichen (VGL. ISFORT ET. AL. 2012, S. 82).

Da Bundesfreiwillige als Werber für den Tätigkeitsbereich vielfach fortfallen, müsste außerdem verstärkt Öffentlichkeitsarbeit betrieben werden. Dies wäre bundesweit durch Kampagnen vorstellbar, aber auch auf Ebene der Träger und Einrichtungen möglich. Einrichtungen könnten direkt in kommunalen Zeitungen oder Schulen werben, indem zum Beispiel Kooperationen bei Projekttagen stattfinden. Durch die Teilnahme an Aktionen wie dem „Boys‘ Day“ könnten außerdem insbesondere Jungen für eine Tätigkeit im Sozial- und Gesundheitswesen interessiert werden.

## 7 Schlussbetrachtung

Die vorliegende Arbeit sollte darüber informieren, ob negative Effekte, die sich aus dem Fortfall des Zivildienstes in sozialen Einrichtungen ergeben könnten, durch den Bundesfreiwilligendienst kompensiert werden konnten.

Bundesweit konnte die Anzahl der Bundesfreiwilligen die Anzahl der Einberufungen zum Zivildienst von 2010 nicht decken. In Mecklenburg-Vorpommern hingegen konnte die Anzahl der Bundesfreiwilligen die Anzahl der Einberufungen zum Zivildienst von 2010 nach Angaben des Bundesamtes für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben sogar übertreffen. Um herauszufinden, ob es daher zu einer Kompensation des fortgefallenen Zivildienstes durch den Bundesfreiwilligendienst gekommen ist, wurden 27 Einrichtungen aus Mecklenburg-Vorpommern befragt.

Als Methode für die Untersuchung im Rahmen der vorliegenden Arbeit wurden Experteninterviews gewählt, die telefonisch von der Autorin der vorliegenden Arbeit durchgeführt wurden. Diese qualitative Forschungsmethode ermöglichte es, mit Hilfe von Vergleichen des Expertenwissens, die aus der vorangegangenen Recherche resultierten Vermutungen zu revidieren, zu ergänzen oder zu vertiefen. Die telefonische Durchführung der Interviews war aus forschungsökonomischen Gründen notwendig.

Die gewählte Methode und Durchführung ist jedoch auch kritisch zu betrachten. Das Interview war wenig strukturiert. Das heißt, die konkrete Frageformulierung und Frageanordnung waren flexibel, damit ein natürlicher Gesprächsverlauf entstand und forschungsrelevante Aspekte vertieft werden konnten. Die Folge dieses Vorgehens ist jedoch eine geringe Durchführungsobjektivität der Untersuchung. Weiterhin könnte die Interviewerin das Antwortverhalten durch Tonfall, Wortwahl oder Pausen beeinflusst haben. Durch die telefonische Durchführung der Befragung war die Interviewsituation außerdem nur bedingt kontrollierbar. Somit ist auch die Reliabilität der Antworten als eher gering einzuschätzen. Bei der Auswertung wurde versucht, Fehler bei der Paraphrasierung und der Zuordnung zu den Kategorien durch mehrfache Kontrolle und Einhaltung der Codierregeln nach dem Codebuch einzugrenzen. Da jedoch keine Kontrolle der Auswertung durch einen Zweitgutachter stattgefunden hat, sind verbleibende Fehler nicht auszuschließen. Aufgrund der bewussten Auswahl der Stichprobe und der



geringen Stichprobenmenge kann außerdem nicht von einer Repräsentativität der Ergebnisse ausgegangen werden.

Eine Repräsentativität war jedoch nicht Ziel der Untersuchung. Da der Bundesfreiwilligendienst erstmals in der Sicht von sozialen Einrichtungen betrachtet wurde, sollten vorherige Annahmen revidiert, ergänzt oder vertieft werden. Die gewonnenen Ergebnisse der Untersuchung fungieren daher eher als Hypothesen, die in einer quantitativen Studie weiterverfolgt werden könnten.

Dennoch lässt sich durch die Untersuchung festhalten, dass dem Bundesfreiwilligendienst die Funktionen des Zivildienstes durch die befragten sozialen Einrichtungen zugeordnet wurden. Aktuell werden beziehungsweise zukünftig sollen Bundesfreiwillige meistens die Aufgaben der Zivildienstleistenden übernehmen. Bei Einsatz von Bundesfreiwilligen würden diese so Mitarbeiter unterstützen, Zielgruppen intensiver und abwechslungsreicher betreuen und zur Aufrechterhaltung von Leistungsangeboten beitragen. Außerdem könnten Bundesfreiwillige als zukünftige Fachkräfte übernommen werden oder als Werber für das Tätigkeitsfeld oder für die Einrichtung fungieren. Die neue Zielgruppe der über 27-jährigen bieten Vorteile, die bereits von einigen Einrichtungen erkannt und genutzt wurden. Im Bereich der Altenpflege können sich ältere Bundesfreiwillige beispielsweise eher in der Vergangenheit der betreuten Senioren wiederfinden und andere Gespräche als jüngere Bundesfreiwillige führen. Auf der anderen Seite wollen einige Einrichtungen eher jüngere Bundesfreiwillige beschäftigen, um diese selber als zukünftige Fachkräfte oder als Werber für andere potentielle Auszubildende zu gewinnen.

Da die Mehrheit der befragten Einrichtungen in Mecklenburg-Vorpommern von einem Rückgang der beschäftigten Bundesfreiwilligen zum Zeitpunkt der Befragung im Vergleich zu den Zivildienstleistenden von 2011 berichtete, entfielen die beschriebenen Funktionen jedoch teilweise. Gründe für die quantitative Entwicklung lagen nach Angaben der befragten Experten vor allem in der begrenzten Anzahl der Bundesfreiwilligenplätze, der freiwilligen Ausgestaltung des Bundesfreiwilligendienstes und der ländlichen Lage der Einrichtung. In der Untersuchung konnte zwar herausgefunden werden, dass eine städtische Lage den Einsatz von Bundesfreiwilligen in der Einrichtung begünstigt, aber auch diese Anzahl vorherige Zivildienstleistende quantitativ nicht ersetzt. Begünstigend könnten außerdem konkrete einrichtungsbezogene Anreize wirken.



Mehrgenerationenhäuser könnten aufgrund der Unterstützung durch das gleichnamige Programm des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend außerdem besonders vom Bundesfreiwilligendienst profitieren.

Eine Erklärung für den, entgegen den statistischen Angaben des Bundesamtes für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben, insgesamt beobachteten Rückgang der Bundesfreiwilligen im Vergleich zu den Zivildienstleistenden in den befragten sozialen Einrichtungen in Mecklenburg-Vorpommern, könnte das erweiterte Tätigkeitsfeld der Bundesfreiwilligen sein. In anderen Bundesländern könnte der Rückgang der Dienstleistenden in sozialen Einrichtungen daher noch größer ausfallen.

Einige der Organisationen bestätigten zwar, dass Bundesfreiwillige aufgrund der bewussten Entscheidung für den Dienst engagierter seien beziehungsweise eine höhere Arbeitsqualität liefern als Zivildienstleistende, die Mehrheit der Experten verneinte diese Wirkung jedoch. Ein Rückgang der Dienstleistenden wäre demnach nicht in allen Einrichtungen durch ein höheres Engagement der Bundesfreiwilligen kompensierbar. Der Versuch, fehlende Bundesfreiwillige durch FSJ-ler, Praktikanten oder Ehrenamtliche zu ersetzen, war bei den meisten befragten Organisationen nicht oder nur bedingt erfolgreich.

Folge des Nichteinsatzes und Rückgangs von Bundesfreiwilligen im Vergleich zu den Zivildienstleistenden sind nach Angaben der befragten Einrichtungen unter anderem die Mehrbelastung der Mitarbeiter, Qualitätseinbußen bei der Betreuung von Zielgruppen, der Rückgang der Auszubildenden, zusätzliche finanzielle Aufwendungen und organisatorische Herausforderungen. Bei einer weiter abnehmenden Anzahl der Bundesfreiwilligen wurde in einigen Einrichtungen sogar der Fortfall von Leistungsangeboten erwartet. In anderen Bundesländern könnten die Auswirkungen aufgrund eines größeren Rückgangs der Anzahl der Bundesfreiwilligen im Vergleich zu den Zivildienstleistenden vermehrt auftreten und zu Wettbewerbsnachteilen der betroffenen Organisationen führen.

Die beschriebenen Auswirkungen könnten bundesweit kurz- oder langfristige Folgen für die soziale Infrastruktur, insbesondere in ländlichen Regionen, haben. Bei Leistungsangeboten, die nur durch Bundesfreiwillige aufrechterhalten werden können, sollte daher geprüft werden, ob ohne diese eine bedarfsgerechte Betreuung der Zielgruppe in einem Gebiet möglich wäre. Falls dies nicht der Fall ist, sollten durch die jeweiligen

Finanzierungsträger unbedingt Mittel zur Verfügung gestellt werden, um ein Fortlaufen dieser Leistungen auch ohne Freiwillige zu gewährleisten und Folgen für die Zielgruppen zu verhindern. Aber auch die Mehrbelastung der Mitarbeiter ohne Bundesfreiwillige, die nach den Angaben einiger Einrichtungen keine Folgen für die Zielgruppe hätten, könnte langfristig die soziale Infrastruktur gefährden. Durch diese Mehrbelastung wird eine Ausbildung in den Bereichen des Sozial- und Gesundheitswesens unattraktiver und der Fachkräftemangel könnte verstärkt werden. Da aufgrund des demographischen Wandels unter anderem ein Anstieg der Pflegebedürftigkeit erwartet wird, könnte dies zu Schwierigkeiten bei der Versorgung der wachsenden Zielgruppe des Sozial- und Gesundheitswesens führen.

Um diese Auswirkungen zu mildern, könnten die Einrichtungen Maßnahmen ergreifen, um die Nachfrage potentieller Bundesfreiwilliger zu erhöhen. Dazu könnten sie diesen zusätzliche Anreize, wie das Stellen einer Unterkunft und der Verpflegung, zusätzliche Weiterbildungsangebote oder erhöhte Geldbezüge, anbieten. Speziell in ländlichen Regionen könnte über die Erstattung von Fahrtkosten nachgedacht werden. Auf diese Weise könnte die Beschäftigung von Bundesfreiwilligen begünstigt werden. Aufgrund der momentanen Kontingentierung würde dies jedoch nur zu einer Verteilung der Bundesfreiwilligenplätze führen. Eine Aufhebung der Kontingentierung ist bisher nicht ersichtlich. Momentan wird jedoch über die Einführung eines neuen Freiwilligendienstes, dem Freiwilligendienst aller Generationen, diskutiert. Dessen Einführung könnte sich jedoch in Form einer sinkenden Nachfrage der Bewerber des Bundesfreiwilligendienstes oder, bei einer kostenneutralen Änderung des Gesetzes über den Bundesfreiwilligendienst, einer sinkenden Anzahl der zur Verfügung stehenden Bundesfreiwilligenplätze auswirken.

Neben den Anreizen könnte auch die Öffentlichkeitsarbeit der Organisationen eine Verteilung der Bundesfreiwilligen beeinflussen. Eine Vielzahl der befragten Einrichtungen im Rahmen der Untersuchung hat dabei auf den Träger oder das zuständige Bundesamt verwiesen. Werden Freiwillige in der Sicht von Einrichtungen jedoch dringend benötigt, könnten diese auch selbst auf die Möglichkeit des Bundesfreiwilligendienstes aufmerksam machen. Dies wäre in kommunalen Zeitungen oder Schulen denkbar. Besonders ländliche Organisationen hätten so die Chance, Personen aus der näheren Umgebung für den Bundesfreiwilligendienst zu akquirieren. Die Öffentlichkeitsarbeit könnte außerdem genutzt werden, um dem Fachkräftemangel entgegen zu wirken. Durch die Teilnahme

an Aktionen wie dem „Boys‘ Day“ könnten beispielsweise insbesondere Jungen für eine Tätigkeit im Sozial- und Gesundheitswesen interessiert werden.

Insgesamt ist freiwilliges Engagement in Form des Bundesfreiwilligendienstes (oder zukünftig vielleicht des Freiwilligendienstes aller Generationen) eine Unterstützungsmöglichkeit für Einrichtungen des Sozial- und Gesundheitswesens. Dabei wird das Potential der alternden Gesellschaft genutzt. Den Zivildienst wird dieser bei einer weiteren Kontingentierung der Plätze jedoch bundesweit nicht ersetzen können. Um langfristig die soziale Infrastruktur zu sichern, sollte der Fokus daher auf den Einsatz von Fachkräften liegen. Dafür könnte es notwendig sein, weitere finanzielle Mittel zur Verfügung zu stellen. Politik und Einrichtungen sollten außerdem Anreizsysteme überarbeiten, die eine Ausbildung in den Bereichen des Sozial- und Gesundheitswesens attraktiver machen und verstärkt für diesen Bereich werben.

## 8 Literaturverzeichnis

- Becker, Carsten/ Bleikertz, Torben/ Gehrke, Jürgen/ Böhnisch, Lothar/ Lempp, Theresa/ Wedel, Alexander/ Köckeritz, Michael (2011): Der Zivildienst als Sozialisationsinstanz für junge Männer. Zusammenfassung zentraler Ergebnisse. Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.
- Behr, Karin/ Cloos, Peter/Galuske, Michael /Liebig, Reinhard / Rauschenbach, Thomas (2002): Zivildienst und Arbeitsmarkt. Sekundäranalysen und Fallstudien zu den arbeitsmarktpolitischen Effekten des Zivildienstes. Stuttgart: Kohlhammer.
- Bernhard, Patrick (2005): Zivildienst zwischen Reform und Revolte. Eine bundesdeutsche Institution im gesellschaftlichen Wandel 1961-1982. München: Oldenbourg.
- Bernhard, Patrick (2008): Von „Drückebergern“ zu „Helden des Alltags“ – Zur Geschichte der Wehrdienstverweigerer in der Bundesrepublik 1945-1990. In: Müller, Christian/ Walter, Dierk (Hrsg.): Ich dien' nicht! Wehrdienstverweigerung in der Geschichte. Berlin: dissertation.de, S. 127-147.
- Bundesministerium der Verteidigung (2007): Stellungnahme des Bundesministeriums der Verteidigung zum Jahresbericht 2007 des Wehrbeauftragten des Deutschen Bundestages. Bonn: Bundesministerium der Verteidigung.
- Cremers, Michael/ Krabel, Jens/ Calmbach, Marc (2012): Männliche Fachkräfte in Kindertagesstätten. Eine Studie zur Situation von Männern in Kindertagesstätten und in der Ausbildung zum Erzieher. 3. Aufl. Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.
- Diekmann, Andreas (2010): Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen. 4. Aufl. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag.
- Dresing, Thorsten/ Pehl, Thorsten (2012): Praxisbuch Interview & Transkription Regelsysteme und Anleitungen für qualitative ForscherInnen. 4. Aufl. Marburg: Eigenverlag.
- Gläser, Jochen/ Laudel, Grit (2006): Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse. 2. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

- Isfort, Michael/ Weidner, Frank/ Gehlen, Danny (2012): Pflege-Thermometer 2012. Eine bundesweite Befragung von Führungskräften zur Situation der Pflege und Patientenversorgung auf Intensivstationen im Krankenhaus. Köln: Deutsches Institut für angewandte Pflegeforschung e.V.
- Maretzke, Steffen/ Weiß, Wolfgang (2009): Demografische Herausforderungen Ländlicher Räume. In: Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung/ Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (Hrsg.): Ländliche Räume im demografischen Wandel. Bonn: Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung.
- Mayring, Philipp (2008): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlage und Techniken. 10. Aufl. Weinheim u.a.: Beltz Verlag.
- Meuser, Michael/ Nagel, Ulrike (1991): ExpertInneninterviews – vielfach erprobt, wenig bedacht. Ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion. In: Garz, Detlef/ Kraimer, Klaus (Hrsg.): Qualitativ-empirische Sozialforschung. Konzepte, Methoden, Analysen. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Raichle, Ulrich (1992): Zivildienst. Entwicklung und soziale Bedeutung. Stuttgart : Verlagswerk der Diakonie.
- Spranger, Tade Matthias (2000): BVerfGE 48, 127 ff - Wehrpflichtnovelle. Zu den Anforderungen an das Recht der Kriegsdienstverweigerung. In: Menzel, Jörg (Hrsg.): Verfassungsrechtsprechung : hundert Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts in Retrospektive. Tübingen: Mohr-Siebeck, S. 290-294.
- Ständige Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (2009): Vorausberechnung der Schüler- und Absolventenzahlen 2010 bis 2025. Bonn: Ständige Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland.

## 9 Internetquellenverzeichnis

Anheier, Helmut K./ Beller, Annelie/ Haß, Rabea/ Mildenerger, Georg/ Then, Volker (2012): Ein Jahr Bundesfreiwilligendienst. Erste Erkenntnisse einer begleitenden Untersuchung. URL: [http://www.hertieschool.org/fileadmin/images/Downloads/bundesfreiwilligendienst/Report\\_Bundesfreiwilligendienst.pdf](http://www.hertieschool.org/fileadmin/images/Downloads/bundesfreiwilligendienst/Report_Bundesfreiwilligendienst.pdf), Abruf am 31.10.2012.

Bundesagentur für Arbeit (2013): Berichtsmonat Januar 2013 - Mecklenburg-Vorpommern, Bundesland. URL: [http://statistik.arbeitsagentur.de/nn\\_303962/SiteGlobals/Forms/ImageMapSchnelluebersichten/ZeitauswahlSchnelluebersicht-Form.html?view=processForm&resourceId=210328&input\\_=&pageLocale=de&regionInd=13&year\\_month=201301&year\\_month.GROUP=1&search=Suchen](http://statistik.arbeitsagentur.de/nn_303962/SiteGlobals/Forms/ImageMapSchnelluebersichten/ZeitauswahlSchnelluebersicht-Form.html?view=processForm&resourceId=210328&input_=&pageLocale=de&regionInd=13&year_month=201301&year_month.GROUP=1&search=Suchen), Abruf am 17.03.2012.

Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (o.J. a): Chronik. URL: <http://www.bafza.de/das-bundesamt/chronik.html>, Abruf am 25.10.2012.

Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (o.J. b): Mobilitätszuschlag. URL: <http://www.bafza.de/aufgaben/kriegsdienstverweigerung-zivildienst/mobilitaetszuschlag.html>, Abruf am 16.06.2012.

Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (2011a): Einberufungen zum Zivildienst. URL: [http://www.bafza.de/fileadmin/redaktion/downloads/Abt2/201/Zahl\\_der\\_Einberufungen\\_StanS\\_2012.pdf](http://www.bafza.de/fileadmin/redaktion/downloads/Abt2/201/Zahl_der_Einberufungen_StanS_2012.pdf), Abruf am 24.10.2012.

Bundesamtes für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (2011b): Einsatzstellennummern nach Postleitzahlen. URL: [http://www.bafza.de/fileadmin/redaktion/downloads/Abt2/202/einsatzstellen\\_nrn\\_alt\\_neu\\_plz.pdf](http://www.bafza.de/fileadmin/redaktion/downloads/Abt2/202/einsatzstellen_nrn_alt_neu_plz.pdf), Abruf am: 01.03.2013.

- Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (2012a): Richtlinien des BMFSFJ zu § 17 des Bundesfreiwilligendienstgesetzes (BFDG) vom 17.12.2012 in der Fassung vom 09.01.2013. URL: [http://www.bafza.de/fileadmin/redaktion/downloads/Abt2/201/Richtlinien\\_Endfassung\\_A\\_-Regelung.pdf](http://www.bafza.de/fileadmin/redaktion/downloads/Abt2/201/Richtlinien_Endfassung_A_-Regelung.pdf), Abruf am 16.02.2013.
- Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (2012b): Schreiben an die Zentralstellen zur Kontingentierung im Bundesfreiwilligendienst. <http://www.dstgb.de/dstgb/Schwerpunkte/Bundesfreiwilligendienst%E2%80%93Gro%C3%9Fe%20Chance%20f%C3%BCr%20Kommunen/Aktuelles/Mehr%20Bewerber%20als%20freie%20Pl%C3%A4tze%20-%20Streit%20ums%20Geld%20f%C3%BCr%20neue%20Stellen/ZST-Kontingentierung.pdf>, Abruf am 21.02.2013.
- Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (2013): BFD im Dienst Januar 2013. URL: [http://www.bafza.de/fileadmin/redaktion/downloads/Abt2/201/BFD\\_nach\\_Alter\\_u\\_Geschlechtern.pdf](http://www.bafza.de/fileadmin/redaktion/downloads/Abt2/201/BFD_nach_Alter_u_Geschlechtern.pdf), Abruf am 16.02.2013.
- Bundesarchiv (o.J.): Protokoll der 165. Kabinettsitzung am Mittwoch, den 9. Januar 1957. 10. Tagesordnungspunkt: Entwurf eines Gesetzes über den zivilen Ersatzdienst. URL: [http://www.bundesarchiv.de/cocoon/barch/0000/k/k1957k/kap1\\_2/kap2\\_1/para3\\_13.html](http://www.bundesarchiv.de/cocoon/barch/0000/k/k1957k/kap1_2/kap2_1/para3_13.html), Abruf am 24.10.2012.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2010a): Bericht des Bundesbeauftragten für den Zivildienst zum Prüfauftrag aus der Kabinettsklausur vom 7. Juni 2010. URL: <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Arbeitsstab-Zivildienst/Pdf-Anlagen/bericht-zivildienst-pruefantrag.property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf>, Abruf am 20.07.2012.

- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2010b): Pressemitteilung vom 26.10.2010. Kristina Schröder sieht große Chancen im Bundesfreiwilligendienst. URL: <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Presse/pressemitteilungen,did=163652.html>, Abruf am 30.10.2012.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2011): Pressemitteilung vom 30.06.2011. Dr. Hermann Kues: „Reibungsloser Übergang zum Freiwilligendienst gelungen“. URL: <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Presse/pressemitteilungen,did=173720.html>, Abruf am 16.02.2013.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2012a): Der Bundesfreiwilligendienst – Häufig gestellte Fragen. URL: [http://www.bundesfreiwilligendienst.de/fileadmin/downloads/BFD\\_Basispressemitteilung.pdf](http://www.bundesfreiwilligendienst.de/fileadmin/downloads/BFD_Basispressemitteilung.pdf), Abruf am 16.02.2012.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2012b): Was ist das Aktionsprogramm? URL: <http://www.mehrgenerationenhaeuser.de/was-ist-das-aktionsprogramm->, Abruf am 08.02.2013.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2012c): Freiwilligendienste aller Generationen, URL: <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/freiwilliges-engagement,did=57754.html>, Abruf am 28.03.2013.
- Bundeswehr (2012): Anzahl der einberufenen Grundwehrdienstleistenden und FWDL. URL: [http://www.bundeswehr.de/portal/a/bwde!/ut/p/c4/FcbBDYAgDAXQWVygVXtzC\\_VW8AMNBAk0sr6ad3l88qfKo1FM7yqFdz68rm6SmxdoWIda7oJgoInUWyjqk1HE8OkfuOVteQFmm3g\\_/](http://www.bundeswehr.de/portal/a/bwde!/ut/p/c4/FcbBDYAgDAXQWVygVXtzC_VW8AMNBAk0sr6ad3l88qfKo1FM7yqFdz68rm6SmxdoWIda7oJgoInUWyjqk1HE8OkfuOVteQFmm3g_/), Abruf am 12.02.2013.
- Deutsches Ärzteblatt (2012): Spahn lehnt soziales Pflichtjahr ab. URL: <http://www.aerzteblatt.de/nachrichten/52424/Spahn-lehnt-soziales-Pflichtjahr-abc>, Abruf am 28.03.2013.



- Deutscher Bundestag (2007): Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Paul Schäfer (Köln), Monika Knoche, Dr. Diether Dehm, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE. URL: [http://www.bundeswehr-monitoring.de/fileadmin/user\\_upload/media/BT1605578.pdf](http://www.bundeswehr-monitoring.de/fileadmin/user_upload/media/BT1605578.pdf), Abruf am 20.02.2013.
- Deutscher Bundestag (2011a): Aussetzung der allgemeinen Wehrpflicht beschlossen. URL: [http://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2011/33831649\\_kw12\\_de\\_wehrdienst/index.html](http://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2011/33831649_kw12_de_wehrdienst/index.html), Abruf am 25.10.2012.
- Deutscher Bundestag (2011b): Gesetzesentwurf der Bundesregierung. Entwurf eines Gesetzes zur Einführung eines Bundesfreiwilligendienstes. URL: <http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/17/048/1704803.pdf>, Abruf am 09.02.2013.
- Deutscher Bundestag (2012a): Schriftliche Fragen mit den in der Woche vom 20. Februar 2012 eingegangenen Antworten der Bundesregierung. URL: <http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/17/087/1708724.pdf>, Abruf am 16.02.2012.
- Deutscher Bundestag (2012b): Entwurf eines Gesetzes zur Ergänzung des Gesetzes über den Bundesfreiwilligendienst um Regelungen des Freiwilligendienstes aller Generationen. URL: <http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/17/104/1710423.pdf>, Abruf am 28.03.2013.
- Deutsches Jugendinstitut (2010): AID:A – Aufwachsen in Deutschland: Alltagswelten. Fragemodul Zivildienst. URL: [http://www.dji.de/bibs/Ergebnis\\_Zivildienst.pdf](http://www.dji.de/bibs/Ergebnis_Zivildienst.pdf), Abruf am 25.10.2012.
- Focus (2012): Union will soziales Pflichtjahr für alle Schulabgänger. URL: [http://www.focus.de/politik/deutschland/wegen-pflegenotstand-union-will-soziales-pflichtjahr-fuer-alle-schulabgaenger\\_aid\\_861933.html](http://www.focus.de/politik/deutschland/wegen-pflegenotstand-union-will-soziales-pflichtjahr-fuer-alle-schulabgaenger_aid_861933.html), Abruf am 28.03.2013.
- Lehmann, Rena (2011): Bufdi statt Zivi: Der neue Dienst kommt an. URL: [http://www.rhein-zeitung.de/nachrichten/rz-thema\\_artikel,-Bufdi-statt-Zivi-Der-neue-Dienst-kommt-an-\\_arid,357519\\_arpage,2.html#articletop](http://www.rhein-zeitung.de/nachrichten/rz-thema_artikel,-Bufdi-statt-Zivi-Der-neue-Dienst-kommt-an-_arid,357519_arpage,2.html#articletop), Abruf am 31.10.2012.

- Liga der Spitzenverbände der freien Wohlfahrtspflege in Mecklenburg-Vorpommern (2011): FSJ'ler 2010/2011 in MV. URL: <http://www.paritaet-mv.de/fileadmin/dokumente/Presse/LIGAfsjStatistik2011.pdf>, Abruf am 05.11.2012.
- SpiegelOnline (2010): Zahl der Zivildienstplätze nach Tätigkeitsgruppen. URL: <http://www.spiegel.de/flash/flash-23253.html>, Abruf am: 25.10.2012.
- Statista (2011): Erwarteter Fachkräftemangel im Pflegesektor in Deutschland nach Einrichtung im Jahr 2011. URL: <http://de.statista.com/statistik/daten/studie/198234/umfrage/erwarteter-fachkraeftemangel-im-pflegesektor/>, Abruf am 25.10.2012.
- Statista (2013): Arbeitslosenquote in Deutschland nach Bundesländern. URL: <http://de.statista.com/statistik/daten/studie/36651/umfrage/arbeitslosenquote-in-deutschland-nach-bundeslaendern/>, Abruf am 18.02.2013.
- Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern (2010): Pressemitteilung vom 29.09.2010. Zahl der Schulabsolventen 2010 weiterhin rückläufig. URL: [http://www.statistik-mv.de/cms2/STAM\\_prod/STAM/de/gb/Presseinformationen/index.jsp?&pid=22824](http://www.statistik-mv.de/cms2/STAM_prod/STAM/de/gb/Presseinformationen/index.jsp?&pid=22824), Abruf am 18.02.2013.
- Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern (2012): Bevölkerungsstand der Kreise, Ämter und Gemeinden am 30.06.2012. URL: [http://www.statistik-mv.de/cms2/STAM\\_prod/STAM/de/bhf/Veroeffentlichungen/index.jsp?para=e-BiboInterTh01&linkid=020103&head=0201](http://www.statistik-mv.de/cms2/STAM_prod/STAM/de/bhf/Veroeffentlichungen/index.jsp?para=e-BiboInterTh01&linkid=020103&head=0201), Abruf am: 07.03.2013.
- Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2012): Baden-Württemberg hat nach Hamburg die zweitjüngste Bevölkerung unter den Bundesländern. URL: <http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de/Pressemit/2012077.asp>, Abruf am 01.11.2012.
- Topcu, Özlem (2012): Bundesfreiwilligendienst. Wo Hilfe gewinnt. URL: <http://www.zeit.de/2012/28/Bundesfreiwilligendienst>, Abruf am 31.10.2012.
- Zentralstelle für Recht und Schutz der Kriegsdienstverweigerer (2012): Kurze Chronik der Zentralstelle KD.V. URL: <http://www.zentralstelle-kdv.de/z.php?ID=119>, Abruf am 30.12.2012.

## 10 Anhang

### 10.1 Leitfaden

1. Welche Position nehmen Sie in Ihrer Einrichtung ein?
2. Wie viele hauptberufliche Arbeitnehmer (ohne Ehrenamtliche/ Freiwillige der Freiwilligendienste/ Praktikanten/ Aushilfen) werden in Ihrer Einrichtung beschäftigt?
3. Wie viele Bundesfreiwillige sind derzeit in Ihrer Einrichtung tätig?

#### I. Bei keinem Bundesfreiwilligen...

4. Haben Sie vor Einführung des Bundesfreiwilligendienstes Zivildienstleistende beschäftigt? Wenn ja, wie viele waren es zuletzt (im Jahr 2011)?
5. Wie erklären Sie sich, dass Sie derzeit keine Bundesfreiwilligen beschäftigen?
6. Welche Anreize gibt es, um als Bundesfreiwilliger in Ihrer Einrichtung tätig zu werden?
  - zum Beispiel: Weiterbildungen? finanziell?
7. In welchen Tätigkeitsbereichen würden Sie gerne Bundesfreiwillige einsetzen?
8. Haben Sie Kompensationsmaßnahmen für die fehlenden Bundesfreiwilligen ergriffen? Wenn ja, welche? Wie würden Sie den Erfolg dieser Maßnahmen einschätzen?
9. Sind zukünftig kompensatorische Maßnahmen geplant?
10. Welche Auswirkungen haben die fehlenden Bundesfreiwilligen auf ihre Einrichtung?
  - zum Beispiel: finanziell? organisatorisch? langfristig? auf Mitarbeiter? auf Zielgruppe? auf Leistungsangebot?
11. Gibt es etwas, das Sie sich in Zukunft in Bezug auf den Bundesfreiwilligendienst wünschen würden? Wenn ja, was?

## II. Bei mindestens einem Bundesfreiwilligen...

4. Konnte mit dieser Anzahl an Bundesfreiwilligen die Anzahl der Zivildienstleistenden vor Einführung des Bundesfreiwilligendienstes (im Jahr 2011) in Ihrer Einrichtung gedeckt werden oder nicht?
  - *bei Deckung*: Konnte die Anzahl der Zivildienstleistenden durch die Bundesfreiwilligen sogar übertroffen werden?
  - *bei positiver oder negativer Entwicklung*: Wie erklären Sie sich diese Entwicklung?
  - *bei negativer Entwicklung*: Wurden Kompensationsmaßnahmen aufgrund der wenigen Bundesfreiwilligen ergriffen? Wenn ja, welche? Wie würden Sie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen einschätzen? Sind zukünftig kompensatorische Maßnahmen geplant?
5. Welche Anreize gibt es, in Ihrer Einrichtung als Bundesfreiwilliger tätig zu werden?
  - zum Beispiel: Weiterbildungen? Finanziell?
6. Welche Tätigkeiten führen die Bundesfreiwilligen in Ihrer Einrichtung aus?
7. Sind die Tätigkeitsbereiche für alle Bundesfreiwilligen gleich oder werden sie individuell angepasst? Wenn sie angepasst werden: Nach welchen Kriterien erfolgt die Anpassung?
8. Gibt es Tätigkeitsbereiche, in denen Sie gerne noch vermehrt Bundesfreiwillige einsetzen würden?
9. Gibt es Unterschiede zwischen den Tätigkeitsbereichen der Bundesfreiwilligen und den vorherigen Zivildienstleistenden? Wenn ja, welche? Warum?
10. Gibt es Unterschiede zwischen der Arbeitsqualität und dem Engagement der Bundesfreiwilligen und den vorherigen Zivildienstleistenden? Wenn ja, welche?

--> *bei stark negativer Entwicklung weiter ab Frage I.10.*

- 
11. Welche Auswirkungen würde es auf Ihre Einrichtung geben, wenn die Bundesfreiwilligen plötzlich fortfallen würden?
- zum Beispiel: finanziell? organisatorisch? langfristig? auf Mitarbeiter? auf Zielgruppe? auf Leistungsangebot?
12. Gibt es etwas, was Sie sich in Zukunft in Bezug auf den Bundesfreiwilligendienst wünschen würden? Wenn ja, was?

## 10.2 Codebuch

Die linke Spalte entspricht der Haupt- oder Unterkategorie der Tabelle 1. In der mittleren Spalte befinden sich die Definitionen der Kategorien und die Codierregeln und in der linken die induktiv definierten Codes. Generell wurden alle Bestandteile des Interviews codiert, die einer induktiv oder deduktiv Kategorie zugeordnet werden konnten. War eine Mehrfachcodierung bei einer Kategorie möglich, ist dies in den Definitionen/Regeln der Kategorien gekennzeichnet. Konnte eine Frage von einem Experten nicht beantwortet werden, wurde dies in der zugehörigen Kategorie codiert („weiß nicht“). Die Codes konnten innerhalb der Auswertung weiter konkretisiert werden.

Tabelle 18: Codebuch

Kategorie	Definition/ Regeln	Einzelne Codes
<b>Berufliche Position des Befragten</b>	Bei dieser Kategorie wird die Position des befragten Experten zum Befragungszeitpunkt codiert. Diese wurde bereits vielfach im Vorgespräch genannt und findet sich daher nicht immer in den transkribierten Interviews wieder.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einrichtungsleitung</li> <li>• stellvertretende Einrichtungsleitung</li> <li>• Leitung der Verwaltung</li> <li>• Zuständige Abteilungsleitung</li> <li>• Leitung der Personalabteilung</li> <li>• Mitarbeiter der Personalabteilung</li> <li>• Mitarbeiter in der direkten Arbeit mit der Zielgruppe</li> </ul>
<b>Tätigkeitsfeld der Einrichtung</b>	Das Tätigkeitsfeld der Einrichtung wurde bereits vor Interviewbeginn ergänzend definiert, da es ein Kriterium für die bewusste Stichprobenauswahl darstellte. Die Zuordnung der Einrichtungen zu einem Tätigkeitsfeld erfolgte nach den Aufgaben oder der Zielgruppe der Einrichtung. Um Auswirkungen auf die Altenpflegehilfe genauer zu untersuchen, erfolgte dort außerdem eine Differenzierung in ambulant, teilstationär und stationär. Konnte eine Einrichtung nicht genau einem Tätigkeitsfeld zugeordnet werden, wurde diese als „Organisation mit mehreren Tätigkeitsfeldern“ codiert.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ambulanter Altenpflegeeinrichtung</li> <li>• Teilstationäre Altenpflegeeinrichtung</li> <li>• Stationäre Altenpflegeeinrichtung</li> <li>• Krankenhaus/ Fachklinik</li> <li>• Einrichtung für psychisch Erkrankte / Suchterkrankte</li> <li>• Mehrgenerationenhaus</li> <li>• Einrichtung für behinderte Menschen</li> <li>• Aidshilfe</li> <li>• Einrichtung der Hilfe zur Erziehung</li> <li>• Kindertagesstätte</li> <li>• Organisation mit mehreren Tätigkeitsfeldern</li> </ul>
<b>Landkreis der Einrichtung</b>	Um eine gleichmäßige Verteilung der befragten Einrichtungen nach Landkreisen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rostock</li> <li>• Schwerin</li> </ul>

	zu erzielen, wurde die Kategorie „Landkreise der Einrichtungen“ als Kriterium der bewussten Stichprobenauswahl vor Interviewbeginn recherchiert.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mecklenburgische Seenplatte</li> <li>• Landkreis Rostock</li> <li>• Vorpommern-Rügen</li> <li>• Nordwestmecklenburg</li> <li>• Vorpommern-Greifswald</li> <li>• Ludwigslust-Parchim</li> </ul>
<b>Ländlicher/ Städtischer Standort der Einrichtung</b>	Bei dieser Kategorie sollten die Standorte der Einrichtungen mit Hilfe der Einwohneranzahl in städtisch oder ländlich unterteilt werden. Diese Kategorie ebenfalls vor Interviewbeginn recherchiert, da es ein Kriterium der bewussten Stichprobenauswahl darstellte. Hatte eine Organisation mehrere Standorte, wurde die Aussage des befragten Experten zur Zuordnung zu einem Code genutzt.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ländlich: Einrichtungen mit Einwohnerzahl bis unter 5.000</li> <li>• eher ländlich: Einrichtungen mit Einwohnerzahl ab 5.000 und bis unter 10.000</li> <li>• eher städtisch: Einrichtungen mit Einwohnerzahl ab 10.000 und bis unter 25.000</li> <li>• städtisch: Einrichtungen mit Einwohnerzahl ab 25.000</li> </ul>
<b>Anzahl der hauptberufli- chen Arbeit- nehmer</b>	Die Anzahl der hauptberuflichen Arbeitnehmer umfasst alle Voll- und Teilzeitkräfte, die zum Befragungszeitpunkt in einer Einrichtung angestellt waren. Nicht berücksichtigt werden sollen geringfügige Beschäftigte, Praktikanten, Ehrenamtliche oder Freiwillige.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• weniger als 5 Mitarbeiter</li> <li>• mindestens 5 und weniger als 20 Mitarbeiter</li> <li>• mindestens 20 und weniger als 100 Mitarbeiter</li> <li>• mindestens 100 Mitarbeiter</li> </ul>
<b>Anzahl der Bundesfreiwil- ligen</b>	Bei dieser Kategorie soll die genaue Anzahl der in einer Einrichtung beschäftigten Bundesfreiwilligen zum Befragungszeitpunkt codiert werden.	Die genaue Anzahl der beschäftigten Bundesfreiwilligen wird codiert.
<b>Alter der Bun- desfreiwilligen</b>	Mit dieser induktiv hinzugefügten Kategorie soll das Alter der zum Befragungszeitpunkt beschäftigten Bundesfreiwilligen codiert werden. Sind mehrere Bundesfreiwillige in der befragten Einrichtung beschäftigt, soll die Anzahl der Bundesfreiwilligen angegeben werden, die dem Code entsprechen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• unter 27 Jahre</li> <li>• über 27 Jahre</li> </ul>
<b>Arbeitszeit der Bundesfreiwil- ligen</b>	Mit dieser induktiv hinzugefügten Kategorie soll die Arbeitszeit der zum Befragungszeitpunkt beschäftigten Bundesfreiwilligen codiert werden. Sind mehrere	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vollzeit</li> <li>• Teilzeit</li> </ul>

	Bundesfreiwillige in der befragten Einrichtung beschäftigt, soll die Anzahl der Bundesfreiwilligen angegeben werden, die dem Code entsprechen. Der Code Teilzeit umfasst dabei eine Arbeitszeit von weniger als 31 Stunden wöchentlich.	
<b>Differenz zwischen der Anzahl der Bundesfreiwilligen und der Anzahl der Zivildienstleistenden</b>	Bei dieser Kategorie soll die Differenz zwischen der Anzahl der beschäftigten Bundesfreiwilligen zum Befragungszeitpunkt der der Anzahl der beschäftigten Zivildienstleistenden im Jahr 2011 codiert werden. Wurde bei der Anzahl der beschäftigten Zivildienstleistenden eine Zahlenspanne angegeben („zwischen acht und zehn“), wurde der gerundete Durchschnittswert zur Bildung der Differenz verwendet. Ist eine genaue Bildung der Differenz nicht möglich, wird ein Größenverhältnis (zum Beispiel mehr Bundesfreiwillige als Zivildienstleistende) angegeben.	Wenn möglich, genaue Differenz ermitteln, ansonsten: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mehr Bundesfreiwillige als Zivildienstleistende</li> <li>• Weniger Bundesfreiwillige als Zivildienstleistende</li> <li>• Genauso viele Bundesfreiwillige wie Zivildienstleistende</li> </ul>
<b>Gründe für quantitative Entwicklung oder den Nichteinsatz von Bundesfreiwilligen</b>	Diese Kategorie codierte die möglichen Gründe für eine Differenz zwischen der Anzahl der Bundesfreiwilligen und der Anzahl der Zivildienstleistenden oder den Nichteinsatz von Bundesfreiwilligen in einer Einrichtung nach Angaben der Experten. Eine Mehrfachcodierung war möglich.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unterstützung durch Behörden und BMFSFJ</li> <li>• Ländliche Lage des Standortes der Einrichtung</li> <li>• Begrenzte Anzahl der Bundesfreiwilligenplätze</li> <li>• Freiwillige Ausgestaltung des Bundesfreiwilligendienstes</li> <li>• Rückgang bereits bei Zivildienstleistenden</li> <li>• Fehlender finanzieller Anreiz für Bundesfreiwillige</li> <li>• Bisher Beschäftigung von Bundesfreiwilligen nicht gewünscht</li> <li>• Besserer Ausbildungsmarkt</li> <li>• Fehlende Finanzierungsmöglichkeiten der Einrichtung/ des Trägers</li> <li>• Verspätete Zuordnung zur Zentral-</li> </ul>



		<ul style="list-style-type: none"> <li>• stelle</li> <li>• bisher Beschäftigung von Bundesfreiwilligen kein Wunsch gewesen</li> </ul>
<b>Anreize</b>	<p>Diese Kategorie umfasst die Anreize, die die Einrichtung nach Angaben der Experten Bundesfreiwilligen bieten würde. Wenn ein Anreiz nur auf konkrete Nachfrage des Interviewers genannt oder die Wirkung eines genannten Anreizes als gering eingeschätzt wurde, wurde dies im Rahmen der Auswertung vermerkt. Eine Mehrfachcodierung war möglich.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Taschengeld entspricht Richtlinie</li> <li>• Berufsorientierung/ -vorbereitung</li> <li>• Interessantes Aufgabenfeld</li> <li>• Sinnvolle Beschäftigung/ etwas Gutes tun</li> <li>• Betreuung und Unterstützung durch die Kollegen</li> <li>• Interessantes Weiterbildungsangebot</li> <li>• Option auf Übernahme</li> <li>• Zusätzliche Weiterbildungsangebote</li> <li>• Zusätzliche Zahlung von Geldbezügen</li> <li>• Stellen einer Unterkunft</li> </ul>
<b>Benennung der Tätigkeiten der Bundesfreiwilligen</b>	<p>Bei dieser Kategorie wurden die Tätigkeiten codiert, die die zum Befragungszeitpunkt beschäftigten Bundesfreiwilligen ausführten. Konnten die Tätigkeiten nicht genau bestimmt werden, wurde dies vermerkt. Eine Mehrfachcodierung war möglich.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Betreuung</li> <li>• Pflegehilfe</li> <li>• Handwerkliche Tätigkeiten</li> <li>• Versorgungstätigkeiten</li> <li>• Fahrdienste</li> <li>• Lehrende Tätigkeiten</li> <li>• nicht genau bestimmt</li> </ul>
<b>Zukünftige Tätigkeiten für Bundesfreiwillige</b>	<p>Durch die Kategorie „zukünftige Tätigkeiten für Bundesfreiwillige“ wurden die Tätigkeiten codiert, für die die Experten Bundesfreiwillige zukünftig einsetzen wollen. Eine Mehrfachcodierung war möglich. Gaben die Befragten an, dass sie zukünftig keine Bundesfreiwilligen einsetzen wollen, wurde dies codiert. Konnten die Experten keine bestimmten Tätigkeiten nennen („eigentlich überall“ „Da sind wir relativ offen“), wurden diese Angaben dem Code „keine bestimmten“ zugeordnet.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Betreuung</li> <li>• Pflegehilfe</li> <li>• Handwerkliche Tätigkeiten</li> <li>• Versorgungstätigkeiten</li> <li>• Fahrdienste</li> <li>• Administrative Aufgaben</li> <li>• Öffentlichkeitsarbeit</li> <li>• Keine bestimmten</li> <li>• Zukünftig sollen keine Bundesfreiwilligen eingesetzt werden</li> </ul>
<b>Auswahlkriterien bei den Tätigkeiten der Bundesfreiwilligen</b>	<p>Bei den Auswahlkriterien bei den Tätigkeiten der Bundesfreiwilligen wurde bei einer Mehrfachnennung aktueller oder zukünftiger Tätigkeiten der Bundesfreiwilligen</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alter</li> <li>• Geschlecht</li> <li>• Bedarf</li> <li>• Örtliche Begebenheiten</li> </ul>

<b>freiwilligen</b>	ligen codiert, nach welchen Kriterien die konkrete Ausgestaltung der Aufgabengebiete eines Bundesfreiwilligen (gegebenfalls) erfolgt. Eine Mehrfachcodierung war möglich.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wunsch des Bundesfreiwilligen</li> </ul>
<b>Tätigkeiten der Zivildienstleistenden</b>	Bei der Kategorie „Tätigkeiten der Zivildienstleistenden“ wurden die Tätigkeiten der zuletzt in der Einrichtung beschäftigten Zivildienstleistenden codiert. Eine Mehrfachcodierung war möglich.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Betreuung</li> <li>• Pflegehilfe</li> <li>• Handwerkliche Tätigkeiten</li> <li>• Versorgungstätigkeiten</li> <li>• Fahrdienst</li> <li>• Öffentlichkeitsarbeit</li> </ul>
<b>Benennung der Unterschiede zwischen den Tätigkeiten der Zivildienstleistenden und denen der Bundesfreiwilligen</b>	Bei dieser Kategorie wurden die Tätigkeiten der Zivildienstleistenden und die Tätigkeiten der zum Befragungszeitpunkt beschäftigten oder zukünftigen Bundesfreiwilligen verglichen. Es wurde codiert, ob es Unterschiede zwischen den beschäftigten/ zukünftigen Bundesfreiwilligen und den zuletzt beschäftigten Zivildienstleistenden einer Einrichtung gibt und anschließend genannt, worin sich diese Tätigkeitsgebiete unterscheiden.  Die Codes (zum Beispiel Verkleinerung des Tätigkeitsbereiches) beziehen sich dabei immer auf die Tätigkeitsbereiche der zuletzt beschäftigten Zivildienstleistenden	<p>Zunächst wurde der Vergleich codiert:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Keine Unterschiede bei beschäftigten Bundesfreiwilligen</li> <li>• keine Unterschiede bei zukünftigen Bundesfreiwilligen</li> <li>• Verkleinerung des Tätigkeitsbereiches bei beschäftigten Bundesfreiwilligen</li> <li>• Vergrößerung des Tätigkeitsbereiches bei beschäftigten Bundesfreiwilligen</li> <li>• Vergrößerung des möglichen Tätigkeitsbereiches bei zukünftigen Bundesfreiwilligen</li> <li>• Anderer Tätigkeitsbereich bei zukünftigen Bundesfreiwilligen</li> </ul> <p>Anschließend wurde genau benannt, welche Tätigkeitsbereiche hinzugefügt oder entfernt wurden</p>
<b>Gründe für Unterschiede zwischen den Tätigkeiten der Zivildienstleistenden und denen der Bundesfreiwilligen</b>	Existierten in einer Einrichtung Unterschiede zwischen den Tätigkeitsbereichen der zuletzt beschäftigten Zivildienstleistenden und den (zukünftig) beschäftigten Bundesfreiwilligen, wurden die Gründe für die Unterschiede bei dieser Kategorie codiert. Eine Mehrfachcodierung war möglich.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• höheres Alter der Bundesfreiwilligen</li> <li>• Veränderter Bedarf der Einrichtung</li> <li>• Ausgestaltung zum Lerndienst</li> </ul>

<b>Unterschiede zwischen der Arbeitsqualität/ Engagement Zivildienstleistender und Bundesfreiwilliger</b>	Bei dieser Kategorie soll codiert werden, ob es nach Angaben der Experten Unterschiede zwischen der Arbeitsqualität und dem Engagement der Zivildienstleistenden und den Bundesfreiwilligen in der Einrichtung gibt. Wurde von den Befragten darauf verwiesen, dass eine individuelle Betrachtungsweise notwendig wäre, wurde dies außerdem in einem Code vermerkt.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• verweist auf Notwendigkeit der individuellen Betrachtung</li> <li>• Höheres Engagement/ höhere Arbeitsqualität bei Zivildienstleistenden</li> <li>• Keine Unterschiede (bisher) feststellbar</li> <li>• Höheres Engagement/ höhere Arbeitsqualität bei Bundesfreiwilligen</li> </ul>
<b>Gründe für Unterschiede Arbeitsqualität/ Engagement</b>	Wurden von den Befragten bezüglich der Arbeitsqualität oder dem Engagement von Bundesfreiwilligen und Zivildienstleistenden Unterschiede festgestellt, wurden bei dieser Kategorie Gründe für Unterschiede codiert. Die Codes konnten in der Auswertung noch weiter konkretisiert werden. Eine Mehrfachcodierung war möglich.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Höherer Intellekt bei Zivildienstleistenden</li> <li>• Weniger Interesse bei Zivildienstleistenden</li> <li>• Alter der Bundesfreiwilligen</li> <li>• Bewusste/ Freiwillige Entscheidung der Bundesfreiwilligen</li> <li>• Höherer Intellekt bei Bundesfreiwilligen</li> </ul>
<b>Auswirkungen bei fehlenden Bundesfreiwilligen</b>	Bei der Kategorie „Auswirkungen bei fehlenden Bundesfreiwilligen“ wurde codiert, welche Folgen fehlende Bundesfreiwillige auf die Einrichtung haben oder hätten. Wurde zunächst auf die Zusätzlichkeit des Bundesfreiwilligendienstes hingewiesen, wurde dies codiert („Zusätzlichkeit betont“). Eine Mehrfachcodierung war möglich.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zusätzlichkeit betont</li> <li>• Mehrbelastung der Mitarbeiter</li> <li>• Weniger Zeit für die Zielgruppe</li> <li>• Organisatorische Auswirkungen</li> <li>• Finanzielle Auswirkungen</li> <li>• Rückgang der Auszubildenden</li> <li>• Weniger Abwechslung für Zielgruppe</li> <li>• Fortfall von Leistungsangeboten</li> <li>• Keine Auswirkungen</li> </ul>
<b>Aktuelle Maßnahmen aufgrund fehlender Bundesfreiwilliger/ Zivildienstleistender</b>	Gab es in einer Einrichtung zum Befragungszeitpunkt weniger Bundesfreiwillige als Zivildienstleistende oder keine Bundesfreiwillige, wurde erfragt, ob Kompensationsmaßnahmen ergriffen wurden oder dies versucht wurde. Diese Maßnahmen wurden bei dieser Kategorie codiert. Wurde bei den Maßnahmen auf den Träger verwiesen, wurde dies codiert. Eine Mehrfachcodierung war möglich.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Keine</li> <li>• Auf Träger verwiesen</li> <li>• Einstellung zusätzlicher FSJ-ler</li> <li>• Einsatz von Praktikanten</li> <li>• Neueinstellung von Mitarbeitern</li> <li>• Mehrbelastung/ Einsatz von Ehrenamtlichen</li> </ul>

<b>Erfolgseinschätzung der Maßnahmen</b>	Wurden Maßnahmen aufgrund fehlender Bundesfreiwilliger ergriffen, wurde in dieser Kategorie die Erfolgseinschätzung der Maßnahmen codiert. Erfolgreich war eine Maßnahme, wenn diese alle die von dem Experten genannten Funktionen des Bundesfreiwilligendienstes ersetzt. War dies nur zum Teil oder nicht der Fall, wurde die Maßnahme als nur bedingt erfolgreich oder nicht erfolgreich codiert.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nicht erfolgreich</li> <li>• Erfolgreich</li> <li>• Nur bedingt erfolgreich</li> </ul>
<b>Geplante Maßnahmen</b>	Gab es in einer Einrichtung zum Befragungszeitpunkt weniger Bundesfreiwillige als Zivildienstleistende oder keine Bundesfreiwillige, wurde erfragt, ob zukünftig Kompensationsmaßnahmen ergriffen werden sollten. Diese Maßnahmen wurden bei dieser Kategorie codiert. Wurde bei den Maßnahmen auf den Träger verwiesen, wurde dies codiert. Eine Mehrfachcodierung war möglich.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Keine</li> <li>• Gezieltes Werben von Bundesfreiwilligen</li> <li>• Erhöhte Anreize für Bundesfreiwillige</li> <li>• Auf Träger verwiesen</li> </ul>
<b>Wünsche für die Zukunft</b>	Diese Kategorie codiert die Wünsche der befragten Experten bezüglich der Zukunft des Bundesfreiwilligendienstes. Dabei war eine Mehrfachcodierung möglich.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bundesfreiwilligen beschäftigen</li> <li>• Wünsche bezüglich zukünftiger Bundesfreiwilliger</li> <li>• Mehr Beteiligung potentieller Zielgruppen am Bundesfreiwilligendienst</li> <li>• Attraktivität politisch steigern</li> <li>• Höheres Kontingent/ keine Kontingentierung</li> <li>• Weniger Bürokratie</li> <li>• Finanzielle Anreize für potentielle Zielgruppen erhöhen</li> <li>• Vermehrte Vermittlung von Bundesfreiwilligen durch Agentur für Arbeit</li> <li>• Mehr Kampagnen durch zuständiges Bundesamt</li> <li>• hohe Kostenübernahme durch den Bund</li> <li>• Keine Wünsche</li> </ul>

Quelle: Eigene Darstellung

### 10.3 Statistische Angaben zu dem Zivildienst, dem Bundesfreiwilligendienst und dem Freiwilligen Sozialen Jahr

Tabelle 19: Anzahl der Einberufungen zum Zivildienst in Mecklenburg-Vorpommern 1990-2011

Jahr	Einberufungen
1990	3.782
1991	686
1992	1.403
1993	1.852
1994	1.788
1995	1.840
1996	2.117
1997	2.159
1998	2.137
1999	2.016
2000	2.073
2001	1.831
2002	2.232
2003	1.792
2004	1.643
2005	1.553
2006	1.522
2007	1.523
2008	1.644
2009	1.517
2010	1.141
2011	151

Quelle: Unveröffentlichtes Material des Bundesamtes für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (2011)

**Tabelle 20: Bundesweiten Anzahl der Zivildienstpflichten, die anstelle des Zivildienstes ein FSJ oder FÖJ leisteten 2002-2010**

Jahr	FSJ Inland	FÖJ Inland	FSJ Ausland	FÖJ Ausland	Anzahl insgesamt
<b>2002</b>	311	36	106	0	<b>453</b>
<b>2003</b>	2.752	127	294	0	<b>3.173</b>
<b>2004</b>	2.666	202	689	3	<b>3.560</b>
<b>2005</b>	2.928	226	728	5	<b>3.887</b>
<b>2006</b>	3.484	235	922	9	<b>4.650</b>
<b>2007</b>	4.316	321	1.092	11	<b>5.740</b>
<b>2008</b>	4.723	294	1.218	12	<b>6.247</b>
<b>2009</b>	5.261	293	1.218	12	<b>6.784</b>
<b>2010</b>	5.030	267	249	8	<b>5.554</b>

Quelle: Unveröffentlichtes Material des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2010)

**Tabelle 21: Bundesweiten Anzahl der vom BMFSFJ geförderten FSJ-ler 1996-2011**

Jahrgang	Gesamtzahl	Zugänge gesamt (inkl. KDVB)	davon männlich
<b>1996/1997</b>	9.660	9.660	740
<b>1997/1998</b>	10.595	10.595	814
<b>1998/1999</b>	11.583	11.583	932
<b>1999/2000</b>	12.447	12.447	1.017
<b>2000/2001</b>	13.108	13.108	1.226
<b>2001/2002</b>	13.892	13.892	1.663
<b>2002/2003</b>	15.985	15.985	2.238
<b>2003/2004</b>	21.314	19.944	4.552
<b>2004/2005</b>	25.934	23.793	6.046
<b>2005/2006</b>	29.978	26.713	7.315
<b>2006/2007</b>	32.481	28.794	7.520
<b>2007/2008</b>	35.144	31.248	9.367
<b>2008/2009</b>	37.748	34.464	11.111
<b>2009/2010</b>	41.441	38.238	13.061
<b>2010/2011</b>	45.273	41.644	14.981

Quelle: Unveröffentlichtes Material des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2011)

**Tabelle 22: Bundesweite Anzahl der vom BMFSFJ geförderten FSJ-ler 2011/2012 zum Stichtag 01.12.2011**

	Anzahl der Freiwilligen gesamt	weiblich	männlich
Gesamt (Neuzugänge und Verbliebene/Verlängerer)	<b>47.077</b> (davon 139 im FSJ-Ausland)	<b>30.074</b> (davon 74 im FSJ-Ausland)	<b>17.003</b> (davon 65 im FSJ-Ausland)
Neuzugänge	<b>42.468</b> (davon 120 im FSJ-Ausland)	<b>27.397</b> (davon 62 im FSJ-Ausland)	<b>15.071</b> (davon 58 im FSJ-Ausland)
Verbliebene/Verlängerer aus 2010/2011	<b>4.609</b> (davon 19 im FSJ-Ausland)	<b>2.677</b> (davon 12 im FSJ-Ausland)	<b>1.932</b> (davon 7 im FSJ-Ausland)

Quelle: Unveröffentlichtes Material des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2012)

Tabelle 23: Anzahl der Bundesfreiwilligen im Dienst 2011/2012 nach Monaten und Bundesländern

Bundesland ▼	Bundesfreiwillige im Dienst											
	07/11	08/11	09/11	10/11	11/11	12/11	01/12	02/12	03/12	04/12	05/12	06/12
Schleswig-Holstein	66	391	721	896	973	1.030	1.088	1.125	1.107	1.073	1.042	1.016
Hamburg	15	103	379	584	683	725	797	827	818	774	746	703
Niedersachsen	116	1.034	1.917	2.301	2.544	2.652	2.797	2.920	2.896	2.813	2.756	2.664
Bremen	6	80	126	157	174	177	189	203	207	214	208	200
NRW	226	1.276	4.112	5.594	6.421	6.816	7.200	7.489	7.450	7.086	6.841	6.577
Hessen	45	392	899	1.149	1.313	1.406	1.509	1.594	1.616	1.592	1.574	1.542
Rheinland-Pfalz	24	156	460	651	763	858	974	1.048	1.043	1.075	1.075	1.063
Baden Württemberg	125	350	2.009	2.899	3.232	3.443	3.665	3.872	3.894	3.668	3.560	3.397
Bayern	76	214	1.473	2.252	2.645	2.852	3.051	3.213	3.218	3.066	2.939	2.789
Saarland	4	90	170	228	264	283	304	331	327	324	309	304
Berlin	31	136	379	532	682	732	832	968	1.004	1.005	1.005	974
Brandenburg	17	78	271	430	571	698	958	1.214	1.369	1.432	1.437	1.424
Mecklenburg-Vorpommern	12	67	236	376	461	531	634	736	799	838	849	828
Sachsen	77	257	1.220	1.841	2.327	2.712	3.325	3.821	4.454	4.589	4.617	4.575
Sachsen-Anhalt	34	120	389	551	667	753	978	1.230	1.615	1.684	1.712	1.705
Thüringen	47	184	490	728	927	1.137	1.528	1.884	2.156	2.249	2.257	2.247
<b>Bund</b>	<b>921</b>	<b>4.928</b>	<b>15.251</b>	<b>21.169</b>	<b>24.647</b>	<b>26.805</b>	<b>29.829</b>	<b>32.475</b>	<b>33.973</b>	<b>33.482</b>	<b>32.927</b>	<b>32.008</b>

Quelle: Unveröffentlichtes Material des Bundesamtes für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (2012)