



Centrum für soziale Investitionen und Innovationen
Centre for Social Investment

UNIVERSITÄT
HEIDELBERG



Internationalisierung der Freiwilligendienste FSJ, FÖJ und BFD: Das Potential von Incoming für Deutschland

Abschlussbericht

Berlin und Heidelberg, April 2015

Autorinnen und Autoren

Hanna Hielscher

Dr. Georg Mildenberger

Projektleitung

Prof. Dr. Helmut K. Anheier

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



Centrum für soziale Investitionen und Innovationen
Centre for Social Investment

Inhaltsverzeichnis

Die Ergebnisse in Kürze	6
1. Einleitung.....	13
2. Methodischer Ansatz und Vorgehen	15
2.1 Theoretisches Konzept für die Datenanalyse.....	19
2.2 Nationaler und internationaler Austausch.....	21
3. Ergebnisse Forschungsziel I: Systematisierung und Mapping des Feldes	22
3.1 Entwicklungslinien und allgemeine Merkmale der Incoming-Programme.....	24
3.2 Detaillierte Beschreibung des Incoming-Phänomens in Deutschland	28
3.2.1 Anzahl der Incoming-Freiwilligen in Deutschland.....	28
3.2.2 Zugangs- und Bewerbungswege zu den Incoming-Programmen	31
3.2.3 Regionale Herkunft der Incoming-Freiwilligen	39
3.2.4 Soziostruktureller Hintergrund der Incoming-Freiwilligen	41
3.2.5 Motive und Erwartungen der Incoming-Freiwilligen	47
3.2.6 Einsatzfelder und Tätigkeitsbereiche der Incoming-Freiwilligen	52
3.2.7 Aufnahmeorganisationen in Deutschland – Vier Organisationen im Vergleich	54
3.2.8 Leitlinien und pädagogische Konzepte in den Incoming-Programmen	57
4. Ergebnisse Forschungsziel II: Wirkung des Incoming-Dienstes auf die Freiwilligen und die Organisationen.....	65
4.1 Wirkung auf Ebene der Incoming-Freiwilligen	66
4.1.1 Bewertung des Dienstes durch die Incoming-Freiwilligen.....	66
4.1.2 Interkulturelle Kompetenz	69
4.1.3 Persönlichkeitsentwicklung.....	72
4.1.4 Fachkompetenzerwerb	76
4.1.5 Seminare	79
4.2 Wirkung auf Ebene der empfangenden Organisationen	80
4.2.1 Bewertung der Incoming-Programme durch die Organisationen.....	80
4.2.2 Lerneffekte in den Organisationen	82

5. Herausforderungen im Incoming-Feld	86
5.1 Positionierung und Förderung der Incoming-Programme	86
5.1.1 Der Freiwilligen-Zugang in die Incoming-Programme.....	86
5.1.2 Umsetzungen von Incoming im Alltag	95
6. Diskussion und Empfehlungen für die Weiterentwicklung der Incoming-Programme..	103
6.1 Empfehlungen	104
7. Quellenverzeichnis	107

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Überblick über die Forschungsziele	16
Abbildung 2: Darstellung der Projektdefinitionen für Incoming.....	29
Abbildung 3: Antworten auf die Frage: Wie haben Sie von der Möglichkeit einen Freiwilligendienst in Deutschland absolvieren zu können erfahren? (Vor-Einreise-Befragung, n=36).....	37
Abbildung 4: Wie haben Sie sich um einen Freiwilligendienst beworben? (Vor-Einreise- Befragung, n=30, Mehrfachnennungen möglich)	39
Abbildung 5: Herkunftsregionen der Incoming-Freiwilligen weltweit (Befragung in den Bildungszentren, n=165)	40
Abbildung 6: Herkunftsländer der Incoming-Freiwilligen aus Europa (Befragung an den Bildungszentren, n=58)	40
Abbildung 7: Alter der Incoming-Freiwilligen (Befragung in den Bildungszentren, n=165)....	42
Abbildung 8: Gegenüberstellung typischer Karrierepfade von Incoming- (oben) und Outgoing-Freiwilligen (unten)	43
Abbildung 9: Haben Sie bereits eine Berufsausbildung oder ein Studium abgeschlossen? (Befragung in den Bildungszentren, n=165).....	44
Abbildung 10: Höchster Schulabschluss der Incoming-Freiwilligen (Befragung in den Bildungszentren, n=165, Sekundarstufe I = Hauptschule/Mittlere Reife; Sekundarstufe II = Abitur bzw. Fachhochschulreife).....	45
Abbildung 11: Deutschkenntnisse der Incoming-Freiwilligen vor Einreise (in Prozent der Befragten; Vor-Einreise-Befragung, n=39. A1= Einstieg; A2 = Grundlagen; B1= Mittelmaß; B2 = gutes Mittelmaß; C1 = fortgeschrittene Kenntnisse; C2 = exzellente Kenntnisse).....	46
Abbildung 12: Antworten auf die Frage "Haben Sie ein anderes Zielland für einen Freiwilligendienst im Auge gehabt?" (n=39).....	50
Abbildung 13: Antworten auf die Frage „Haben Sie schon einmal solch eine andere Art des Auslandsaufenthalts in Erwägung gezogen?“ (in Prozent, n=39)	51
Abbildung 14: Haben sich Ihre Erwartungen an den Dienst erfüllt? (Nach-Dienst-Befragung, n=37).....	67
Abbildung 15: Würden Sie den Freiwilligendienst weiterempfehlen? (Nach-Dienst-Befragung, n=37).....	67
Abbildung 16: Kurzüberblick Motivatypen und Erwartungen der Incoming-Freiwilligen	68
Abbildung 17: Erhebung zur Anschlussbeschäftigung (Nach-Dienst-Befragung, n=24)	74

Abbildung 18: Erhebung zu Einsamkeit (Nach-Dienst-Befragung, n=27)	75
Abbildung 19: Erhebung zu neuen Freundschaften (Nach-Dienst-Befragung, n= 27).....	75
Abbildung 20: Erhebung zur Verbesserung der Sprachkenntnisse (Nach-Dienst-Befragung, n=27).....	77
Abbildung 21: Erhebung Lerneffekt durch Freiwilligendienst (Nach-Dienst-Befragung, n=26)	78
Abbildung 22: Antwort auf die Frage: Fanden Sie die Bewerbung schwierig und wenn ja, warum? (Vor-Einreise-Befragung, n=39)	87

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Merkmale der Aufnahmeorganisations-Fallstudien.....	17
Tabelle 2: Teilnahme an nationalen und internationalen Konferenzen und Tagungen	22
Tabelle 3: Auswahl der zehn größten Incoming-Aufnahmeorganisationen im geregelten Freiwilligendienstbereich 2013 (AKLHÜ 2014).....	31
Tabelle 4: Motivtypen der Freiwilligen und ihre Merkmale in der Übersicht (Quelle: Fokusgruppen und Vor-Einreise-Befragung).....	49

Abkürzungsverzeichnis

BFD = Bundesfreiwilligendienst

EFD/ EVS = Europäischer Freiwilligendienst

FSJ = Freiwilliges Soziales Jahr

FÖJ = Freiwilliges Ökologisches Jahr

Die Ergebnisse in Kürze

Schon lange ziehen junge Menschen aus Deutschland im Rahmen eines internationalen Freiwilligendienstes ins Ausland.¹ Die internationalen Freiwilligendienste ermöglichen derzeit bis zu 6.739 (AKLHÜ 2014) deutschen Freiwilligen ein Engagement über Ländergrenzen hinweg. Globales Engagement entsteht.²

Doch die Einseitigkeit des Freiwilligenstroms ist vielschichtig und durchaus kritisch diskutiert worden. Und seit geraumer Zeit gibt es auch Wandel. Zunehmend kommen auch internationale Freiwillige für einen Freiwilligendienst nach Deutschland – Tendenz steigend. Viele der Incoming-Freiwilligen sind Teilnehmende sogenannter *Reverse- oder Incoming-Programme*³ in den deutschen Einsatzstellen und gehören damit zu den insgesamt 100.000 Freiwilligendienstleistenden in Deutschland (Jakob 2013: 13).⁴ Dabei nutzen sie alle zur Verfügung stehenden Dienstformate (BFD, FSJ/ FÖJ, EFD), wie ihre nationalen Dienstkolleg/innen.

Die Studie im Überblick

Das zweijährige Forschungsprojekt „Internationalisierung der Freiwilligendienste FSJ, FÖJ und BFD: Das Potential von Incoming für Deutschland“ verfolgte zwei Forschungsziele. (1.) das bislang kaum erforschte Incoming in Deutschland zumindest im Umriss zu erfassen und

¹ „Mit Einführung des Förderprogramms weltweit schafft die Bundesregierung einen entwicklungspolitischen Freiwilligendienst für alle interessierten jungen Menschen. Neben dem konkreten Beitrag in einem Entwicklungsprojekt stehen das gegenseitige Lernen und der interkulturelle Austausch im Mittelpunkt.“ (Engagement global 2015).

² Im Kontext des globalen bürgerschaftlichen Engagements stehen aus deutscher Sicht die internationalen Freiwilligendienste, wie der *Internationale Jugendfreiwilligendienst (IJFD)*, das *Diakonische Jahr im Ausland (DJiA)*, der *Andere Dienst im Ausland (ADiA)*, *weltwärts, kulturweit*, das *Freiwillige Soziale Jahr im Ausland (FSJA)* oder der *Europäische Freiwilligendienst (EFD)* im Fokus der Praxis und Forschung.

³ Um die Bezeichnung dieser Freiwilligendienstformate rankt sich eine politische Diskussion unter den beteiligten Akteuren. Insbesondere im Rahmen des weltweit-Programmes sind Debatten um die Neutralität von Begrifflichkeiten geführt worden. Hier einigten sich die Mitglieder der AG Reverse (Engagement Global 2013) zuletzt auf die Bezeichnung Süd-Nord-Komponente. Diese sei spiegelbildlich zur Nord-Süd-Komponente und hätte damit keine wertende Konnotation. Begriffe wie *Outgoing* und *Incoming* wurden als missverständlich und zum Teil schwer übersetzbar eingestuft. Da der Begriff *Incoming* in der Freiwilligendienstpraxis häufig verwendet wird, wird dieser Begriff in der vorliegenden Studie mit Verweis auf diese Diskussion genutzt (vgl. Engagement Global 2013).

⁴ Gisela Jakob führt in den unterschiedlichen Formaten etwa 93.000 Freiwillige auf. Jedoch ist die Zahl der Teilnehmenden im BFD im Vergleich zu den Angaben von Gisela Jakob (35.201 Freiwillige im Juni 2013) bis April 2015 laut Angaben des BAFzA um etwa 2.000 auf nun 37.544 Personen (März 2015) gestiegen. Daher können wir insgesamt von etwa 100.000 Freiwilligen sprechen.

zu systematisieren. (2.) untersuchte das Projekt die Erfahrungen mit Incoming-Programmen und deren Wirkung sowohl aus der Sicht von Freiwilligen als auch der Aufnahmeorganisationen. Dafür wurden zwischen April 2013 und März 2015 folgende Erhebungen bzw. Analysen durchgeführt:

- 24 qualitative Experteninterviews mit Akteuren im Incoming-Feld
- 18 Fokusgruppen/Einzelinterviews mit insgesamt 126 Incoming-Freiwilligen
- 12 Fokusgruppen/Einzelinterviews mit insgesamt 24 Mitarbeitenden von Aufnahmeorganisationen in Deutschland
- Standardisierte Befragung an den Bildungszentren des Bundes mit insgesamt 165 Incoming-Freiwilligen
- Digitale Vor- und Nach-Dienst-Befragung mit insgesamt 39 bzw. 37 Incoming-Freiwilligen

Wie sieht das Incoming-Feld in Deutschland derzeit aus?

Die Datenlage zu Incoming-Freiwilligen in Deutschland ist unübersichtlich und unvollständig, denn an keiner Stelle werden die internationalen Freiwilligen spezifisch als Incoming-Freiwillige systematisch erfasst. Zudem sind sie in vielen unterschiedlichen Programmen angesiedelt. Häufig laufen sie auch als „normale“ Freiwillige im Engagementalltag mit. Dennoch fand das Projekt singuläre Erhebungen einzelner Organisationen, Träger und öffentlicher Stellen. Auf Basis dieser Daten kommt eine Hochrechnung auf 600 bis 900 Incoming-Freiwillige, die pro Jahr im Rahmen des BFD oder FSJ/FÖJ nach Deutschland kommen. Dazu kommen noch einmal etwa 500 Engagierte im Europäischen Freiwilligendienst (EFD), so dass derzeit jährlich zwischen 1.100 und 1.400 internationale Freiwillige nach Deutschland kommen.

Die Tendenz ist steigend, wie die Interviews und Fokusgruppen bei den Aufnahmeorganisationen zeigen. Es gibt eine stetig wachsende Nachfrage nach Incoming-Freiwilligendiensten – sowohl von Interessent/innen im Ausland als auch bei den Aufnahmeorganisationen. Zudem zeigt sich eine fortschreitende Professionalisierung der Incoming-Programme. Einige große Organisationen haben bereits Incoming-Programme mit eigenen Personalstellen und spezifischen pädagogischen Begleitprogrammen entwickelt. Andere Organisationen mit geringeren Freiwilligenzahlen folgen nach. Darüber hinaus entstehen auf politischer Ebene erste Förderstrukturen, zum Beispiel in Form der Süd-Nord-Komponente des *weltwärts*-Programms⁵ oder durch eine finanzielle Zusatzförderung im BFD sowie FSJ/ FÖJ. Unter dem Label *Freiwillige mit besonderem Förderbedarf* wird die pädagogische Begleitung von Incoming-Freiwilligen seit Januar 2013 finanziell mit bis zu 100 Euro pro Dienstmonat unterstützt,

⁵ „Internationale Freiwillige aus dem Globalen Süden können durch diese Komponente einen entwicklungspolitischen Freiwilligendienst in Deutschland leisten.“ (weltwärts 2015)

wenn bestimmte Kriterien erfüllt sind. Seit Januar 2015 werden die Incoming-Freiwilligen in der Kostenerstattungsrichtlinie des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zum BFD zudem explizit erwähnt.⁶

Wer sind die Incoming-Freiwilligen?

Insgesamt kommen knapp ebenso viele weibliche wie männliche Freiwillige für einen Dienst nach Deutschland. Im Durchschnitt sind sie 23 Jahre alt (23 Prozent sind 18-20 Jahre alt, 42 Prozent 21-24 Jahre, weitere 31 Prozent liegen zwischen 25-30 Jahren).

Die Incoming-Freiwilligen sind im Schnitt gut gebildet. 76 Prozent der Freiwilligen können einen Abschluss der Sekundarstufe II (entspricht Abitur oder Fachabitur), weitere 17 Prozent den der Sekundarstufe I (entspricht Realschule) vorweisen. Das im Vergleich zu den nationalen Freiwilligen höhere Durchschnittsalter der Incoming-Freiwilligen spiegelt sich auch in den weiteren Abschlüssen wider. Insgesamt haben 62 Prozent der Freiwilligen bereits ein Studium oder eine Berufsausbildung absolviert, stehen in ihrer Biographie also in der Regel an einer anderen Stelle als die Outgoing-Freiwilligen, die sich eher am Übergang von der Schule zum Studium oder der Berufsausbildung befinden (Stern et al. 2011).

Erstaunlich viele Incoming-Freiwillige verfügen zumindest über grundlegende Deutschkenntnisse. Knapp 50 Prozent bringen Vorkenntnisse des Deutschen mit, die sie sich oft über die (Hoch-)Schule angeeignet haben. Einige wenige haben ein höheres Sprachniveau.

Die wichtigste Herkunftsregion ist Europa, insgesamt 35 Prozent der Befragten kommen von dort, mit einem Schwerpunkt auf mittel- und osteuropäischen Ländern. Weitere 26 Prozent der Freiwilligen stammen aus Asien, hauptsächlich aus Ländern der ehemaligen Sowjetunion. Weitere 21 Prozent kommen aus Südamerika und etwa 10 Prozent aus Afrika.⁷

Warum kommen die Incoming-Freiwilligen nach Deutschland und wie bewerten sie ihren Freiwilligendienst?

Motive der Incoming-Freiwilligen

Die Incoming-Freiwilligen kommen mit verschiedenen Motiven und unterschiedlichen Erwartungen nach Deutschland. Trotz der Vielfalt der individuellen Beweggründe lassen sich unter den 126 Befragten in den Freiwilligenfokusgruppen vier Typen ausmachen:

⁶ Das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben hat diese Sonderförderung im Rahmen der Richtlinie zu § 17 des BFDG vom 30.10.2014 veröffentlicht (BAfZA 2015).

⁷ Zum Vergleich: Die Einsatzplätze in der Nord-Süd-Komponente des entwicklungspolitischen Freiwilligendienstes *weltwärts* befinden sich in Lateinamerika (ca. 42%), Afrika (ca. 37%) und Asien (ca. 20 %), vgl. Stern, T. et al. (2011).

Typ 1: Der pragmatische/berufsorientierte Typ

- Incoming-Freiwilligendienst als Phase der Berufsorientierung und Arbeitserfahrung
- Dieser Typ betont die Chancen des Dienstes
- Hohe Erwartungen an den Dienst als Qualifikation und berufliches Sprungbrett
- Häufigster Typ

„Dieses Praktikum wird für mich persönlich sehr nützlich sein. Ich wünsche mir einen Praktikumsplatz im [Einsatzstelle] zu bekommen. Ich möchte gerne die Arbeit kennenlernen, welche die Physiotherapeuten in Deutschland leisten.“ (Freiwilliger in der Vor-Einreise-Befragung)

Typ 2: Der kulturorientierte Typ

- Freiwilligendienst in Deutschland als Möglichkeit, die deutsche Kultur und Sprache kennenzulernen
- Der implizite Gedanke in Deutschland im Anschluss an den Freiwilligendienst anschließenden eine Ausbildung oder ein Studium zu beginnen, bzw. einen Arbeitsplatz zu finden spielt eine wichtige Rolle
- Dieser Typ zeigt ein starkes Interesse an Deutschland insgesamt

„Ich erwarte, viele Menschen aus verschiedenen kulturellen Hintergründen und mit unterschiedlichem Charakter zu treffen, aber vor allem hoffe ich, in der Lage zu sein, Unterschiede in den Kulturen wert[zu]schätzen und diese nutzen zu können, um mit und nach dem Freiwilligendienst eine Spur zu hinterlassen.“ (Befragte Person in der Vor-Einreise-Befragung)

Typ 3: Der sinnsuchende Typ

- Meist in einer Umbruchphase (Übergang Studium–Beruf oder berufliche Neuorientierung)
- Dieser Typ hebt die Chance zur persönlichen Entwicklung durch den Dienst hervor

„Ich möchte meine eigenen Grenzen und Möglichkeiten erfahren und mich persönlich herausfordern.“ (Freiwillige in der Vor-Einreise-Befragung)

Typ 4: Der helfende Typ

- Freiwilligendienst als Möglichkeit für altruistisches Handeln
- Dieser Typ betont die persönliche Zufriedenheit durch den Dienst an sich
- Seltenster Typ

„Ich fühle mich nützlich und habe das Gefühl, dass ich gebraucht werde.“ (Befragte Person im Bildungszentrumsurvey)

Alle vier Typen passen gut zu den Intentionen von Freiwilligendiensten. Dennoch, die zum Teil hohen Erwartungen der Freiwilligen an Berufsorientierung und den Dienst als Sprungbrett in ein Studium oder eine Ausbildung in Deutschland machen eine vorausschauende Klärung zwischen Freiwilligen, Einsatzstellen und Trägern notwendig.

Bewertung des Freiwilligendienstes durch die Incomer/innen

Rückblickend bewerten die Incoming-Freiwilligen ihren Dienst in der Regel positiv. Die Freiwilligen schätzen die Chance auf Persönlichkeitsentwicklung, zum Spracherwerb, zum Aufbau neuer sozialer Kontakte, zur Erweiterung des (kulturellen) Erfahrungshorizontes, aber auch die Möglichkeit zum Erwerb von berufsorientierten Kompetenzen.

„Es ist eine sehr gute Möglichkeit, sich selbst und andere besser kennenzulernen. Man kann viel lernen über Selbständigkeit und erwirbt Berufserfahrung, womit man seine Zukunft begründen kann. Man kann lernen, mit dem Geld gut auszukommen, und kann anderen helfen – das beste Gefühl. Außerdem kann man eine Fremdsprache lernen. Toll!“
(Freiwilliger in der Nach-Dienst-Befragung)

Warum entscheiden sich die Organisationen für die Aufnahme von Incoming-Freiwilligen und wie bewerten sie Incoming insgesamt?

Motive der Aufnahmeorganisationen

Das Feld der Aufnahmeorganisationen und ihrer verschiedenen Ebenen (Einsatzstelle, Träger, Bundesstellen) ist sehr heterogen. Dennoch können insgesamt drei übergeordnete Typen erkannt werden, die sich durch je unterschiedliche Traditionen mit Bezug auf Incoming unterscheiden. Ein Teil der Aufnahmeorganisationen pflegt langjährige internationale Partnerschaften und ist so dazu gekommen, internationale Freiwillige nach Deutschland zu holen. Einige dieser Organisationen arbeiteten auch weiterhin ausschließlich mit festen Partnern im Ausland zusammen, andere wiederum haben sich mittlerweile auch für Direktbewerbungen aus dem Ausland geöffnet und ermöglichen Incoming-Dienste für Freiwillige aus der ganzen Welt.

Eine zweite Gruppe besteht aus Organisationen, bei denen die Förderung des interkulturellen Austauschs selbst zur grundsätzlichen Ausrichtung der Organisation gehört.

Eine dritte Gruppe versucht, ihre Zielgruppe zu erweitern. Die Öffnung für internationale Freiwillige ist hier eher durch einen Ausgleich der Verknappung nationaler Freiwilliger motiviert. Im Hintergrund steht dabei auch (wie übrigens bei den „klassischen“ Jugendfreiwilligendiensten) die implizite Erwartung, mittelfristig Beschäftigte zu rekrutieren. Diese Aufnahmemotivation passt gut zu den Erwartungen vieler Incoming-Freiwilliger nach Berufserfahrung/-orientierung, steht aber in einer latenten Spannung zur Intention der gesetzlich geregelten Freiwilligendienste. Gleichzeitig stellt diese Konstellationen jedoch einen beson-

ders fruchtbaren Boden für interkulturellen Austausch dar, da zum Teil erstmalig internationale Elemente in die Arbeit der Einsatzstellen und Träger einfließen.

Bewertung der Incoming-Freiwilligendienste durch die Aufnahmeorganisationen

Die Aufnahmeorganisationen bewerten die Incoming-Dienste im Durchschnitt positiv. Die Einsatzstellen betonen, dass sie vom höheren Durchschnittsalter (23 Jahre), von der hohen Motivation und den ersten Berufs- und Bildungsabschlüssen/-erfahrungen sowie vom kulturellen Hintergrund der Incoming-Freiwilligen profitieren.

„Die Erfahrung mit [den Freiwilligen war] eigentlich zu 90 Prozent, sehr, sehr positiv. Die waren engagiert, die haben toll gearbeitet, sind toll mit unseren Leuten umgegangen.“ (Mitarbeiter einer Einsatzstelle)

„Wir müssen die Menschen einweisen. Sie haben oft auch einen Kulturschock. Die kommen aus ganz, ganz anderen Kulturen, müssen sich erst einleben, haben manchmal auch Heimweh oder kommen mit den deutschen Gewohnheiten nicht zurecht oder mit dem Essen nicht. Dann spielen manchmal religiöse Hintergründe noch eine Rolle und das wissen wir alles, und trotzdem machen wir das, und wir machen es sehr, sehr gerne.“ (Mitarbeiter in der Einsatzstelle, Fallorganisation 2)

Auch wenn die Einlebe-Phase der internationalen Freiwilligen länger als bei nationalen Freiwilligen dauert, Sprachkenntnisse erworben und gefördert werden müssen, Erwartungen nicht immer miteinander in Einklang stehen und kulturelle Unterschiede mitunter Mehraufwand in der pädagogischen Begleitung bedeuten, ziehen Freiwillige und Organisationen generell ein positives Fazit. Incoming hat also Potential.

Welche Faktoren beeinflussen die Weiterentwicklung von Incoming?

Doch dieses (quantitative und qualitative) Potential steht derzeit noch vor unterschiedlichen Herausforderungen, die seine vollständige Entfaltung bremsen. Die finanzielle Absicherung der Incoming-Programme ist durch die öffentliche Förderung nur zum Teil gesichert. Die mögliche Zusatzförderung für Incoming-Freiwillige ist für Einsatzstellen nicht immer attraktiv, weil sie mehr und neuen Verwaltungsaufwand bedeutet, der sich gerade bei wenigen Incoming-Freiwilligen nicht lohnt.

"Wenn ich jetzt den ganzen Aufwand sehe – Aufwand und Nutzen von dem ganzen Prozess – da ist ganz klar: Wenn wir genügend Bewerber im Inland hätten, die diese ganzen Stellen besetzen könnten, die wir jetzt als Freiwilligenstellen haben – und wir haben wirklich viele FSJ- und BFD-Stellen – dann würde man sich natürlich aufgrund des Ablaufverfahrens eher für die Inländer interessieren.“ (Mitarbeiter eines Trägers)

Außerdem kann die, aus Sicht der Expert/innen im Feld wichtige, Vor- und Nachbereitung der Incoming-Freiwilligen außerhalb der offiziellen Dienstzeit nicht abgerechnet werden. Für die Organisationen entstehen so zusätzliche Kosten. Zudem nehmen Visa-Verfahren und organisatorische Aspekte, wie die Unterbringung der Freiwilligen, ein zum Teil beträchtliches Zeit- und Geldbudget in Anspruch. Dies kann nicht von allen Organisationen bewältigt werden und führt zum Teil zur Ablehnung von Freiwilligen aus Nicht-EU-Ländern. Neben diesen grundsätzlichen Aspekten stehen auch Themen wie das Bedürfnis der Freiwilligen nach Berufsorientierung, dauerhafter sprachlicher Förderung und die zum Teil schwierige Suche nach Incoming-kompatiblen Einsatzstellen oder die Objektivität der Auswahlverfahren zur Diskussion.

„Vielleicht noch ein bisschen mehr Offenheit seitens der Einsatzstellen – einfach, sich mal auf ein ganz neues Wagnis einzulassen, auch wenn es mal mehr Investition an Arbeitskraft oder Zeit kostet, weil, auch das kann ein Riesengewinn sein – auch für Bewohner oder Kinder oder Klienten, für die man zuständig ist.“ (Mitarbeiterin des Trägers, Fallorganisation 1)

Fazit

Incoming kann und sollte sich, aus Sicht der Akteure, weiterentwickeln. Aufnahmeorganisationen und Freiwillige profitieren von diesen Programmen. Doch um eine hohe Qualität der Freiwilligendienste zu gewährleisten und auch um eine deutliche Abgrenzung dieser Formate zum Arbeitsmarkt zu schaffen, muss die Incoming-spezifische Begleitung sowie eine intensive Beratung der Einsatzstellen flächendeckend möglich gemacht werden.

1. Einleitung

Schon lange gehen deutsche Freiwillige für einen Freiwilligendienst in die Welt⁸. Vor allem die internationalen Freiwilligendienste ermöglichen derzeit bis zu 6.739 (AKLHÜ 2014) deutschen Freiwilligen ein Engagement über Ländergrenzen hinweg. Globales Engagement entsteht.⁹

Diese Einbahnstraße des Freiwilligenstroms ist vielschichtig diskutiert worden und steht seit geraumer Zeit im Zeichen des Wandels. Denn auch internationale Freiwillige kommen, wie die vorliegende Studie zeigt, für einen Freiwilligendienst nach Deutschland – Tendenz steigend. Viele der Incoming-Freiwilligen sind vor allem im Rahmen sogenannter *Reverse- oder Incoming-Programme*¹⁰ in den deutschen Einsatzstellen aktiv und damit Teil der insgesamt 100.000 Freiwilligendienstleistenden in Deutschland (Jakob 2013: 13).¹¹ Dabei werden sie, ebenso wie ihre nationalen Dienstkolleg/innen, in den verschiedenen Dienstformaten (Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ), Freiwilliges Ökologisches Jahr (FÖJ), Bundesfreiwilligendienst (BFD), Europäischer Freiwilligendienst (EFD)), eingesetzt.

Auch im entwicklungspolitischen Programm *weltwärts* wurde 2014 ein Reverse-Programm eingeführt, die „Süd-Nord-Komponente“; der erste Freiwillige ist im November 2013 eingereist.¹² Im Sinne eines weltoffenen Deutschlands sind solche Formate von großer Bedeutung.

⁸ „Mit Einführung des Förderprogramms *weltwärts* schafft die Bundesregierung einen entwicklungspolitischen Freiwilligendienst für alle interessierten jungen Menschen. Neben dem konkreten Beitrag in einem Entwicklungsprojekt stehen das gegenseitige Lernen und der interkulturelle Austausch im Mittelpunkt.“ (Engagement global 2015)

⁹ Im Kontext des globalen bürgerschaftlichen Engagements stehen aus deutscher Sicht die internationalen Freiwilligendienste⁹, wie der *Internationalen Jugendfreiwilligendienst (IJFD)*, das *Diakonischen Jahr im Ausland (DJIÄ)*, der *Anderen Dienst im Ausland (ADiÄ)*, *weltwärts*, *kulturweit*, das *Freiwilligen Sozialen Jahr im Ausland (FSJA)* oder der *Europäischen Freiwilligendienst (EFD)*, im Fokus der Praxis und Forschung.

¹⁰ Um die Bezeichnung dieser Freiwilligendienstformate rankt sich eine politische Diskussion unter den beteiligten Akteuren. Insbesondere im Rahmen des *weltwärts*-Programmes sind Debatten um die Neutralität von Begrifflichkeiten geführt worden. Hier einigten sich die Mitglieder der AG Reverse (Engagement Global) zuletzt auf die Bezeichnung Süd-Nord-Komponente. Diese sei spiegelbildlich zur Nord-Süd-Komponente und hätte damit keine wertende Konnotation. Begriffe wie *Outgoing* und *Incoming* wurden als missverständlich und zum Teil schwer übersetzbar eingestuft. Da der Begriff *Incoming* in der Freiwilligendienstpraxis häufig verwendet wird, wird dieser Begriff in der vorliegenden Studie mit Verweis auf diese Diskussion genutzt (vgl. Engagement Global 2013).

¹¹ Gisela Jakob führt in den unterschiedlichen Formaten etwa 93.000 Freiwillige auf. Jedoch ist die Zahl der Teilnehmenden im BFD im Vergleich zu den Angaben von Gisela Jakob (35.201 Freiwillige im Juni 2013) bis Oktober 2013 laut Angaben des BAFzA um etwa 12.000 auf nun 47.000 Personen gestiegen. Daher können wir insgesamt von etwa 100.000 Freiwilligen sprechen.

¹² Zunächst ist die Einführung einer dreijährigen Pilotphase geplant. Im ersten Jahr sollen 150 Freiwillige einreisen. Ein kontinuierlicher Ausbau auf 300 Plätze innerhalb der Pilotphase ist geplant. Vgl. Sylvia Heinrichs (Enga-

Sie tragen zu transkultureller Verständigung bei und ermöglichen interkulturelles Lernen sowohl aufseiten der Freiwilligen wie auch aufseiten der aufnehmenden Organisationen (Schwinge 2011).

Das Forschungsprojekt „Internationalisierung der Freiwilligendienste FSJ, FÖJ und BFD: Das Potential von Incoming für Deutschland“ verfolgte auf Basis dieser Ausgangsbedingungen zwei Forschungsziele. Einerseits ging es um eine Systematisierung und ein Mapping des bisher kaum erforschten Incoming-Feldes in Deutschland. In einem zweiten Schritt untersuchte das Projekt die Erfahrung mit und Wirkung von Incoming-Programmen auf Ebene der Freiwilligen und der Aufnahmeorganisationen. Doch warum ist Forschung im Bereich der Incoming-Programme derzeit so relevant und notwendig?

Freiwilligendienstprogramme tragen das Potenzial in sich, auch Gruppen zu erreichen, die von den bisherigen Dienstformaten, aber auch von Austauschprogrammen an Schulen und Hochschulen, nicht angesprochen werden. Vor dem Hintergrund des demographischen Wandels in Deutschland stellt die Ansprache internationaler Freiwilliger zudem eine Möglichkeit dar, um auch in Zukunft (insbesondere junge) Engagierte zu gewinnen. Darüber hinaus ist die einseitige Entsendung von deutschen Freiwilligen für Partnerschaften auf Augenhöhe nicht haltbar. Deutschland definiert sich als weltoffen, damit einher geht der Wunsch nach Strukturen für Globales Lernen, interkulturellem Austausch und Diversität.¹³ Aktuell weisen politische und zivilgesellschaftliche Akteur/innen auf die zunehmende Relevanz des Themas hin. So haben beispielsweise die Abgeordneten des Europäischen Parlaments Daniel Cohn-Bendit und Ulrich Beck vorgeschlagen, ein *Freiwilliges Europäisches Jahr* für alle einzuführen, um „ein Europa der tätigen Bürger zu schaffen“ (Cohn-Bendit/Beck 2013). Der internationale Zusammenschluss *Forum* hat die Forderung, Reziprozität in internationalen Freiwilligendiensten zu stärken, im „Paris Accord on Volunteering for Sustainable Development“, festgehalten (forum 2013). Parallel diskutieren die für die Durchführung Verantwortlichen in Arbeitsgruppen und Fachkonferenzen (BMFSFJ 2012) über die Bedeutung solcher Incoming- oder Reverse-Programme sowie deren Qualitätsstandards und Voraussetzungen. Dabei werden Forderungen¹⁴ an die politischen Entscheidungsträger formuliert, „das brachliegende Incoming-Potenzial“¹⁵ zu nutzen. Auch für die politischen Akteur/innen steht das Thema auf

gement Global): Implusvortrag auf der BMFSFJ Fachtagung „Freiwillig gestalten – erste Evaluationsergebnisse und aktuelle Entwicklungen der Freiwilligendienste“, 18.-19.11.2013, Berlin.

¹³ Diese Haltung spiegelt sich unter anderem in den Bundesprogrammen, wie *Toleranz fördern, Kompetenz stärken* wider. Dort heißt es: „Die Stärkung der demokratischen Bürgergesellschaft, Demokratie- und Toleranz-erziehung, soziale Integration, interkulturelles und interreligiöses Lernen / antirassistische Bildungsarbeit, kulturelle und geschichtliche Identität sowie die Bekämpfung rechtsextremistischer Bestrebungen bei jungen Menschen waren dabei die Schwerpunkte der Programmumsetzung.“ (BMFSFJ 2015).

¹⁴ Vgl. Evangelische Trägergruppe 2013.

¹⁵ Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) 2012.

der Agenda. In der Antwort auf eine kleine Anfrage positioniert sich die Bundesregierung der 17. Legislaturperiode wie folgt: „Zu erwarten ist, dass 2011 und 2012 diese Zahlen durch den neu geschaffenen Bundesfreiwilligendienst steigen, da dieser ausdrücklich auch von Freiwilligen aus dem Ausland geleistet werden kann.“¹⁶ Weiter heißt es: „[G]leichzeitig gibt es konkrete Überlegungen, das Format BFD auch für Incoming-Maßnahmen im Rahmen des weltwärts-Programms zu nutzen.“¹⁷

Das Thema gewinnt offensichtlich derzeit bei den beteiligten nationalen und internationalen Akteurinnen und Akteuren an Bedeutung. Bislang gibt es jedoch kaum fundierte wissenschaftliche Erkenntnisse über diesen Bereich des Engagements in Deutschland.

Um diese Lücke zu schließen, widmete sich das CSI in seiner zweijährigen Studie dem Thema.¹⁸

2. Methodischer Ansatz und Vorgehen

Das Forschungsvorhaben hatte zum Ziel, Erkenntnisse darüber zu generieren, welche Akteur/innen in dem Feld aktiv sind und welche Erfahrungen es im Incoming-Bereich bereits gibt. Insbesondere richtete sich das Interesse darauf, welche fachlichen Standards sich aktuell etablieren und welche Wirkungen von Incoming feststellbar sind (siehe nächster Abschnitt). Darüber hinaus wurde danach gefragt, welche Chancen sich durch einen Ausbau von Incoming für ein weltoffenes Deutschland ergeben und welche Herausforderungen in dem Bereich zu überwinden sind.

Um diese Ziele zu erreichen, folgte das Projekt zwei Forschungszielen (siehe nächster Abschnitt).

¹⁶ Drucksache 17/9291, S. 14.

¹⁷ Drucksache 17/9291, S. 14.

¹⁸ Das Vorhaben schließt unmittelbar an die Forschungen zur Einführung des Bundesfreiwilligendienstes an. Bereits dort wurde das Thema Internationalisierung des Dienstes als ein wichtiges Feld für die Weiterentwicklung des Formates identifiziert. Ergebnisse des Vorgängerprojekts finden sich unter anderem in Anheier et al. 2012 und Beller/Haß 2013.

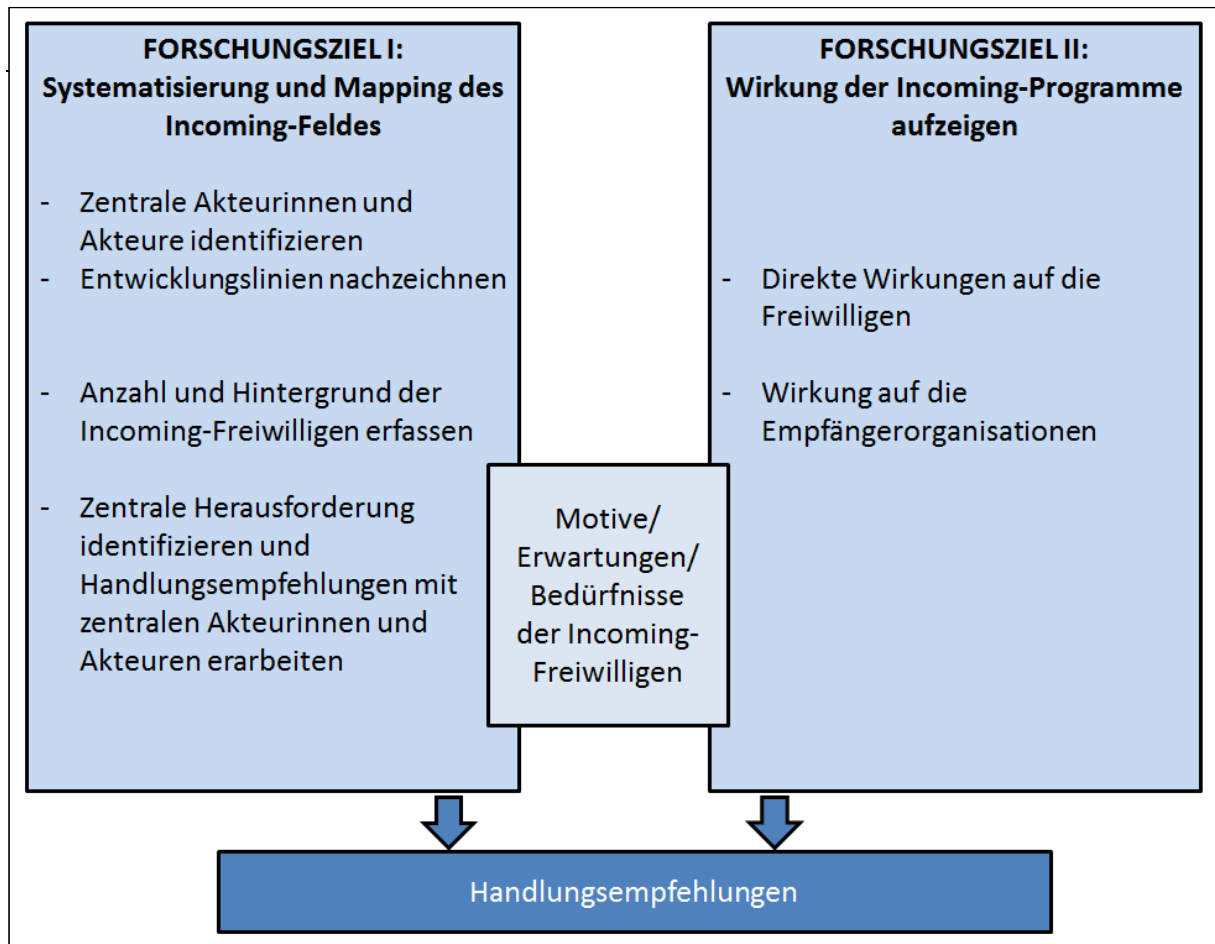


Abbildung 1: Überblick über die Forschungsziele

Methodik und Feldzugang im Forschungsziel I

Forschungsziel I sollte zunächst das Incoming-Feld systematisieren und abbilden. Dafür wurde der aktuelle Forschungsstand auf Basis einschlägiger Fachliteratur ausgewertet. Bereits vorhandene statistische Daten aus verschiedenen Quellen wurden zusammengeführt. Gleichzeitig befragte das CSI im Rahmen von Sondierungs- und Experteninterviews einschlägige Akteur/innen aus Politik, Forschung und Praxis¹⁹ im Feld des bürgerschaftlichen Engagements, um einen ersten Überblick über das differenzierte Feld zu gewinnen. Gleichzeitig wurde eine standardisierte Befragung an den Bildungszentren des Bundes durchgeführt, um unter anderem der Frage nachzugehen, wie viele Incoming-Freiwillige über den BFD nach

¹⁹ Um die Expert/innen auszuwählen, wurde ein methodischer top-down-Ansatz verfolgt. Eine Identifikation zentraler und großer Akteure im Incoming-Feld fand durch vorhandene Listen der großen deutschen Wohlfahrtsorganisationen sowie des Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend statt. Auch kleinere Akteure wurden eingebunden, wenn diese, durch vorherige Interviewpartner/innen, wissenschaftliche und praktische Literatur oder durch Kontakte aus dem Vorgängerprojekt des CSI zum Bundesfreiwilligendienst, als relevante Organisationen benannt wurden.

Deutschland gelangen.²⁰ Denn dieses Merkmal wird außer im EFD in keinem Freiwilligendienstformat systematisch erfasst, was die Datenlage in diesem Feld lückenhaft bleiben lässt.

Methodik und Feldzugang im Forschungsziel II

Der zweite Schritt bestand darin, die Erkenntnisse aus der ersten Forschungsphase mit den Akteur/innen zu diskutieren²¹ und in der Breite zu validieren sowie im nächsten Schritt die Wirkung des Incoming-Dienstes auf die Freiwilligen zu analysieren. Dafür wurden quantitative Längsschnittbefragungen und qualitative Fokusgruppen mit Incoming-Freiwilligen eingesetzt. Durch dieses Vorgehen konnten über 300 internationale Freiwillige erreicht und befragt werden.

Darüber hinaus wurde die Perspektive der Aufnahmeorganisationen (Träger und Einsatzstellen) in Form von Fallstudien beleuchtet. Die vier untersuchten Fälle wurden anhand von Kriterien ausgewählt, die bereits in den Sondierungsgesprächen als relevante Faktoren für die Entwicklung und Wirkung der Incoming-Programme identifiziert werden konnten. Darunter fallen die Größe und Erfahrung des Trägers, die geografische Lage (ländliche oder städtische Einsatzstellen) und die Anzahl der Incoming-Freiwilligen. Auf Basis dieser Kriterien wurden möglichst unterschiedliche Organisationen/Einsatzstellen (most different cases) untersucht. Da der Zugang zum Feld nur begrenzt möglich war, konnten nicht alle weiteren möglichen Kriterien, wie beispielsweise das Tätigkeitsfeld, mit einbezogen werden.

Tabelle 1: Merkmale der Aufnahmeorganisations-Fallstudien

Fallstudie 1	• Träger ist eine der größten Aufnahmeorganisationen im Incoming-Feld, über 100 Freiwillige werden pro Jahr aufgenommen • Langjährige Aufnahmeerfahrung • Ausgearbeitetes (pädagogisches) Incoming-Konzept • Incoming-Zugang basiert auf Partnerschaften • Ländliche und städtische Einsatzstellen
Fallstudie 2	• Träger ist eine der größten Aufnahmeorganisationen im Incoming-Feld, über 100 Freiwillige werden pro Jahr aufgenommen

²⁰ In der **Abschnitt 8.2** sind die Forschungsinteressen, die die damit jeweils einhergehende Methodik sowie die geplanten und durchgeführten Forschungselemente des Forschungsziels I im Überblick dargestellt.

²¹ Im Februar 2014 fand eine Tagung des Forschungsprojektes in Berlin statt, zu der Akteur/innen aus der Zivilgesellschaft und Politik eingeladen waren. Die Dokumentation der Fachtagung findet sich in Abschnitt 8.5.

	• Langjährige Aufnahmeerfahrung • Ausgearbeitetes (pädagogisches) Incoming-Konzept • Incoming-Zugang basiert auf Partnerschaften und Direktbewerbungen • Einbezug ausschließlich ländlicher Einsatzstellen
Fallstudie 3	• Träger nimmt bisher wenige (10) Incoming-Freiwillige pro Jahr auf • Träger ist erst seit einigen Jahren im Incoming-Feld aktiv • Ein (pädagogisches) Incoming-Konzept wird gerade entwickelt • Einsatzstellen agierten lange trägerunabhängig und haben seit über 20 Jahre Aufnahmeerfahrung • Incoming-Zugang basiert auf Direktbewerbungen • Ausschließlich ländliche Einsatzstellen
Fallstudie 4	• Der Einsatzstellenverbund ist eine mittelgroße Aufnahmeorganisation, insgesamt werden rund 40 Incoming-Freiwillige pro Jahr aufgenommen • Langjährige Aufnahmeerfahrung von bis zu über 20 Jahren in den Einsatzstellen • Incoming-Zugang basiert auf dem Aufnahmeverfahren des Trägers

Im Rahmen der Fallstudien führten wir qualitative Befragungen durch und befragten dabei Mitarbeiter/innen unterschiedlicher Ebenen zu den Incoming-Programmen. Insgesamt konnten im Rahmen der Fallstudien 18 Mitarbeitende der Träger und Einsatzstellen sowie 24 Incoming-Expert/innen im Rahmen der Sondierungsgespräche interviewt werden. Den Schwerpunkt bildeten dabei die Themenbereiche: Entwicklungslinien, Handlungspraktiken, Phänomenbeschreibung, zentrale Herausforderungen und Faktoren des Gelingens. Auf eine standardisierte Befragung aller im Incoming-Bereich aktiven Organisationen musste verzichtet werden. Grund dafür war die hohe Befragungsdichte im Bereich der Freiwilligendienste. Viele Organisationen signalisierten uns, dass sie keine Kapazitäten für weitere Befragungen aufbringen könnten.²² Zudem erschien eine qualitative Methodik in einem noch kaum erforschten und sehr diversen Feld als gewinnbringender gegenüber einer standardisierten

²² In **Abschnitt 8.2** ist die Forschungsmethodik für diesen Untersuchungsbereich detailliert aufgelistet.

Befragung. Denn so konnte den verschiedenen Organisationskulturen und Entwicklungslinien der Incoming-Programme angemessen begegnet werden.

2.1 Theoretisches Konzept für die Datenanalyse

Im Feld des bürgerschaftlichen Engagements und insbesondere der Freiwilligendienste sind bisher nur wenige wissenschaftliche Theorien entwickelt worden. Einer der wenigen Ansätze ist das *Conceptual Model: International volunteering and service impacts* von Sherraden et al. aus dem Jahr 2008. Die vorliegende Arbeit orientierte sich in der Phase der Datenanalyse an diesem Modell, das damit als strukturierender Rahmen gesehen werden kann.²³ Als eine der wenigen theoretischen Grundlagen in diesem Feld half es, die Analyse der empirischen Daten zu systematisieren und Kerndimensionen zu erkennen und zu bewerten. Die im Folgenden dargestellten Annahmen des Modells wurden dementsprechend als Orientierung für die Mehrfachkodierung, Darstellung und Auswertung der explorativ erhobenen Daten der vorliegenden Studie genutzt.

Das Modell legt nahe, dass die Wirkung von Freiwilligendiensten variiert und von den Eigenschaften und individuellen Fähigkeiten der Freiwilligen sowie von der Gestaltung der Programme und (Aufnahme-)Einrichtungen abhängt. Im Folgenden werden die Hauptthesen des Modells vorgestellt (vgl. Sherraden et al 2008: 397).

- Freiwilligendienste lassen sich maßgeblich durch die drei nachfolgenden strukturellen Dimensionen kennzeichnen. Auf diese Bereiche erstrecken sich dann auch maßgeblich die Wirkung der Dienste:
 - o **a) Freiwilligen- und Programmmerkmale.** Hierzu zählen vor allem die sozio-ökonomischen Attribute der Freiwilligen, also Bildungsniveau, Geschlecht, Nationalität, Alter, Klassenzugehörigkeit. Aufseiten der Organisation nennen die Autoren strukturelle Merkmale wie Organisationstypus, Mission und Ziele der Einrichtungen, Finanzierungsstruktur, sowie Größe und Rekrutierungsprinzipien.
 - o **b) Individuelle und institutionelle Eigenschaften.** Dies beinhaltet sowohl die konkrete Motivation des einzelnen Freiwilligen, dessen Erfahrungen und Kenntnisse, als auch die spezifischen Ressourcen der aufnehmenden Organi-

²³ Während der Vorbereitung des Projektes und auch noch in der frühen Phase war noch nicht absehbar, ob sich das Modell auch auf den Incoming-Bereich anwenden lassen würde, insbesondere da es auf Erfahrungen im englischsprachigen Raum basiert. Erst im Rahmen der Auswertung stellte sich das Modell als nutzbringende Strukturierungschance dar.

sation, zum Beispiel Zugangsmodalitäten, Internationalität, Anreizstrukturen oder die pädagogische Begleitung.

- o **c) Allgemeine Strukturmerkmale.** Damit beziehen sich die Autoren auf die Art und Weise, wie internationale Freiwilligendienste im Aufnahmeland geregelt sind, etwa hinsichtlich Zugangsbedingungen, Länge, Gegenseitigkeit (dies betrifft die Frage nach der Existenz einer Süd-Nord-Komponente), kulturellem Austausch etc.
- Die Wirkung internationaler Freiwilligendienste kann ihrerseits näher differenziert werden. Sie erstreckt sich potentiell auf drei Bereiche:²⁴
 - o **a) Wirkung auf das Aufnahmeland** („host community outcomes“). Darunter fallen konkrete soziale, ökonomische, ökologische oder politische Bedingungen, z.B. positive Effekte auf die Ressourcen der aufnehmenden Organisation. Ferner kann der Dienst eine Wirkung auf interkulturelles Wissen und internationale Verständigung entfalten. Paternalistische Einstellungen oder Klischees können verringert, aber auch bestätigt werden.
 - o **b) Wirkung auf die Freiwilligen.** Internationale Freiwilligendienste wirken sich seitens der Freiwilligen auf deren Sprachkenntnisse, Arbeitserfahrung, Persönlichkeitsentwicklung, interkulturelle Kompetenz sowie auf ihre Einstellung zum bürgerschaftlichen Engagement aus.
 - o **c) Wirkung auf die Entsenderegion** („sending community outcomes“). Diese gleicht im Wesentlichen den Merkmalen von a), konnte allerdings im Rahmen des hier vorliegenden Forschungsdesigns nicht untersucht werden.

Die Wirkung des Dienstes hängt von der Fähigkeit aller involvierten Einrichtungen ab, die Kosten des Dienstes zu tragen und die Aktivitäten der Freiwilligen zu koordinieren. Freiwilligendienste können zwar kosteneffizient sein, setzen aber das Vorhandensein von Ressourcen für Spracherwerb, Eingewöhnung/Orientierung, Begleitung, Unterkunft, Verpflegung etc. voraus (S. 401).

²⁴ Der hier verwendete Begriff der Wirkung in Freiwilligendiensten korrespondiert mit Jörn Fischers Definition von Wirkung als einer „Veränderung eines Zustandes oder einer Verhaltensweise aufgrund einer Intervention“ (Fischer 2011). Fischer geht davon aus, dass es drei Wirkungsebenen gibt. In Stufe 1 wirken Freiwillige durch ihre Arbeit in der Einsatzstelle, ihre Gegenwart stößt bereits informelle Lernprozesse in ihrem direkten Umfeld an. Gleichzeitig kommen die Freiwilligen selbst in eine Phase des Lernens, welche auf ihrem Freiwilligendienst und ihrem Umfeld beruht (Stufe 2). Stufe 3 in seinem Modell geht davon aus, dass der Freiwilligendienst ein Engagement nach dem Dienst (positiv) beeinflusst (Fischer 2011). In der vorliegenden Studie werden die ersten beiden Stufen untersucht.

Darüber hinaus geht das Model davon aus, dass internationale Freiwilligendienste die Freiwilligen in die Lage versetzen, sich Wissen, Fertigkeiten und Erfahrungen anzueignen, mit denen sie für ein Leben in der globalisierten, wissensbasierten Wirtschaft gerüstet sind. Lernen findet in diesem Kontext beschleunigt statt, da es mit praktischen Tätigkeiten einhergeht und untrennbar mit dem Alltagsleben der Freiwilligen verbunden ist (ebd., S. 409).

2.2 Nationaler und internationaler Austausch

Um inhaltlich und methodisch auf dem aktuellen Stand zu bleiben, aber auch Reflexions- und Validierungsmöglichkeiten zur eigenen Forschungsarbeit zu erhalten, tauschten wir uns mit Forschungs- und Praxisakteuren auf der internationalen Ebene aus. Dies sollte die sehr mageren Daten- und Forschungslage im Bereich der Freiwilligendienste kompensieren. Wie sich in Abschnitt 8.3 zeigt, lässt sich nur in begrenztem Maße Literatur zu internationalen Freiwilligendiensten und deren Wirkung auf internationaler Ebene finden. Der internationale Diskurs zum Thema Incoming war angesichts der kargen Literatur- und Datenlage in Deutschland dementsprechend wertvoll. So ermöglichte uns dieser zum einen, die internationalen Diskussionsstränge des Themas zu verfolgen. Zum anderen war der Austausch von Methoden und Erfahrungen zur Wirkungsmessung über Länder- und Organisationsgrenzen hinweg gewinnbringend; diese Erfahrungen konnten als Beispiel für die Analyse der Situation in Deutschland herangezogen werden. Der Austausch erfolgte bereits über die Teilnahme an (inter-)nationalen Konferenzen. Darüber hinaus standen wir mit *Fredskorpset Norway (FK Norway)* und dem französischen *service civique (france volontaires)* in Kontakt. Norwegen, dessen internationales Freiwilligendienstprogramm auf eine 50-jährige Tradition zurückblicken kann, hat als einziges europäisches Land Incoming von Beginn an in das Jugend-Austauschprogramm mit entwicklungspolitischer Ausrichtung implementiert²⁵; es ähnelt dem deutschen *weltwärts*-Programm. Frankreich hat mit dem *service civique* ein vergleichbares Programm zum BFD eingeführt. Der *service civique* ist staatlich verankert und gefördert und hat seit 2011 auch eine Incoming-Komponente.²⁶ Darüber hinaus hat *france volontaires* die systematische Erhebung *Cartographie*²⁷ publiziert. Sie enthält alle nationalen und internationalen Bewegungen bürgerschaftlichen Engagements in diesem Jahr. Freiwilligendienste sind als eine besondere Form des Engagements darin explizit dargestellt (Leyle/Lunel 2013).

²⁵ Während FK Norway seit 50 Jahren in unterschiedlichen Freiwilligendienstprogrammen tätig ist, existiert das Jugend-Austauschprogramm seit 2005. Es ist vergleichbar mit den internationalen Jugendfreiwilligendiensten in Deutschland.

²⁶ Vgl. <http://www.service-civique.gouv.fr/organisation-et-fonctionnement>

²⁷ Vgl. <http://www.france-volontaires.org/La-Cartographie-2013-des>

Darüber hinaus vernetzten wir uns im Rahmen unserer Forschungsprojektes mit Praxisakteuren auf der nationalen Ebene; unter anderem, um aktuelle Veränderungen im Freiwilligendienstfeld mitverfolgen zu können.

Tabelle 2: Teilnahme an nationalen und internationalen Konferenzen und Tagungen

IVCO-Konferenz, Paris	28.-30.09.2013
Fachtagung „Freiwillige gestalten“ des BMFSFJ, Berlin	18./19.11.2013
FSJ-Fachtagung, Berlin	19./20.11.2013
Fachtagung BDKJ, Frankfurt am Main	27.11.2013
Jubiläum von Fredskorpet Norway, Oslo (Norwegen)	15.-17.12.2013
Fachkonferenz der Zentralen Stellen im Internationalen Jugendfreiwilligendienst, Bonn	5./6.05.2014
Zwischenergebnispräsentation im Unterausschuss Bürgerschaftliches des Deutschen Bundestages, Berlin	04.06.2014
ISTR-Konferenz, Münster	22.-25.07.2014
CEV Konferenz, Turin (Italien)	2.-3.10.2014
Tagung zur Arbeitsmarktneutralität in den Freiwilligendiensten des DGB/ BBE , Berlin	14.01.2015
Regelmäßige Teilnahme der AG Bürgerschaftliches Engagement der SPD-Fraktion im Deutschen Bundestag, Berlin	Regelmäßig

3. Ergebnisse Forschungsziel I: Systematisierung und Mapping des Feldes

Im Verlauf der vorliegenden Studie zeigte sich, dass die Incoming-Programme auf breites Interesse bei Bewerbenden aus dem Ausland und bei (möglichen) Aufnahmeorganisationen in Deutschland stoßen. Gleichzeitig wurde deutlich, dass die wissenschaftliche Betrachtung des Phänomens begrenzt ist.

Im ersten Schritt des Projektes fand darum eine Sichtung der vorhandenen (wissenschaftlichen) Literatur im Incoming-Feld statt. Hierbei wurde deutlich, dass bisher kaum Literatur zum Thema Incoming in den deutschen Freiwilligendiensten existiert. Erst in den letzten Jahren entstanden einige wenige wissenschaftliche Publikationen – meist in Form von Evaluierungen bestimmter Programme – die für unsere Forschung einschlägig und relevant sind.

Aus diesem Grund wurde die umfassendere, auf internationale Literatur angelegte Recherche wichtig und richtungsweisend für das Projekt. Doch auch im internationalen Wissenschaftskontext konzentrieren sich nur wenige Studien auf den Incoming-Bereich der internationalen Freiwilligendienste. Der Fokus vorhandener Studien liegt zumeist auf dem Bereich Outgoing.²⁸ Hier finden sich insbesondere Analysen zu den Erfahrungen und der Wirkung der Dienste auf „Outgoing-Freiwillige“. Dabei handelt es sich vorwiegend um Freiwillige, die aus einem „reichen“ Land in ein „ärmeres“ gehen. Vergleiche zu Incoming-Freiwilligen in Deutschland sind dementsprechend nur unter Berücksichtigung dieser Perspektive möglich. Hier gibt es auch kritische Auseinandersetzungen mit dem Thema, beispielsweise in Form von Untersuchungen des Phänomens des Volontourism.²⁹

Weitere Vergleichsmöglichkeiten bieten z.B. Au-Pair-Dienste oder Erasmus-Aufenthalte. Da sich diese jedoch aufgrund ihrer inhaltlichen Ausrichtung und Zielsetzung deutlich von den deutschen Freiwilligendienstformaten absetzen, eignen sich diese Formate nur bedingt als Vergleichsobjekte.

Ein Freiwilligendienst ermöglicht es, in einer Vielzahl von Tätigkeitsfeldern den Alltag und die Besonderheiten wohlfahrtsstaatlicher und gemeinnütziger Strukturen in Deutschland kennenzulernen. Wir berücksichtigten daher auch Evaluationen der einzelnen Formate, wie zum Beispiel des FSJ, FÖJ oder des *Internationalen Freiwilligendienstes für unterschiedliche Lebenslagen* (IFL)³⁰, obgleich diese Incoming-Freiwillige nicht gesondert betrachten. Dennoch boten die in den Evaluationen gewonnenen Erkenntnisse wichtige Anschluss- und Vergleichsmöglichkeiten für das hier skizzierte Vorhaben und geben einen Überblick über die Wirkung der Dienste auf Freiwillige und Organisationen im Allgemeinen.³¹

²⁸ Outgoing bezeichnet die Entsendung von Freiwilligen ins Ausland, um dort einen Freiwilligendienst aufzunehmen.

²⁹ Hinter diesem Begriff verbirgt sich eine nicht abgeschlossene Definitionsdiskussion um Freiwilligendienste, die in Kombination mit einer allgemeinen Reiseerfahrung für die Freiwilligen sowie der daraus resultierenden Wirkungen heraus steht. Der Begriff deutet eine „Verschmelzung aus Volunteer, also Freiwilliger oder Voluntär und Tourismus.“ (Goede 2013: 49) an.

³⁰ Laut Informationen des AKLHÜ nahmen daran 58 Freiwillige aus 21 Ländern teil. Vgl. http://www.b-b-e.de/fileadmin/inhalte/PDF/aktuelles/nl_beitraege/2007/nl0706_kuehn.pdf

³¹ Abschnitt 8.3 gibt einen Überblick über relevante Literatur, die Impulse bzw. Anschlüsse für die Forschung zur „Internationalisierung der Freiwilligendienste in Deutschland“ bietet.

3.1 Entwicklungslinien und allgemeine Merkmale der Incoming-Programme

Traditionslinien und Motive der Einsatzstellen

Warum und wodurch sind die bestehenden Incoming-Programme in Deutschland entstanden oder warum entstehen sie derzeit? Diese Frage war ein wichtiger Ausgangspunkt zu grundsätzlichen Analyse des Incoming-Feldes.

Es zeigte sich, dass ein wichtiges Merkmal der Incoming-Programme in Deutschland die Heterogenität der Einsatzstellen und Träger ist, welche sich insbesondere in den Traditionen und Motiven der Organisationen widerspiegeln. Es gibt nicht *den* einen Grund, aus dem heraus sich deutsche Träger und Einsatzstellen dazu entscheiden, internationale Freiwillige aufzunehmen. Die Organisationen haben sich aus zum Teil sehr unterschiedlichen Beweggründen in das Incoming-Feld begeben oder sind von außen damit in Berührung gebracht worden.

Trotz dieser Heterogenität lassen sich insgesamt drei Hauptstränge identifizieren:³²

- **Partnerschaften**
- **Interkulturelle Ausrichtung – Reziprozität**
- **Erweiterung der Zielgruppe**

Manche der in den Sondierungsinterviews sowie Fallstudien befragten Organisationen gaben an, dass sie (1) durch bereits **bestehende Partnerschaften** in den Incoming-Bereich involviert sind. Diese Partnerschaften sind meist im Rahmen von Länderpartnerschaften oder Outgoing-Komponenten entstanden.

„Und das Konzept ist eben speziell: Wir wollen nicht nur exportieren, sondern es soll eine partnerschaftliche Verbindung sein. Die Freiwilligen aus den anderen Ländern sollen praktisch gleichberechtigt auch in Deutschland so einen Freiwilligendienst machen können. Deshalb haben wir jetzt auch von den Zahlen her etwa gleich viele Deutsche wie Internationale.“ (Mitarbeiterin einer Einsatzstelle, Fallorganisation 1)³³

Häufig gilt Reziprozität im Bereich der grenzüberschreitenden Freiwilligentätigkeit als Grundprinzip. Dort wo Freiwillige von Deutschland aus hingehen, sollen im Umkehrschluss auch Freiwillige nach Deutschland aufbrechen.

³² Die Traditionslinien konnten zunächst in den Sondierungsinterviews mit insgesamt 24 Expertinnen und Experten, Akteurinnen und Akteuren, die sich auf den Ebenen der Zentralstellen, Träger und Einsatzstellen bzw. den Bildungseinrichtungen mit Incoming befassen, erfasst werden (siehe Abschnitt 8.4.). Darüber hinaus untermauern die Organisation-Fallstudien noch einmal diese Linien.

³³ Die direkten Zitate entstammen den Interviews mit Einsatzstellen- und Trägermitarbeitenden, die im Rahmen der Organisationsfallstudien befragt wurden.

„Incoming hieß damals noch nicht so, gehörte aber, seitdem wir bei [Träger] sind jedenfalls, und schon davor, einfach von der Menschlichkeit her, vom Denken, mit dazu. Denn dieser reine Export von deutschen Freiwilligen ist einfach nicht das Richtige.“ (Mitarbeiterin eines Trägers, Fallorganisation 1)

Einige der Organisationen, die Partnerschaften als Ausgangspunkt und Motivation angeben, sind bei den Aufnahmen von Incoming-Freiwilligen über die Partner im Ausland geblieben.

„Das sind die Länder, auf die wir uns erst mal beschränkt haben, weil es da eben Partnerstrukturen gibt, beziehungsweise Organisationen der [Träger], die uns dann eben Leute suchen oder sagen, "wir haben jemanden, der Interesse daran hat." (Mitarbeiter in der Einsatzstelle, Fallorganisation 1)

Andere Organisationen nutzen ihre Erfahrungswerte mit Incoming über die Partnerstrukturen und öffnen sich dadurch auch für die Aufnahme von Incoming-Freiwilligen aus anderen Regionen der Welt. Die Programme werden also regional und strukturell erweitert.

(2) Für andere Träger und Einsatzstellen ist die allgemeine **interkulturelle Ausrichtung** der eigenen Organisation der Schlüssel für ihre Tätigkeit im Incoming-Feld.

„Unser Konzept sieht vor, dass wir keine ruhige Enklave auf dem Land sind. Wir wollen die Welt zu uns reinholen, die Gemeinde hier reinholen, die Gesellschaft hier reinholen und auch eben, wenn man weiter denkt, die Welt reinholen.“ (Mitarbeiter Einsatzstelle, Fallorganisation 2)

Diese Gruppe hebt besonders den Mehrwert und die Bereicherung durch internationale Freiwillige für die Einsatzstelle, aber auch für die Freiwilligen selbst im Sinne des interkulturellen Lernens heraus.

(3) Schließlich verstehen einige Aufnahmeorganisationen, vordringlich Einsatzstellen, den Incoming-Bereich als Chance, die **Zielgruppe der Freiwilligen zu erweitern**. Dabei geht es oftmals auch darum, schwer besetzbare Dienststellen zu füllen und den Bedarf der Einsatzstellen an Freiwilligen insgesamt zu decken.

Solche Einsatzstellen wurden oftmals, zum Beispiel von einem Träger, der auf der Suche nach geeigneten Einsatzstellen war, angesprochen und dazu ermutigt, internationale Freiwillige aufzunehmen.

„Wir haben ein bestimmtes Kontingent an Plätzen angeboten und haben dann bestimmte Bewerbungen von [Träger] bekommen. Und soweit ich mich erinnern kann, waren es früher vermehrt Deutsche, die das gemacht haben. Es ist in den letzten Jahren dann vermehrt zu ausländischen Angeboten gekommen.“ (Mitarbeiter der Einsatzstelle, Fallorganisation 4)

Auch wurden Einsatzstellen und Träger zunehmend direkt von ausländischen Freiwilligen kontaktiert, die Interesse an einem Freiwilligenjahr in Deutschland zeigten.

„Zum Teil habe ich Bewerbungen aus dem Ausland direkt bekommen, die übers Internet scheinbar auf uns aufmerksam geworden sind.“ (Mitarbeiterin einer Einsatzstelle, Fallorganisation 4)

Auf der Fachtagung des Forschungsprojektes (siehe Abschnitt 8.2) im Februar 2014 wurden die bis dato erhobenen Traditionslinien von den insgesamt 56 Teilnehmenden aus Politik und im Incoming-Bereich aktiven Organisationen validiert. Im Rahmen der dort durchgeführten Workshops wurden folgende Motive, die den erarbeiteten Traditionslinien entsprechen, genannt:

- die Bereicherung von Organisation und Einsatzstelle durch Freiwillige aus dem Ausland,
- die Möglichkeit der Erschließung einer neuen Zielgruppe
- die starke Nachfrage seitens der Freiwilligen,
- die Chance der interkulturellen Jugendbildung,
- die Herstellung eines Gleichgewichts zwischen Entsendung und Aufnahme,
- die Förderung des Austauschgedankens,
- die Stärkung der interkulturellen Zusammenarbeit und der Internationalisierung
- die Unterstützung und Stärkung der Partnerstrukturen sowie
- der Wunsch nach einem weltweiten Multiplikatoren-Netzwerk im Sinne globalen Lernens

Dienstformate und Gründe für die Wahl von Dienstformaten

In den Organisationsfallstudien wurden die Mitarbeiter/innen explizit nach dem Dienstformat befragt, welches sie für die Freiwilligen nutzen. Von besonderem Interesse war dabei, ob die verschiedenen Formate mit unterschiedlichen Wirkungen für die Organisationen korrespondieren. Die Mitarbeiter/innen der von uns befragten Einsatzstellen und Träger gaben an, dass sie entweder das Format des BFD, des FSJ/FÖJ oder des EFD für die Incoming-Freiwilligen nutzten.

Während der Befragungen zeigte sich relativ deutlich, dass das jeweilige **Dienstformat im Alltag** der Einsatzstellen eine **nachgeordnete oder unwichtige Rolle** spielt.

„Das [Dienstformat] ist für uns völlig egal. Das spielt im Alltag überhaupt keine Rolle. Unser Personalbüro wickelt das ab. Es ist immer viel Papierkrieg.“ (Mitarbeiter der Einsatzstelle, Fallorganisation 2)

Unterschiede der Dienstformate zeigen sich für die Organisationen vor allem in der Beantragungsphase und in Hinblick auf die jeweilige finanzielle Ausstattung. Die im Sommer 2013 eingeführte zusätzliche finanzielle Förderung der pädagogischen Begleitung von Incoming-Freiwilligen durch das BMFSFJ (siehe hierzu nächster Abschnitt) wird in einigen Organisationen genutzt. Fallorganisation 1 sattelte nach Einführung des BFD von einem zuvor privatrechtlichen Dienstformat vollständig auf das öffentliche BFD-Format um. Als positiv hebt die Organisation heraus, dass das BFD-Format flexibel in Bezug auf Altersstrukturen der Freiwilligen und bundesweit einheitlich handhabbar ist. Dadurch wird die Nutzung des Formates als attraktiv betrachtet. Die zusätzliche Förderung kommt dieser Organisation zu Gute, auch wenn sie darauf verweist, dass sie nicht für die Vor- und Nachbereitung der Incoming-Freiwilligen greift. Die Zusammenarbeit mit den öffentlichen Stellen im Rahmen der Incoming-Anträge wird von der Organisation als positiv bewertet.

Auch von den anderen Fallstudienorganisationen wird die zusätzliche Förderung grundsätzlich als wichtiges Signal verstanden. Dennoch stoßen die Einrichtungen auf verschiedene Hürden, die ihnen die Nutzung des Formates und insbesondere der Sonderförderung für Incoming-Freiwillige erschweren. Genannte Punkte sind, dass die Beantragung des BFDs langwieriger ist und dass eine neue Verwaltungsstruktur für die Anträge sowie ein Incoming-spezifisches pädagogische Konzept (siehe Abschnitt 3.2.8) entwickelt werden müssen. Diese Hemmschwellen kommen besonders dann zum Tragen, wenn ein Träger nur wenige Incoming-Freiwillige aufnimmt und der Aufbau dieser Struktur/Programme nicht im Verhältnis zum Nutzen, also der zusätzlichen monetären Förderung, steht (Fallorganisation 1). Die von einigen Einsatzstellen benannte längere Vorlaufzeit des BFDs führt außerdem dazu, dass er im Rahmen der Incoming-Programme bedingt einsetzbar ist, da hier zum Teil kurzfristige Änderungen auftreten, die schnelle Antragsverfahren benötigen. Aus diesen unterschiedlichen Gründen greifen die Organisationen deshalb gegebenenfalls immer noch oder wieder auf bereits in der Organisation etablierte Formate, wie das FSJ zurück.

„Der BFD hat einen größeren Vorlauf. Wenn es doch sehr schnell gehen muss mit der Einstellung, dann muss es FSJ werden, einfach, damit es schneller geht.“ (Mitarbeiter einer Einsatzstelle, Fallorganisation 4)

Auch gaben einige der Organisationen, aber auch Incoming-Freiwillige selbst an, dass Incoming-Bewerbende zuvor bereits im Rahmen beispielsweise eines Au-Pairs/Auslandssemesters in Deutschland waren und dementsprechend aus der Förderung herausfallen (siehe hierzu nächster Abschnitt). Gerade diese Freiwilligen sind für einen Teil der Einsatzstellen jedoch besonders interessant, da sie sich bereits in Deutschland eingelebt haben und sich dadurch die Eingewöhnungsphase in der Dienststelle verkürzt.

3.2 Detaillierte Beschreibung des Incoming-Phänomens in Deutschland

3.2.1 Anzahl der Incoming-Freiwilligen in Deutschland

Das für den Bundesfreiwilligendienst zuständige *Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben* (BAFzA) erhebt in seiner regelmäßig erhobenen Statistik keine Nationalitäten der Freiwilligen. Daher liegen für den BFD keine gesicherten Zahlen für den Incoming-Bereich vor.³⁴ In der Evaluation von FSJ und FÖJ wurden die Incoming-Freiwilligen in die repräsentative Befragung einbezogen, auf ihre Besonderheiten wurde jedoch nicht gezielt eingegangen, so dass keine speziellen Erkenntnisse zu dieser Zielgruppe vorliegen.³⁵ Auch in den anderen unterschiedlichen Formaten und Programmen werden Incoming-Freiwillige nicht gesondert erfasst, so dass **keine verlässlichen Daten zu ihrer derzeitigen Anzahl** existieren.

Im Rahmen unserer Forschung konnte keine statistische Vollerhebung aller Incoming-Freiwilligen vorgenommen werden. Dementsprechend führten wir unterschiedliche intern erhobene Daten von Zentralstellen, Trägern sowie Einsatzstellen zusammen. Wir mussten jedoch feststellen, dass die Bestände heterogen und unvollständig sind. Hinzu kommt, dass es bisher **keine Verständigung auf eine einheitliche Definition von Incoming** gibt. Zwar gilt für die Incoming-Freiwilligen des BFD seit Sommer 2013 die folgende Definition, welche die Grundlage für eine **zusätzliche finanzielle Förderung** der pädagogischen Begleitung durch das BMFSFJ darstellt. Nach dieser Definition gilt ein/e Freiwillige/r als Incoming-Freiwillige/r, sofern er/sie (a) in den letzten fünf Jahren nicht länger als sechs zusammenhängende Monate in Deutschland verbracht hat, (b) Deutsch nicht Muttersprache ist und (c) der Dienst im Rahmen eines Incoming-spezifischen pädagogischen Konzepts betreut wird (siehe hierzu Abbildung 2).³⁶

Darüber hinaus existieren andere Definitionen bzw. Interpretationen davon, wer als Incoming-Freiwillige/r zu zählen sei. Um möglichst alle Akteurinnen und Akteure in den verschiedenen Formaten erfassen zu können, arbeiteten wir in unserem Projekt mit einer sehr weiten Definition und schlossen alle ein, die für den Freiwilligendienst nach Deutschland eingereist sind oder ihr Visum zu diesem Zwecke verlängert bzw. den Aufenthaltstitel verändert haben. Dies erlaubt es uns, auch diejenigen zu berücksichtigen, die selbstorganisiert einreisen und in keinem spezifischen pädagogischen Begleitprogramm für Incoming-Freiwillige betreut werden. Auch Freiwillige, die ihren Dienst an ein Au-Pair anschließen,

³⁴ Eigene telefonische Anfrage; vgl. zudem Drucksache 17/12779, S. 2.

³⁵ Engels et al. 2005.

³⁶ Diese Definition wurde gemeinsam von Trägern, Zentralstellen und dem BMFSFJ ausgearbeitet und versteht sich als vorläufige Arbeitsdefinition, um klare Kriterien für einen begründeten Fördermehrbedarf zu haben.

wurden nicht grundsätzlich ausgeschlossen, da diese Gruppe gerade auch für die Wirkungsforschung relevant sein dürfte.

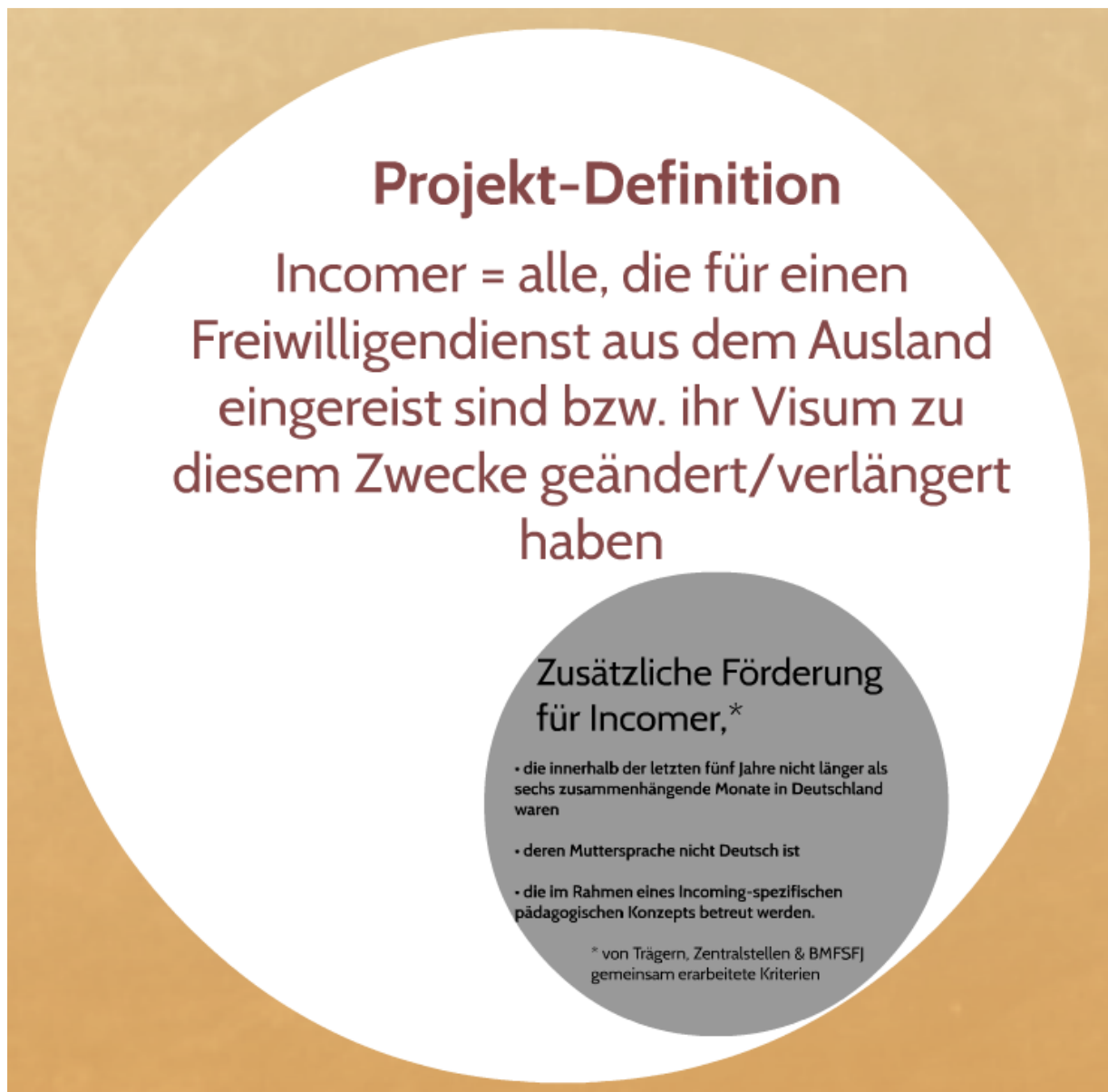


Abbildung 2: Darstellung der Projektdefinitionen für Incoming

Die Zusammenfügung der unterschiedlichen Daten erlaubt bislang nur eine quantitative Annäherung, jedoch noch kein verlässliches Abbild der momentanen Incoming-Landschaft. Insgesamt konnten Veröffentlichungen von Erhebungen, wie die statistischen Erfassungen des *Arbeitskreises Leben und Helfen in Übersee* (AKLHÜ) zu den Incoming-Freiwilligen, ausgewertet werden. Wir selbst stießen im Februar 2014 eine Erhebung der Incoming-Freiwilligen an

den Bildungszentren des BAFzA an, deren Ziel die Erfassung aller Incoming-Freiwilligen im BFD unter 27 Jahren ist.³⁷ Doch auch diese Erhebung konnte keine gesicherten Zahlen liefern, da der Rücklauf niedrig war. Ob dies an einer geringen Beteiligung an der Befragung oder einer tatsächlich niedrigen Zahl von Incomern an den Bildungszentren liegt, kann nicht abschließend beantwortet werden. Möglicherweise werden auch viele Freiwillige, die formal als Incomer bezeichnet werden könnten, nicht als solche erkannt, weil sie mit guten Sprachkenntnissen einfach „mitlaufen“ und weder von der Einsatzstelle noch vom Träger als „Incomer“ angekündigt oder geführt werden.

Trotz der lückenhaften Datenlage und der Dynamik des Feldes schätzen wir die Zahl der Incoming-Freiwilligen in den Formaten BFD, FSJ und FÖJ auf derzeit etwa **600-900 Incoming-Freiwillige pro Jahr**³⁸. Zu diesen zählen ausschließlich längerfristige Dienste, also keine *work-camps* oder ähnliches. Zudem kamen 2012 etwa 500 Freiwillige über den Europäischen Freiwilligendienst (EFD) nach Deutschland (Jakob 2013: 13). Auch, wenn die Incoming-Zahlen tendenziell eher steigen^{39 40}, so ist die Zahl der Incoming-Freiwilligen im Vergleich zu den insgesamt 6.739 Outgoing-Freiwilligen und knapp 100.000 Freiwilligen in den inländischen Freiwilligendiensten Deutschland bisher eher niedrig⁴¹.

Neben der Zahl der Incoming-Freiwilligen gibt auch die Zahl der Aufnahmeorganisationen Aufschluss über die Größe und Qualität des Feldes. Eine Erhebung aller im Incomig-Feld aktiven Organisationen ist bisher nicht erfolgt und kaum möglich. Der Arbeitskreis Lernen und Helfen in Übersee (AKLHÜ) hat eine erste Übersicht zu deutschen Aufnahmeorganisationen erstellt. Als zahlenmäßig wichtigste Organisationen im Bereich der geregelten Freiwilligendienste werden hier folgenden Organisationen abgebildet:

³⁷ Diese Zielgruppe nimmt verbindlich an den Seminaren der Politischen Bildung teil. Die Freiwilligen ab 27 Jahren sowie diejenigen, die ein FSJ, FÖJ oder einen EFD absolvieren, nehmen nur vereinzelt an Seminaren der Bildungszentren teil und können mit dieser Befragungsmethode daher nur teilweise erfasst werden.

³⁸ Die Zahlen variieren stark, da bisher keine einheitliche Erfassung stattfindet. Zudem werden oft unterschiedliche Definitionen angelegt. Eine aktuelle Erhebung des AKLHÜ geht von bis zu 1.000 Plätzen inklusive der Freiwilligen aus dem EFD aus (AKLHÜ 2014). Die Zahl der EFD-Freiwilligen ist hier allerdings mit etwa 120 Personen deutlich niedriger angesetzt als etwa bei Gisela Jakob (Jakob 2013).

³⁹ „Mit Blick auf die Teilnehmerzahlen haben 2012 559 Freiwillige bei 32 erfassten Trägern und 2013 625 Freiwillige bei 44 Trägern einen Incoming-Freiwilligendienst in Deutschland absolviert.“ (AKLHÜ 2014).

⁴⁰ Im Rahmen unseres Forschungsprojektes spiegelten uns die befragten Akteure eine stärker werdende Nachfrage von Incoming-Plätzen wieder. Auch auf den von uns durchgeführten Konferenzen nahmen Organisationen teil die für den Aufbau einer Incoming-Komponente in ihrer Organisation verantwortlich sind.

⁴¹ Vgl. Arbeitskreis Lernen und Helfen in Übersee. „Freiwilligen in internationalen Freiwilligendiensten 2013“ Statistische Übersicht 2013. (AKLHÜ). August 2014. http://www.entwicklungsdienst.de/ak_pbl/

Aufnahmeorganisationen im geregelten Freiwilligendienst-Bereich 2013	Zahl der Incoming-Freiwilligen
Freunde der Erziehungskunst e.V.	159
Bund der Deutschen Katholischen Jugend ⁴²	120
Internationale Jugendgemeinschaftsdienste e.V.	73
Initiative Christen für Europa e.V	53
VIA e.V.	47
ICJA Freiwilligenaustausch weltweit e.V.	36
BUND Rheinland-Pfalz/ FÖJ-KUR	30
Friedenskreis Halle	24
EOS-Erlebnispädagogik	14
Roter Baum Berlin UG	11
Vereinigung Junger Freiwillige e.V.	10

Tabelle 3: Auswahl der zehn größten Incoming-Aufnahmeorganisationen im geregelten Freiwilligendienstbereich 2013⁴³ (AKLHÜ 2014)

3.2.2 Zugangs- und Bewerbungswege zu den Incoming-Programmen

Die Sicht der Organisationen

In den Sondierungsinterviews mit den Organisationsexpertinnen wurde deutlich, dass der Zugang zu den Diensten häufig über spezifische Incoming-Programme verläuft. Darüber hinaus finden sich (vereinzelt) Incoming-Freiwillige, die sich ihren Aufenthalt selbst organisieren und ohne spezifisches Incoming-Programm einen Freiwilligendienst wahrnehmen. Diese sind sehr schwer zu erfassen, könnten aber eine zunehmende Rolle spielen. In den Experteninterviews wurde immer wieder auf eine steigende Zahl unkoordinierter Einzelanfragen hingewiesen.

In den Fallstudien konnten diese Erkenntnisse noch einmal vertieft herausgearbeitet werden.

Nachdem sich die Organisationen aus unterschiedlichen Motiven heraus für die Aufnahme von internationalen Freiwilligen entschieden haben, stehen sie vor der Herausforderung,

⁴² Eigene Abfrage beim Träger.

⁴³ Der Befragungsrücklauf der AKLHÜ-Befragung ist begrenzt, dementsprechend sind auch die hier gelisteten Organisationen nur ein erster Einblick in die Zahl der Incoming-Organisationen.

internationale **Freiwillige** zu **rekrutieren**. Der Träger und die Einsatzstelle arbeiten in dieser Phase in allen vier von uns untersuchten Organisationen zusammen.

In drei der vier Einsatzstellen bedeutet dies, dass die **Träger die Bewerbung vorselektieren** oder die **Einsatzstellenbetreuer bei der Vorselektion beratend unterstützen**. Die Bewerbungen der passenden Kandidat/innen werden dann an die Einsatzstellen weitergeleitet.

„Ich kriege die Bewerbungen zentral, versuche schon mal, offene Fragen zu klären, gerade wenn es irgendetwas ist, was ich im Vorfeld mit [dem Träger] auch abklären kann, was vielleicht gar nicht möglich ist, allein aus Zeitgründen. Es kommt ja immer wieder vor, gerade bei Incomern, dass die eine Bewerbung schicken und einen Einstellungswunschtermin haben, der aus irgendwelchen Gründen für die wichtig ist. Oft ist der aber gar nicht haltbar aufgrund dieser Vorbereitung, das weiß dann [der Träger]. Der sagt dann, "das geht gar nicht. So schnell kann man gar keine Aufenthaltserlaubnis bekommen", wie es für die dann aber zum Beispiel wichtig wäre, eine Anstellung zu bekommen für solche Sachen. Ich entscheide nicht über Bewerbungen.“ (Mitarbeiterin der Einsatzstellenverwaltung, Fallstudie 4)

Das erleichtert den einzelnen Einsatzstellen einerseits die Selektionsarbeit, andererseits müssen die Einsatzstellen ihrem Träger das Vertrauen entgegenbringen, dass dieser die richtigen Maßstäbe für die Vorauswahl ansetzt. Die **letztendliche Entscheidung**, ob ein Bewerber oder eine Bewerberin einen Platz in der Einrichtung erhält, **treffen in der Regel die Teams**, in denen die Freiwilligen eingesetzt werden.

„Und dann guckt man aufgrund der Bewohner, die in dem Haus sind und aufgrund des Mitarbeiterteams: Was könnte passen? Und dann greift der eine Kollege hierhin und der eine Kollege dahin.“ (Mitarbeitern in der Einsatzstelle, Fallstudie 2)

Dafür treten die Einsatzstellen meist auch noch einmal persönlich mit den Freiwilligen, zum Beispiel mittels **Online-Telefonie**, in Kontakt. Wenn die angehenden Incoming-Freiwilligen sich bereits vorher in Deutschland befinden, können die Bewerbenden, ebenso wie nationale Interessentinnen und Interessenten, vor Dienstbeginn in der Einsatzstelle **hospitieren** (Fallstudie 4). Bei Fallstudie 3 werden die europäischen Freiwilligen für eine Hospitation auf Kosten der Einsatzstelle eingeflogen. Dadurch werden gegenseitige Erwartungen und Wünsche abgeglichen. Dass dies bei einem Großteil der Incoming-Bewerbenden nicht möglich ist, wird von den Einsatzstellen zum Teil eher kritisch gesehen. Man „kauft die Katze im Sack“.

Rolle der Partnerschaften im Auswahlprozess

Einige Einsatzstellen/Träger, in unserer Studie Fallorganisation 1 und 2, arbeiten mit Partnerorganisationen im Ausland zusammen, um Incoming-Freiwillige auszuwählen. Einige davon bieten vor Ort, zum Beispiel in Schulen, Auswahl- und Kennenlern-Seminare oder Vor-

stellungsgespräche an, in denen interessierte Menschen sich über den Freiwilligendienst und die Einsatzstellen informieren können. Auch gleichen die Organisationen bereits die Passung zwischen potentiellen Freiwilligen und Einsatzstellen ab. In anderen Fällen reisen Mitarbeiter aus Deutschland in die Partnerländer, weil sie dort eingesetzte deutsche Freiwillige betreuen und führen in diesem Zuge Gespräch mit Interessenten durch. Die Aufnahmeorganisationen schätzen ihre Partnerschaften im Auswahlprozess, da diese die fehlende Komponente des Kennenlernens und des Austauschs über Motive und Erwartungen zwischen Freiwilligen und Einsatzstelle zu einem gewissen Grad kompensieren.

*„Wir haben einen Regionalkoordinator in Brasilien zum Beispiel. Und der macht die brasilianischen Bewerbungen, lädt die auch vor Ort ein und schickt uns dann schon mal so ein Resümee der Bewerbung. Das ist in Brasilien dann immer sehr hilfreich, wenn man den Kontext oder die Person vor Ort kennt und die vielleicht schon besser einschätzen kann.“
(Mitarbeiterin eines Trägers, Fallorganisation 2)*

Bei Fallorganisation 1 ist der Zugang in die deutschen Einsatzstellen sogar ausschließlich über die Partnerstrukturen möglich. Andere Organisationen, wie Fallorganisation 2 haben über Partnerschaften begonnen, Incoming-Freiwilligen aufzunehmen, öffnen sich nun aber auch für Freiwillige aus anderen Regionen, ohne dass Partner (Fallorganisation 2) vor Ort sind.

Die Rekrutierung über Partner hat aus Sicht der Organisationen auch Schattenseiten. Insbesondere dann, wenn Partner in den Heimatländern Personen aus persönlicher Verbundenheit bevorzugen. Darüber hinaus sind die Partner vor Ort nicht immer oder ausführlich damit vertraut wie die Einsatzstelle konzipiert ist, daher kann es auch zu Fehleinschätzungen im Matching-Prozess kommen. Zudem werden damit Freiwillige ausgeschlossen, in deren Heimatländer keine etablierten Partnerstrukturen existieren.

Direktbewerbungen

Alle von uns untersuchten Organisationen berichten, abseits von eigenen Strukturen, von vermehrt eintreffenden Direktbewerbungen von Incoming-Freiwilligen in den Einsatzstellen. Der Umgang damit ist abhängig vom jeweiligen Bewerbungsprozess der Organisationen. Fallorganisation 1 nimmt trotz der hohen zweistelligen externen Incoming-Bewerberzahl keine Freiwilligen außerhalb der Partnerstrukturen auf.

Andere Organisationen, wie in Fallstudie 2 und 4, nehmen auch diese Freiwilligen auf, beziehungsweise vermitteln sie zunächst an den Träger.

Auswahlkriterien

Die konkrete Auswahl der Incoming-Freiwilligen stellt sowohl den Träger als auch die Einsatzstelle vor eine Entscheidung, die letztendlich einen Effekt auf die allgemeinen Zugangs-

chancen von Incoming-Bewerbenden insgesamt hat. Wer ist der oder die passende Freiwillige?

Die Erwartungen der Aufnahmeorganisationen an die Freiwilligen und die damit einhergehenden Auswahlkriterien unterscheiden sich in ihrer Komplexität und ihrem Umfang je nach Einsatzstelle und Einstellung der Mitarbeitenden deutlich.

Deutschkenntnisse werden allerdings von allen vier Organisationen (Träger und Einsatzstelle) als wichtiges Kriterium genannt. Darüber hinaus spielen **organisatorische Voraussetzungen**, wie die Chance auf Visumsbeschaffung im gegebenen Zeitrahmen, eine grundlegende Rolle bei der Entscheidung für oder gegen eine/n Bewerber/in.

Doch selbst bei den **Sprachkenntnissen** zeigt sich, dass deren Notwendigkeit vor allem von der Offenheit und Toleranz der Mitarbeitenden sowie von der Wichtigkeit der Sprache für die tägliche Arbeit abhängt.

„Eine gewisse Grundskepsis war erstmal da. Diese Schlüsselqualifikation der Sprache war für mich persönlich jetzt so ein Thema, oder vielleicht auch für das gesamte Team – wo man sagt "OK, passt das?“ (Mitarbeiter einer Einsatzstelle, Fall 3)

„Das ist generell so. Mir selber macht das nicht so viel aus, dadurch, dass ich Englisch und Spanisch spreche. Aber um eben in der Zusammenarbeit mit anderen Mitarbeitern klar zu kommen, weil die die Erwartungen daran haben, ist das [Erlernen der deutschen Sprache] absolut notwendig.“ (Mitarbeiterin einer Einsatzstelle, Fallstudie 1)

„Also, dass man Deutsch versteht. Und das ist ja teilweise auch wieder positiv, weil man ja das Deutsche dann erlernt. Das kann ja dann auch wieder hilfreich sein für die Bewohner. Das muss noch garnichtmal so eine große Barriere sein, wenn derjenige sich noch nicht so gut auf Deutsch ausdrücken könnte.“ (Mitarbeiter in der Einsatzstelle, Fallstudie 3)

Andere Auswahlkriterien, welche im Rahmen der Einsatzstellenbefragung auftauchten und die als Erwartungen oder spezifische Maßstäbe von den Träger- und Einsatzstellenmitarbeitenden benannt wurden, sind Alter, die Motivation, die persönliche Einstellung/Charakter, Fach- oder Vorkenntnisse, vorherige Ausländerfahrung und die regionale Herkunft der Bewerbenden.

Das Alter der Freiwilligen spielt aus unterschiedlichen Gründen eine Rolle. Je älter die Incoming-Freiwilligen sind, umso mehr Erfahrung, beruflicher oder auch privater Natur, bringen sie in die Einsatzstelle mit ein. Zudem ist bei älteren Freiwilligen der Prozess der Persönlichkeitsentwicklung weiter vorangeschritten, sodass von einem niedrigeren Betreuungsbedarf in dieser Hinsicht ausgegangen wird. Auf der anderen Seite sehen einige Einsatzstellen die Altersähnlichkeit der Freiwilligen zu den zu betreuenden Personen als positiv an.

„Einmal sind diese jungen Menschen – wie auch immer, ob das Zivildienst war oder Freiwillige – näher an unserer Nutzergruppe dran. Und dadurch, dass die in einer gemeinsa-

men Altersgruppe sind, sind die einfacher und schneller auch mit diesen jungen Menschen in Kontakt. Die sind dann auch behilflich bei allen Sachen des Lebens.“ (Mitarbeiter in der Einsatzstelle, Fallstudie 1)

Darüber hinaus achten die meisten Mitarbeitenden auf die jeweilige **Motivation** der Incoming-Freiwilligen. Als zentral betrachten die Organisationen, dass die Freiwilligen motiviert sind zu lernen beziehungsweise Neues kennenzulernen. Dabei geht es um die Themen, wie die konkrete Arbeit, die Organisation oder auch darum, Deutschland oder die deutsche Kultur kennenzulernen.

„Ich glaube, wo wir besonders darauf achten, ist erst mal, dass eine Eigenmotivation da ist und dass es wirklich darum geht, ein Jahr deutsche Kultur, das Land, aber eben auch wirklich soziale Arbeit in Deutschland kennen zu lernen. Und da legen wir auch wirklich unseren Schwerpunkt drauf.“ (Mitarbeiter in der Einsatzstelle, Fallstudie 1)

Die Motivation ist eng verbunden mit Erwartungen an die **persönliche Einstellung oder den Charakter** der potentiellen Incoming-Freiwilligen. Dabei stehen Eigenschaften, wie Offenheit, Kontaktfreude, Toleranz, aber auch eine gefestigte Persönlichkeit im Vordergrund.

„Die müssen kontaktfreudig sein. Die müssen vor allen Dingen auch auf die Behinderten eingehen können [sic]. (Mitarbeiter in der Einsatzstelle, Fallstudie 1)

Ebenso relevant können **Fach- oder Vorkenntnisse** der Incoming-Freiwilligen werden. Dabei geht es zum Teil um grundlegende Vorerfahrungen, wie allgemeine Erfahrungen im Bereich der zukünftigen Tätigkeitsbereich, die sowohl im Beruf, in der Ausbildung oder im privaten Umfeld gemacht wurden.

„Dass die schon mal etwas Gruppenarbeit miterlebt haben, also wissen, wie eine Gruppe funktioniert, dass die auch mit sozialen Problemen schon mal in Kontakt gekommen sind.“ (Mitarbeiterin in der Einsatzstelle, Fallstudie 1)

Eine Einsatzstelle verwies deutlich darauf, dass sie spezifische Fachkenntnisse einfordert, da der Einsatz in der dortigen Stelle kaum oder nur schwierig möglich ist.

„Wir haben einfach einen Bedarf, der sich entsprechend an den Qualifikationen des jeweiligen Bewerbers orientiert. Daraus ergibt sich dann entsprechend Entscheidung für den Einen oder gegen den Anderen.“ (Mitarbeiter aus der Einsatzstelle, Fallstudie 3)

Andere Einsatzstellen sehen es als positiv an, wenn die Incoming-Freiwilligen durch vorherige **Auslandsaufenthalte** in Deutschland zu einem gewissen Grad in Deutschland **akklimatisiert** sind. Diese Freiwilligen werden dann zum Teil bevorzugt ausgewählt.

„Wir hatten jetzt ein paar Mal sind Anfragen von Menschen aus dem Ausland, die über ein Au-Pair-Programm nach Deutschland gekommen sind. Diese Menschen nehme ich eigentlich ganz gerne, weil die schon sich einfach eingewöhnt haben in unsere Kultur. Das ist gar nicht wertend gemeint, aber das ist einfach eine Realität. Die Sprache ist oft schon gut

vorhanden und die sind schneller ,da‘, sage ich mal.“ (Mitarbeiter einer Einsatzstelle, Fallstudie 2)

In einzelnen Fällen zeigt sich auch, dass die **regionale Herkunft** der Freiwilligen eine Rolle bei der Entscheidung für oder gegen bestimmte Interessenten ist. Hier spiegeln sich, neben der regionalen Schwerpunktsetzung durch Partnerschaften, zum Teil Ängste oder Sorgen der Einsatzstellen, die Begleitung von Menschen aus unbekannten oder als schwierig wahrgenommene Regionen, nicht erfüllen zu können wider.

„Und da wird eben gerade geguckt: Können wir das überhaupt leisten, auch von der Betreuung her? Ist vielleicht in dem Land... Gibt es da Besonderheiten, die es hier schwierig machen könnten? Genau, und [wir] prüfen das einfach.“ (Mitarbeiterin in der Einsatzstelle, Fallstudie 1)

Andererseits wird die regionale Herkunft zum Teil auch als Indikator für eine bestimmte Arbeitsmentalität gewertet. Auf diesen persönlichen Bewertungshorizont greifen einige Einsatzstellenmitarbeitende dann auch im Auswahlprozess zurück.

„Bei den Menschen aus dem Ausland haben wir aus bestimmten Ländern eine ganz tolle Arbeitshaltung und aus manchen Ländern eben weniger. Mit den Jahren haben wir herausgefunden, welche Incomer wir aus welchen Ländern bevorzugen und wo wir auch mal negative Erfahrungen gemacht haben.“ (Mitarbeiter in der Einsatzstelle, Fallstudie 2)

Die Sicht der Freiwilligen

Insbesondere die Perspektive der Freiwilligen ist wichtig, um die aktuellen Zugangswege von Incoming Freiwilligen nachvollziehen zu können. Aus diesem Grund wurden Incoming-Freiwillige vor Dienstantritt dazu befragt, wie sie von der Möglichkeit, einen Freiwilligendienst in Deutschland zu machen, erfahren haben.⁴⁴

⁴⁴ Diese Frage ist insbesondere vor dem Hintergrund spannend, da es bisher kaum gezielte oder breite Bewerbungsinitiativen von Incoming-Programmen im Ausland gibt.

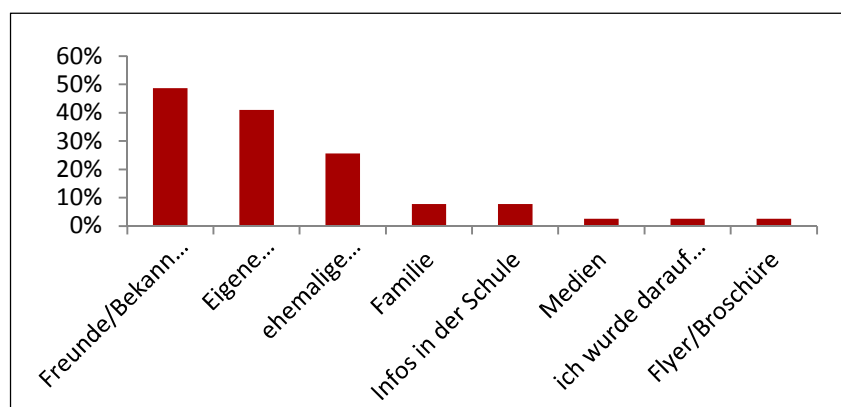


Abbildung 3: Antworten auf die Frage: Wie haben Sie von der Möglichkeit einen Freiwilligendienst in Deutschland absolvieren zu können erfahren? (Vor-Einreise-Befragung, n=36)

Insgesamt konnten wir mit dieser Frage 39 Incoming-Freiwillige im Rahmen der online durchgeführten Vor-Einreise-Befragung erreichen. Dabei war feststellbar, dass vor allem persönliche soziale Netzwerke und die eigene Recherche im Internet für die Information eine wichtige Rolle spielen. Etwa die Hälfte der Freiwilligen hat über Freunde oder Bekannte vom Freiwilligendienst in Deutschland gehört. Mehr als 40 Prozent haben sich mittels Eigenrecherche im Internet informiert.

„Ich möchte arbeiten und ich kann [das] nicht direkt hier im Krankenhaus [machen]. Und ich gucke im Computer [sic] und ich sehe: FSJ, Freiwilligen...“ (Freiwillige in einer Fokusgruppe)

Eine relevante Informationsquelle können ehemalige Freiwillige sein. In den qualitativen Interviews mit den Incoming-Freiwilligen (in den Fokusgruppen wurden insgesamt 126 Personen befragt) zeigte sich, dass sowohl Freiwillige im Heimatland, aber auch in Deutschland als Informationsträger dienen.

„Ich habe diese Möglichkeit von einem Bekannten gehört. Er wohnt in Berlin und er war auch Freiwilliger in Ungarn. Er hat gesagt, wenn ich mit dem Studieren fertig bin, kann ich das machen, und dass das gut wäre wegen der Sprache.“ (Freiwillige in einer Fokusgruppe)

Darüber hinaus ist der Zugang zu Engagementstrukturen oder Partnerorganisationen von deutschen Incoming-Organisationen im Heimatland wichtiges Portal für die Informationsweitergabe. Hier spiegelt sich die partnerschaftliche Zusammenarbeit von deutschen und internationalen Organisationen wider.

„Sie sind in ihrer Kirchengemeinde in sozialen Gruppen aktiv und seit Jahren kommen auch schon deutsche Freiwillige nach Mexiko und daher haben sie auch verschiedene deutsche Jugendliche kennen gelernt.“ (Freiwilliger in einer Fokusgruppe)

Dieser Zugang spiegelt sich auch in der Erfassung der Engagement-Erfahrung der Incoming-Freiwilligen wider, wie sie sich in der Vor-Einreise-Befragung zeigt. Auch wenn die Antwort-

quote auf die beiden Engagement-Fragen (Haben Sie sich schon mal freiwillig/ehrenamtlich engagiert?/Haben Sie schon einmal einen Freiwilligendienst absolviert?) eher niedrig war, zeigt sich in der Tendenz, dass:

- Etwa 25% der Freiwilligen bereits einen Freiwilligendienst im In- oder Ausland absolviert hat.
- ein Teil der Incoming-Freiwilligen bereits in ihrem Heimatland bürgerschaftlich engagiert ist. Dabei wurden die internationalen Freiwilligen vor allem in der Schule in einem Verein/NGO oder in einer Jugendorganisation aktiv.

Damit wird deutlich, dass freiwilliges Engagement für einige der Incoming-Freiwilligen kein Neuland ist, sondern im Gegenteil sogar einen spezifischen Zugangsweg zum bürgerschaftlichen Engagement in Deutschland darstellt.

Als weiterer Zugang wird auch die Schule oder das berufliche Umfeld genannt. In diesen Kontexten wurden die Interessenten von Lehrenden oder dem Kollegium auf die Möglichkeit des Freiwilligendienstes aufmerksam gemacht.

„Ich habe, bevor ich nach Deutschland kam, im Goethe-Institut gearbeitet, im Bereich der Bibliothek und da habe ich einmal Informationen über [Träger] erhalten. Und in der Zeit hatte ich auch in einer Grundschule gearbeitet und es entstand einfach das Angebot, dass es ein Programm gibt, wo ich in einer [...] Einrichtung arbeiten konnte.“ (Freiwilliger in einer Fokusgruppe)

In den bisher vorgestellten Daten wird ersichtlich, dass bereits in der Phase des Erstkontaktes zum Thema Freiwilligendienste in Deutschland Filtermerkmale greifen. Insbesondere ehrenamtlich Aktive, Deutschlandinteressierte oder gut Vernetzte, die über ihr soziales Netz Informationen zum Freiwilligendienst erhalten, finden Zugang zu den deutschen Freiwilligendiensten.

Doch wie verläuft der Bewerbungsprozess potentieller Incomer nach der Erstinformation und nachdem bei den Betreffenden das Interesse geweckt ist?

Die von uns befragten Freiwilligen sind jeweils auf ähnlichem Wege, nämlich über ihre sozialen Netzwerke, auf den Dienst aufmerksam geworden (siehe Abbildung 4). Zusätzlich gibt es Hinweise darauf, dass auch die Art der Bewerbung einer gewissen Norm folgt. Über 50 Prozent der in der Vor-Einreise-Befragung untersuchten Incoming-Freiwilligen geben an, dass sie eine schriftliche Bewerbung an die Organisation in Deutschland versendet haben.

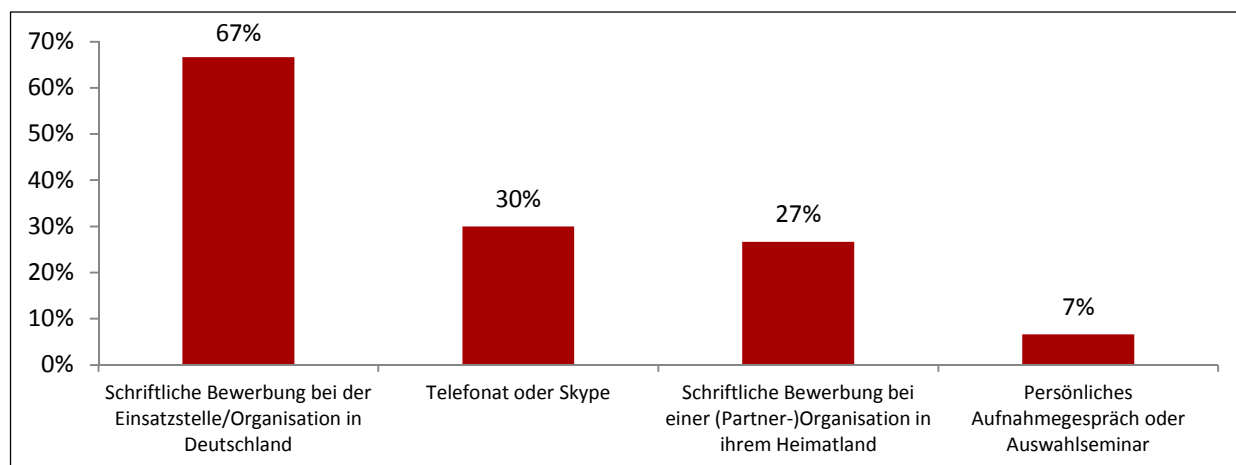


Abbildung 4: Wie haben Sie sich um einen Freiwilligendienst beworben? (Vor-Einreise-Befragung, n=30, Mehrfachnennungen möglich)

3.2.3 Regionale Herkunft der Incoming-Freiwilligen

Entgegen der öffentlichen Wahrnehmung auf internationaler und nationaler Ebene finden Incoming-Freiwillige keineswegs nur in entwicklungspolitischen Kontexten einen Zugang zu den Freiwilligendiensten. In den ersten Sondierungsinterviews mit den Expert/innen zeichnete sich ab, dass die Freiwilligen aus unterschiedlichen Teilen der Welt kommen und ein Schwerpunkt insbesondere auf mittel- und osteuropäischen Freiwilligen liegt.

Auch unserer Daten aus den Freiwilligenbefragungen (n=165) zeigen, dass eine Vielzahl der internationalen Freiwilligen auch aus Industrie- und Schwellenländern kommt.

Die größte Gruppe den Incoming-Freiwilligen bilden die europäischen Freiwilligen. Gut ein Drittel der Freiwilligen (35 Prozent) gab an, aus Europa zu stammen (siehe Abbildung 5). Eine besondere Rolle spielen dabei, wie von den Expert/innen dargestellt, mittel- und osteuropäische Länder (siehe Abbildung 6).

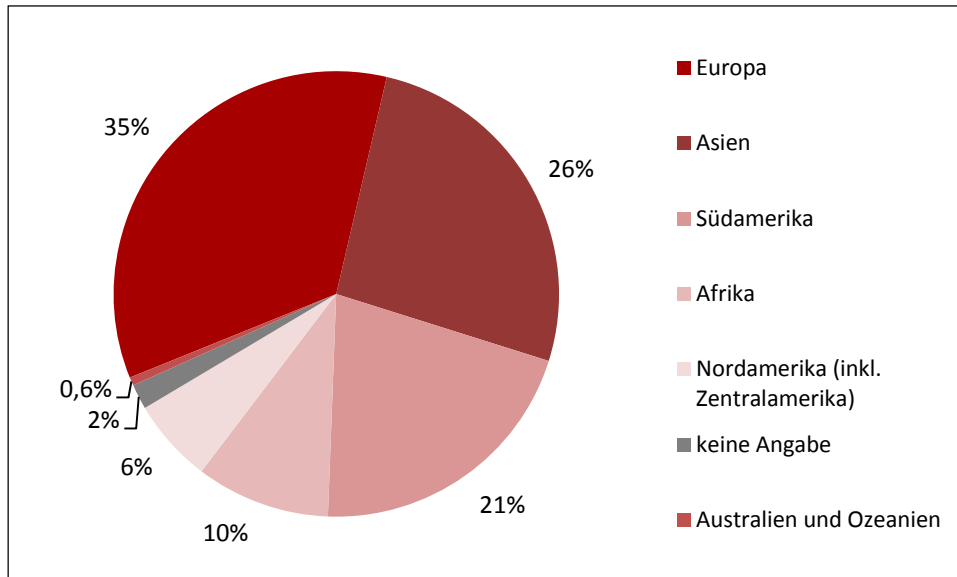


Abbildung 5: Herkunftsregionen der Incoming-Freiwilligen weltweit (Befragung in den Bildungszentren, n=165)

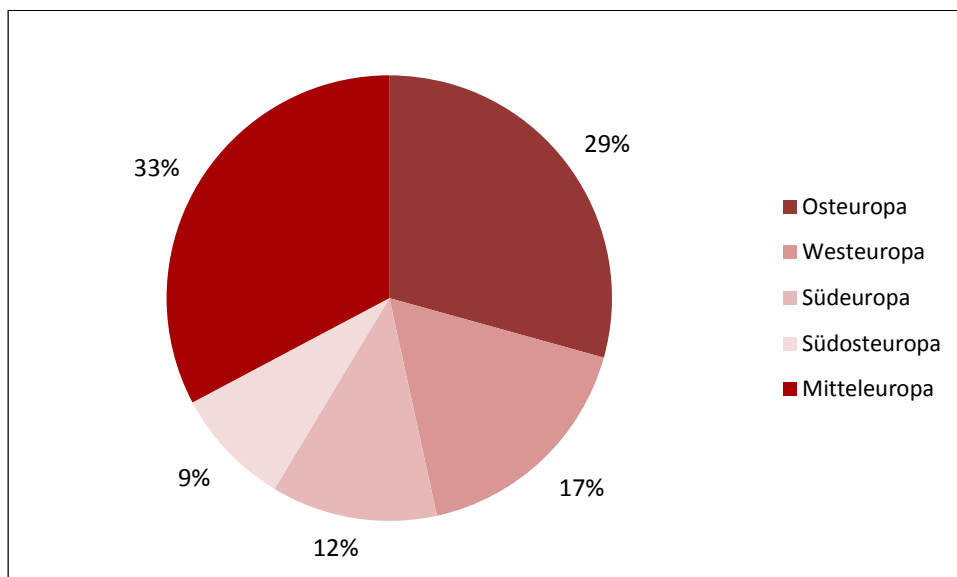


Abbildung 6: Herkunftsländer der Incoming-Freiwilligen aus Europa (Befragung an den Bildungszentren, n=58)

Die besondere Bedeutung Europas als Herkunftsregion ist unter anderem darauf zurück zu führen, dass Freiwilligen insbesondere über Länderpartnerschaften, wie deutsch-französische oder deutsch-polnische Austauschprogramme⁴⁵, nach Deutschland kommen.

⁴⁵ Vgl. ZZE 2013

Zudem ist es dieser Zielgruppe möglich, sich den Dienst weitgehend eigenständig zu organisieren; langwierige und mitunter kostenintensive Visaanträge sind nicht nötig.

Darüber hinaus liegen die Herkunftsländer etwa eines Viertels der Freiwilligen in Asien (26 Prozent) und bei knapp 21 Prozent in Südamerika. Afrika, Nordamerika und Australien bilden mit zusammengekommen 17 Prozent das Schlusslicht unter den Herkunftsregionen. Auch wenn Asien mit 26 Prozent einen deutlich Anteil an den Heimatregionen stellt, so treten die Länder des Nahen und Mittleren Ostens nur in Einzelfällen auf. Die meisten Incoming-Freiwilligen aus asiatischen Ländern stammen der ehemaligen Sowjetunion und dabei vorwiegend aus Russland und dem Kaukasus.

3.2.4 Soziostruktureller Hintergrund der Incoming-Freiwilligen

In den Sondierungsinterviews mit Expertinnen und Experten der Incoming-Szene konnten erste Tendenzen zum Hintergrund der Freiwilligen festgehalten werden. Übereinstimmend wurde von einer größeren Altersspanne bei den Incoming-Freiwilligen im Vergleich zu den Freiwilligen im Outgoing-Bereich bzw. derer in den nationalen Jugendfreiwilligendiensten berichtet. Zudem ist es, aus Sicht der Expert/innen, für einige nicht die erste Auslands- oder Freiwilligenerfahrung. Ein Großteil der Freiwilligen absolviert gerade eine berufliche Ausbildung beziehungsweise ein Studium oder hat sie abgeschlossen.

Diese ersten Erkenntnisse konnten anhand der Befragung von Incoming-Freiwilligen⁴⁶ zum Großteil bestätigt und vertiefend ergänzt werden.

Geschlechterverteilung der Incoming-Freiwilligen

Incoming wird, im Licht unserer Daten, von Männern und Frauen in gleicher Form genutzt. In der Vor-Einreise-Befragung waren 16 Personen weiblich, weitere 12 Personen waren männlich, die fehlenden Befragten machten keine Angabe zu ihrem Geschlecht. Bei der umfangreicheren Umfrage aus den Bildungszentren (n=165)⁴⁷ ist die Zahl der Männer und Frauen hingegen nahezu gleich (m=80; W=82). .

Davon ausgehend scheint Incoming von Frauen und Männer in ähnlicher Form genutzt zu werden. Ein deutlicher Frauenüberschuss, wie ihn die Zahlen des Arbeitskreises Lernen und Helfen in Übersee e.V. aufzeigen, kann durch die vorliegenden Daten eher nicht bestätigt werden (vgl. AKLHÜ 2014: 11). Damit grenzen sich die Incoming-Programme auch von den

⁴⁶ Um den soziostrukturellen und demographischen Hintergrund der Incoming-Freiwilligen zu bestimmen, wurden eine webbasierte Längsschnitt-Befragung (Vor- und Nacheinreisebefragung, n=39, 37) und eine standardisierte Untersuchung an den 17 Bildungszentren des Bundes (n=165) durchgeführt.

⁴⁷ Die Befragung der Bildungszentren sowie der Online-Befragung werden separat dargestellt, da einige Freiwillige in beiden Untersuchungen erfasst werden mussten.

internationalen Freiwilligendiensten im *weltwärts*-Programm (Nord-Süd-Komponente) ab. Das dortige Verhältnis liegt bei circa 70 Prozent (Frauen) zu 30 Prozent (Männern) (vgl. Stern et al. 2011).

Altersverteilung

In den Daten wird deutlich, dass die Incoming-Freiwilligen im Schnitt zwischen Anfang und Ende 20 Jahre alt sind. Über 70 Prozent der Incoming-Freiwilligen in den Bildungszentren geben ein Alter zwischen 21 und 30 Jahren an (siehe Abbildung 7).

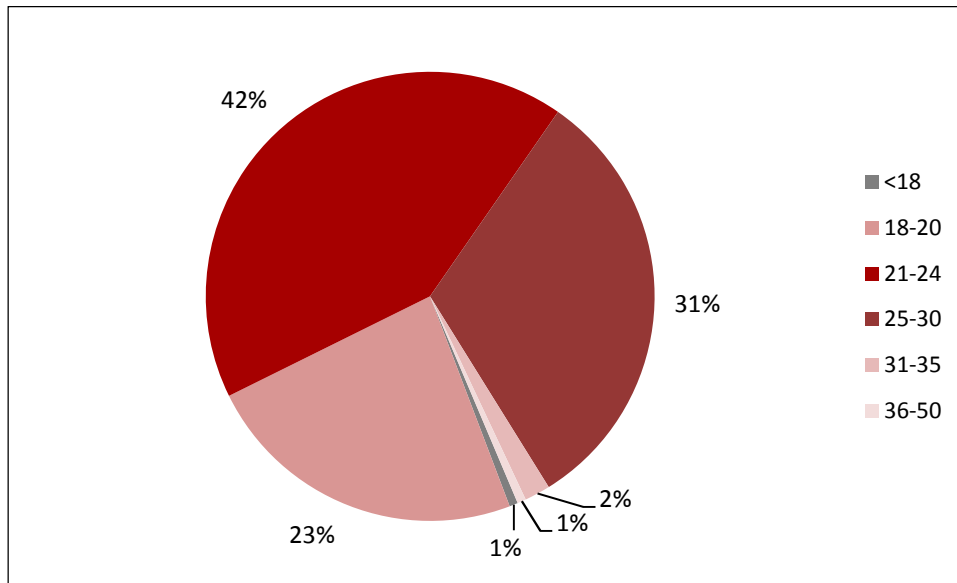


Abbildung 7: Alter der Incoming-Freiwilligen (Befragung in den Bildungszentren, n=165)

Damit ist der/die typische Incoming-Freiwillige 23 Jahre alt und somit älter als der/die Durchschnitts-Freiwillige in der Nord-Süd-Komponente von *weltwärts*. Die Besonderheit daran ist, dass die Incoming-Freiwilligen erst während oder nach der Ausbildung einen Freiwilligendienst im Ausland (Deutschland) absolvieren. Die deutschen Outgoing-Freiwilligen schließen ihren Dienst hingegen im Alter von 18-20 Jahren direkt an die Schulzeit an (vgl. ebd., siehe Abbildung 8).

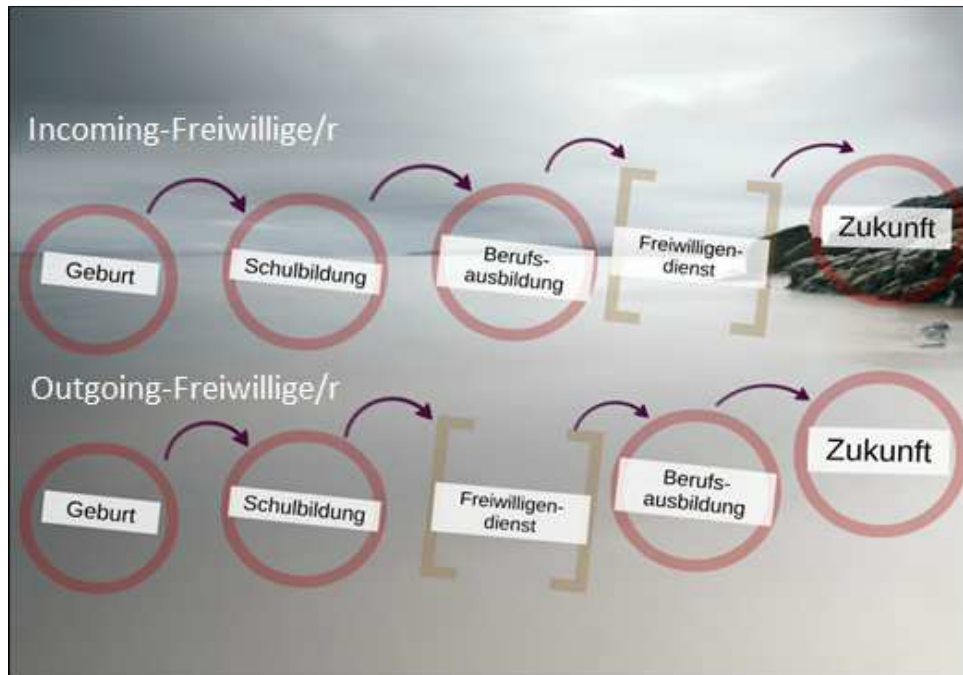


Abbildung 8: Gegenüberstellung typischer Karrierepfade von Incoming- (oben) und Outgoing-Freiwilligen (unten)

Der Bildungshintergrund der Incoming-Freiwilligen

Dieser Unterschied zeigt sich auch in unseren Befragungen zum Bildungs- und Berufshintergrund. Die Mehrzahl der Freiwilligen hat bereits ein Studium oder eine Ausbildung abgeschlossen. In den Umfragen in den Bildungszentren geben über 60 Prozent an, bereits eine berufliche oder akademische Ausbildung absolviert zu haben (siehe Abbildung 9).

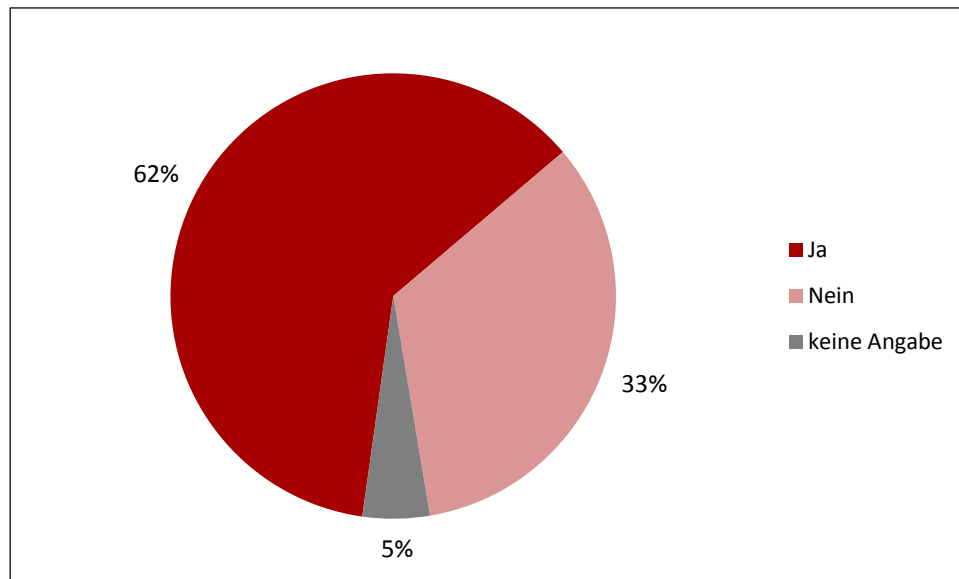


Abbildung 9: Haben Sie bereits eine Berufsausbildung oder ein Studium abgeschlossen? (Befragung in den Bildungszentren, n=165)

Das spiegelt sich auch in den Fokusgruppen wider:

„Eigentlich habe ich Betriebswirtschaftslehre studiert. Dieses Jahr ist für mich eigentlich die Pause vor der Arbeit. Deswegen werde ich nach diesem Jahr in der Türkei arbeiten.“ (Freiwilliger in einer Fokusgruppe)

Die Variation der Abschlüsse reicht dabei vom Dolmetscher-Diplom, über eine Ausbildung in der Kranken- und Altenpflege, das Studium der Geschichts- oder Kommunikationswissenschaften bis hin zu Vieh- und Landwirtschaft.

„Ich bin eigentlich Übersetzer und Dolmetscher von Beruf, schon ausgebildet in der Ukraine.“ (Freiwillige in einer Fokusgruppe)

Dadurch bringen die Incoming-Freiwilligen oftmals ganz praktische Berufs- oder Praktikums-Erfahrungen mit.

„Und da [im Praxissemester in der Heimat] haben wir schon solche Einrichtungen wie den klinischen Dienst, Pflege, Anatomie und so weiter... Das haben wir alles schon gehabt. Wir waren schon viele Male in der Klinik, in Leichenhallen, ich war schon überall. Wir haben das alles schon gesehen. Dann haben wir Praktikum, zwei Wochen im Klinikum gehabt, auch auf der Intensivstation, aber nur so, um zu gucken, wer was macht. Und da war mir das alles nicht neu, würde ich ehrlich sagen.“ (Freiwilliger in einer Fokusgruppe)

Im Vergleich dazu haben nur 3 Prozent der Outgoing-Freiwilligen im *weltwärts*-Bereich einen Ausbildungsabschluss; knapp 10 Prozent gaben an, dass sie vor ihrem Freiwilligendienst studiert haben (vgl. Stern et al. 2011).

Gleichzeitig ähneln sich die Incoming- und Outgoing-Freiwilligen im *weltwärts*-Bereich in Bezug auf ihre hohe Schulbildung (vgl. Stern et al 2011: 30). Fast 80 Prozent der im Rahmen unserer Bildungszentren-Befragung untersuchten Personen haben das Abitur oder die Fachhochschulreife. Gerade mal 17 Prozent haben die Schule mit der Mittlere Reife oder dem Hauptschulabschluss verlassen (Siehe Abbildung 10).

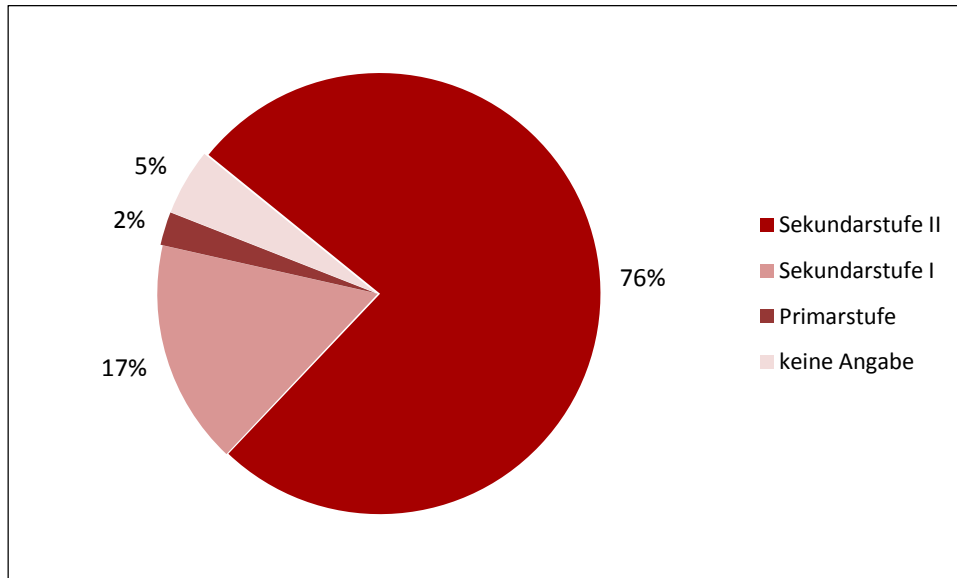


Abbildung 10: Höchster Schulabschluss der Incoming-Freiwilligen (Befragung in den Bildungszentren, n=165, Sekundarstufe I = Hauptschule/Mittlere Reife; Sekundarstufe II = Abitur bzw. Fachhochschulreife)

Auch die Fokusgruppen bestätigen den hohen Bildungsstatus der Incoming-Freiwilligen.

„Also, letztes Jahr habe ich Abitur gemacht in Ungarn und ich wollte noch nicht an die Universität gehen. Ich wollte gut Deutsch sprechen.“ (Freiwilliger in der Fokusgruppe)

Im Outgoing-Bereich von *weltwärts* wird ein ähnliches, jedoch noch stärker zugespitztes Bild ersichtlich. Dort haben fast 97 Prozent der Dienstleistenden das Abitur oder die Fachhochschulreife erworben (vgl. Stern et al 2011). In eine ähnliche Richtung weisen Untersuchungen der EFD-Freiwilligen. Dort besitzen 59 Prozent der Freiwilligen einen gymnasialen Bildungshintergrund, gefolgt von 22 Prozent der Freiwilligen, die aus einem Universitätskontext kommen. Dem stehen insgesamt nur 19 Prozent Freiwillige gegenüber, die einen Haupt- oder Grundschulabschluss besitzen oder sich in einer Lehre sowie an einer berufsbildenden oder eine Fachoberschule befinden (vgl. Otten et al 2013).

Diese Zahlen bieten zeigt auf, dass Incoming-Dienste in Deutschland derzeit als Elitendienste bezeichnet werden können. Diese Freiwilligen-Selektion erklärt sich insbesondere durch Hürden im Bewerbungsprozess, durch die Auswahlkriterien der Empfängerorganisationen sowie durch die allgemeine Informationslage zu den Incoming-Programmen (siehe Abschnitte 3.2.2).

Sprachkenntnisse

Neben guten Bildungsabschlüssen und einer fortgeschrittenen Berufsbiographie bringen die meisten Incoming-Freiwilligen zumindest Grundkenntnissen der deutschen Sprache mit (siehe Abbildung 11). Dies wird unter anderem auch dadurch bedingt, dass die Aufnahmeorganisationen Sprachkenntnisse als Voraussetzung sehen, zudem können fehlende Sprachkenntnisse im Visumsprozess zur Ablehnung führen.

„Ich konnte mir aussuchen, in welches Land ich möchte, und das waren Deutschland und Frankreich. Und Deutschland, das war besser, weil... Das ist nicht so weit von Ungarn und ich habe auch... Ich kann auch ein bisschen Deutsch.“ (Freiwillige in einer Fokusgruppe)

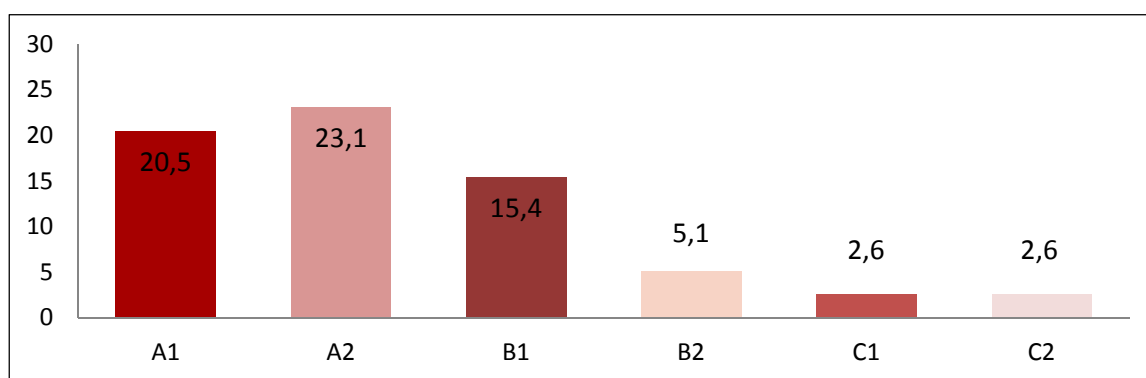


Abbildung 11: Deutschkenntnisse der Incoming-Freiwilligen vor Einreise (in Prozent der Befragten; Vor-Einreise-Befragung, n=39. A1= Einstieg; A2 = Grundlagen; B1= Mittelmaß; B2 = gutes Mittelmaß; C1 = fortgeschrittene Kenntnisse; C2 = exzellente Kenntnisse)

Sowohl in der Vor-Einreise-Befragung als auch bei den Fokusgruppen gab nur eine Minderheit an, vor der Ankunft keine deutschen Sprachkenntnisse aufweisen zu können.

„Ich habe gesagt, ich habe vorher kein Deutsch gelernt und es gibt auch einen anderen Freiwilligen, er hat auch kein Deutsch gelernt.“ (Freiwilliger in einer Fokusgruppe)

Die Sprachkenntnisse befinden sich vor dem Dienst häufig auf dem Niveau A1 bis A2, das heißt, die Incoming-Freiwilligen haben Einstiegs- oder Grundlagenkenntnisse.⁴⁸ Die Mitarbeiter/innen in den Einsatzstellen geben an, dass die vorhandenen Sprachkenntnisse oftmals nicht alltagstauglich sind.

„Immer ein Kriterium ist die Sprache, wobei wir auch gemerkt haben, dass es, wenn jemand schreibt, "ich kann gut Deutsch", im Alltag dann relativ ist.“ (Mitarbeiterin einer Einsatzstelle, Fallorganisation 2)

⁴⁸ Zur offiziellen Definition der Sprachkenntnisse nach dem europäischen Referenzrahmen siehe GER 2015.

Die Deutschkenntnisse haben sich die Incoming-Freiwilligen vor allem über die (Hoch-)Schule oder im Selbststudium angeeignet.

„Ich habe vorher, noch als Schüler, die deutsche Sprache gelernt, mit meiner Oma zu Hause, aber das war nur so theoretisch. Praktisch habe ich nur hier in Deutschland gelernt, deutsch zu reden. Und dann, dafür war es wichtig, ein paar Prüfungen abzulegen. Das haben wir auch erfolgreich gemacht. Danach haben wir im Konsulat mit dem Visum keine Probleme gehabt, Gott sei Dank. Und dann bin ich hierher geflogen.“ (Freiwilliger in einer Fokusgruppe)

Zudem waren viele Freiwillige bereits zuvor in Deutschland, beispielsweise für einen Au-Pair-Dienst oder ein Auslandssemester. Auch dadurch haben sie sich Sprachkenntnisse angeeignet.

3.2.5 Motive und Erwartungen der Incoming-Freiwilligen

Die Entscheidung der Incoming-Freiwilligen, einen Freiwilligendienst und speziell einen Freiwilligendienst in Deutschland zu absolvieren, hat vielschichtige Hintergründe. Von einigen wird er als ein Zugang zu Deutschland und damit als (vorläufige) Alternative zum Au-Pair-Dienst, zum Studium oder zum allgemeinen Auslandsaufenthalt in Deutschland gesehen. Andere wiederum entschieden sich spontan oder auf Grund von freundschaftlichen Verbindungen zu diesem Schritt. Insgesamt konnten wir vier Motivtypen⁴⁹ (siehe Tabelle 4) unterscheiden:

- Der sinnsuchende Typ
- Der pragmatische/berufsorientierte Typ
- Der helfende Typ
- Der kulturorientierte Typ

Typ 1: Der sinnsuchende Typ

Für den *sinnsuchenden Typ* steht der Wunsch nach allgemeiner Lebenserfahrung und Orientierung im Vordergrund. Dies sind Freiwillige, die nach dem Schulabschluss erste Orientierung für ihr Studium oder ihre Berufsausbildung suchen oder solche, die bereits im Berufsleben stehen und sich beruflich um- oder neu orientieren möchten. Manche nutzen den Freiwilligendienst, um sich eine Auszeit vom gewohnten Alltag zu nehmen. Die Chance, etwas für sich selbst zu lernen oder sich selbst zu finden, stehen dabei ebenso im Vordergrund, wie

⁴⁹ Hierbei handelt es sich um Idealtypen nach Max Weber. „Ein Idealtypus steht zwischen Empirie und Theorie, er bezieht sich auf reale empirische Phänomene, beschreibt sie aber nicht einfach, sondern übersteigert einige ihrer Merkmale, um zu einem Modell sozialer Wirklichkeit zu gelangen.“ (Kluge/Kelle: 83)

Zeit für zwischenmenschliche Kontakte zu haben. Es geht darum, abstrakte Wünsche zu erfüllen. Der sinnsuchende Typ möchte beispielsweise seine eigenen Werte ergründen oder seine Position in der Gesellschaft suchen.

„Es hilft allen, die beabsichtigen, sich als Person zu verwirklichen und sich an einen neuen Ort und ein anderes System anzupassen.“ (Freiwilliger im Bildungszentren-Survey)

Die Erwartungen dieses Typen sind dementsprechend divers und weniger auf den Kompetenzerwerb als auf die Persönlichkeitsentwicklung hin ausgerichtet.

„Ich möchte meine eigenen Grenzen und Möglichkeiten erfahren und mich persönlich herausfordern.“ (Freiwillige in der Vor-Einreise-Befragung)

Typ	Helfender Typ	Pragmatischer/Berufsorientierter Typ	Sinnsuchender Typ	Kulturorientierter Typ
Merkmale/Motive	Persönliche Zufriedenheit durch FWD	Arbeitserfahrung (in Deutschland) sammeln	Orientierungsphase	Andere Kultur kennenlernen
	Arbeit als FW wichtig	Berufsorientierung	Lebenserfahrung sammeln	Andere Sprache kennenlernen
	Bedürftigen helfen	Fachkenntnisse erlangen	Berufliche Umorientierung	Deutsche Kultur und Geschichte kennenlernen
	Spaß am Helfen	FWD als Brückenphase	Pause vom bisherigen Leben	
	Bedürfnisse anderer Menschen kennenlernen	FWD verbessert Visumschancen	Persönliche Entwicklung	
		Lebenslauf verbessern	Etwas Neues sehen	Deutschland insgesamt kennenlernen
		FWD als Zugang zu Deutschland	Für sich selbst lernen	FWD als Zugang zu Deutschland
		Chance für interkulturelle Beziehung	Kontakt mit Menschen	Interkultureller Austausch
		Fachbereich in Deutschland kennenlernen	Zeit für Freunde	Deutschlandbild abgleichen
		Deutsche Sprache als Qualifikation	Persönlichkeitsentwicklung	Deutsch als Qualifikation
		Vorbereitung auf die Ausbildung	Eigene Grenzen und Möglichkeiten testen	Eigene Spuren in der deutschen Kultur hinterlassen
		Zugangschance zum deutschen Arbeitsmarkt/		

		zur deutschen Uni		
		Eigene Berufskenntnisse anwenden		

Tabelle 4: Motivtypen der Freiwilligen und ihre Merkmale in der Übersicht (Quelle: Fokusgruppen und Vor-Einreise-Befragung).

Typ 2: Der berufsorientierte/pragmatische Typ

Der *berufsorientierte/pragmatische Typ*, insgesamt der häufigste, ist hingegen auf der Suche nach Praxiserfahrung. Für diesen Typ geht es darum Berufserfahrungen zu machen, konkretes Wissen zu sammeln und sich dadurch weiter zu qualifizieren. Ein spezifisches Ziel kann beispielsweise die Aufwertung des eigenen Lebenslaufes oder das Kennenlernen bestimmter Berufsbilder sein, die es so im eigenen Land nicht gibt. Ein prominentes Beispiel hierfür sind Einrichtungen für Menschen mit Behinderung oder der Heilerziehungspflege. Freiwilligen dieses Typs sind motiviert, ihr neu erworbenes Wissen und ihre (Sprach)Fertigkeiten für einen Ausbildungs- oder Berufsweg in Deutschland zu nutzen, andere wiederum möchten ihr Wissen in ihrer Heimat anwenden. Auch der Wunsch, eine eigene Einrichtung nach dem Vorbild der besuchten deutschen Einrichtung aufzubauen, wurde in diesem Zusammenhang genannt. Ein Freiwilliger schilderte seine konkrete Erwartung folgendermaßen:

„Dieses Praktikum wird für mich persönlich sehr nützlich sein. Ich wünsche mir, einen Praktikumsplatz im [Einsatzstelle] zu bekommen. Ich möchte gerne die Arbeit kennenlernen, welche die Physiotherapeuten in Deutschland leisten.“ (Freiwilliger in der Vor-Einreise-Befragung)

Die Erwartungen sind dabei zum Teil sehr konkret und darauf gerichtet, die durch Ausbildung oder Studium bereits vorhandenen Fachkenntnisse nutzbringend einzusetzen oder solche Kenntnisse zu erwerben.

„Soweit es meinen Freiwilligendienst betrifft, sind meine Erwartungen vor allem auf Erfolg basiert. Ich erwarte, den Aufgaben gewachsen zu sein, mein Wissen zu vermitteln, soviel wie möglich zu helfen, meine Deutschkenntnisse zu verbessern und zu lernen, effizienter zu sein.“ (Befragte Person in der Vor-Einreise-Befragung)

Typ 3: Der helfende Typ

Der *helfende Typ* möchte hingegen vor allem unterstützend aktiv werden und beispielsweise Menschen in besonderen Lebenslagen behilflich sein. Er bewertet die unmittelbaren Effekte des Freiwilligendienstes als etwas Positives und Erstrebenswertes. Darunter fallen der eigene Spaß und die Zufriedenheit, aber auch der Effekt, Bedürftigen direkt zu helfen. Der Freiwilligendienst ist für diesen Typ nicht unbedingt Mittel zum Zweck, sondern ein Nutzen an sich.

„Ich fühle mich nützlich und habe das Gefühl, dass ich gebraucht werde.“ (Befragte Person im Bildungszentrumsurvey)

Dieser Freiwilligentyp erwartet, Möglichkeiten zu dieser Art unmittelbarer Hilfeleistung oder Aktivität zu bekommen:

„Ich erwarte, dass der Freiwilligendienst mir die Gelegenheit geben wird, interessante Leute kennenzulernen. Ich hoffe, mit den Menschen besonderen Bedürfnissen arbeiten zu dürfen.“ (Befragte Person in der Vor-Einreise-Befragung)

Typ 4: Der kulturorientierte Typ

Der **kulturorientierte Typ** möchte durch seinen Freiwilligendienst Deutschland insgesamt, also die Kultur, die Sprache und die Menschen, besser kennenlernen. Er hat vor allem das allgemeine Ziel, einen Auslandsaufenthalt, insbesondere in Deutschland, und die damit einhergehenden Erfahrungen, wie interkulturelles Lernen, zu machen. Teilweise sind bei diesem Typ vorher existierende Verbindungen zu Deutschland Auslöser für den Wunsch, einen Freiwilligendienst in Deutschland zu absolvieren; gleichzeitig ist das Bestreben vorhanden, Deutschland durch beispielsweise einen intensiven Spracherwerb besser kennenzulernen.

„Ich erwarte, viele Menschen aus verschiedenen kulturellen Überzeugungen und Charakter zu treffen, aber vor allem hoffe ich, in der Lage zu sein, Unterschiede in den Kulturen zu wert[zu]schätzen und diese nutzen zu können, um mit und nach dem Freiwilligendienst eine Spur zu hinterlassen.“ (Befragte Person in der Vor-Einreise-Befragung)

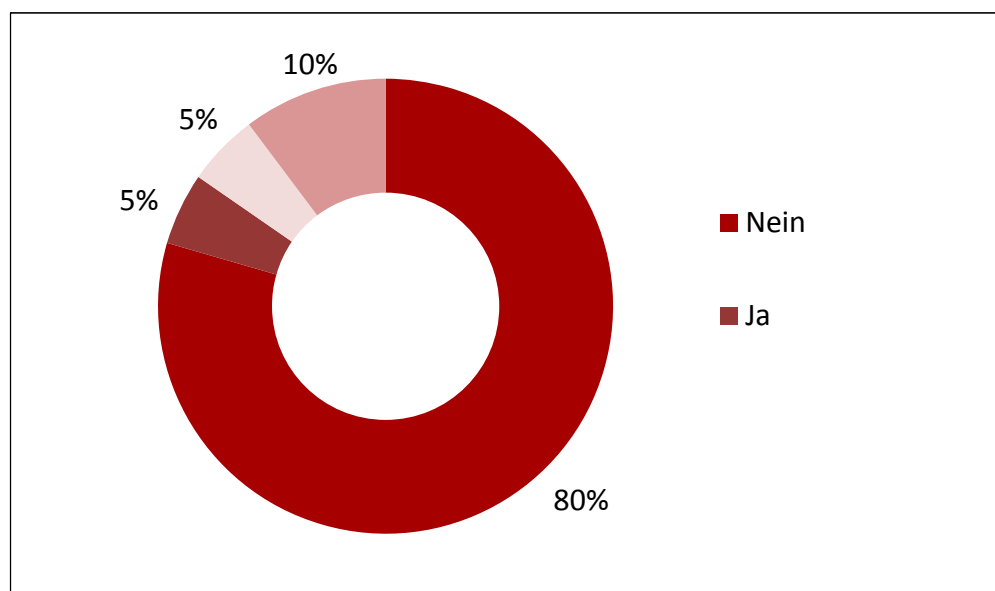


Abbildung 12: Antworten auf die Frage "Haben Sie ein anderes Zielland für einen Freiwilligendienst im Auge gehabt?" (n=39)

In den qualitativen Fokusgruppen wird deutlich, dass die meisten internationalen Freiwilligen bereits vor ihrem Dienst einen Bezug zu Deutschland oder der deutschen Kultur hatten.

Die Mehrheit der Freiwilligen verfügte bereits vor Dienstantritt über Deutschkenntnisse. Darüber hinaus geben einige der Befragten an, dass sie zuvor für ein Au-Pair, für ein Auslandssemester, zum Arbeiten oder als Touristen in Deutschland waren. In den Ergebnissen der Onlinebefragung, die vor der Einreise durchgeführt wurde, wird zudem deutlich, dass ein großer Teil der Freiwilligen Deutschland als konkretes Ziel für den Freiwilligendienst ausgewählt hat (siehe Abbildung 12). Nur 5 Prozent der Befragten zogen vor Beginn des Dienstes ein anderes Zielland in Erwägung. Gleichzeitig stand für die Mehrzahl der Freiwilligen im Raum, eine andere Form des Aufenthaltes in Deutschland zu wählen. Die befragten Personen gaben Alternativen wie Work and Travel oder ein Auslandssemester an (siehe Abbildung 13). Der Freiwilligendienst war also nicht für alle Befragten das Nonplusultra. Für viele ist es einer von vielen möglichen Wegen, einen Auslandsaufenthalt (in Deutschland) zu absolvieren.

„Und ich, ich war schon ein Jahr vorher in Deutschland. Ich war Au-Pair-Mädchen. Und dann wollte ich studieren, aber das klappte nicht. Und ich habe entschieden, es wäre gut, noch etwas anderes zu machen, ein Jahr, und dann studieren.“ (Befragte aus einer Fokusgruppe)

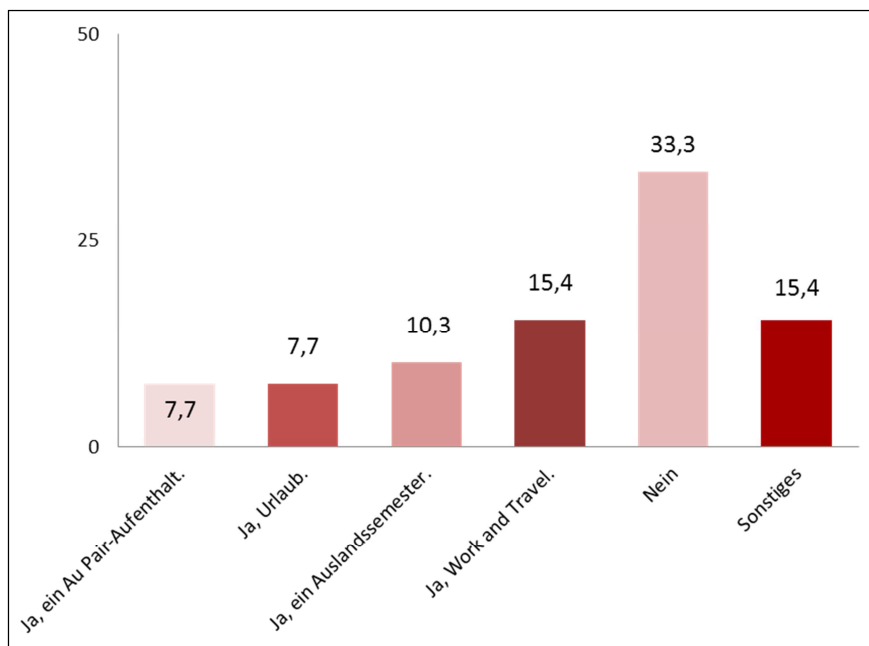


Abbildung 13: Antworten auf die Frage „Haben Sie schon einmal solch eine andere Art des Auslandsaufenthalts in Erwägung gezogen?“ (in Prozent, n=39)

Motivvergleich – Incoming-Freiwillige, Inlandsfreiwillige, Outgoing-Freiwillige

Diese Motivstrukturen der Incoming-Freiwilligen lassen sich auch bei den Inlandsfreiwilligen im Bereich BFD, FSJ, FÖJ wiedererkennen. Laut einer Studie des BMFSFJ sind die wichtigsten

Motive für Inlandsfreiwillige, einen Freiwilligendienst zu absolvieren: die Überbrückungsmöglichkeit nach der Schule, die persönliche Entwicklung, dass man etwas Neues erleben möchte, das Interesse an einem bestimmten Bereich, der Wunsch, sich freiwillig zu engagieren, um sich beruflich weiterzuentwickeln, um sich eine Auszeit zu nehmen oder weil man nicht wusste, was man sonst tun soll (vgl. Huth et al. 2013: 32f). Sowohl den Incoming-Freiwilligen als auch den Inlandsfreiwilligen geht es damit vor allem um die persönliche sowie berufliche Weiterentwicklung bzw. Orientierung und darum, altruistisch tätig zu sein. Bei den Freiwilligen aus dem Ausland werden diese Motive durch den Wunsch nach Auslandserfahrung ergänzt.

Deutlich ist, dass sich ein Großteil der Incoming-Freiwilligen bewusst für das Zielland Deutschland entschieden hat. Im Vergleich dazu nennen Outgoing-Freiwillige im *weltwärts*-Programm das allgemeinere Ziel, in ein Entwicklungsland gehen zu wollen (vgl. Stern et al. 2011: 19). Dennoch ähneln sich auch die Motive der Outgoing- und Incoming-Freiwilligen merklich. Auch die Outgoing-Freiwilligen äußern beispielsweise häufig den Wunsch, eine andere Kultur und Gesellschaft kennenzulernen, ihre Sprachkenntnisse zu verbessern, sich persönlich weiterzuentwickeln oder anderen Menschen zu helfen. Unterschiede sind vor allem darin erkennbar, dass die Outgoing-Freiwilligen ihrem Interesse an entwicklungspolitischen Themen nachgehen wollen. Gleichzeitig spielt für die jungen Freiwilligen aus Deutschland der Wunsch nach einer Verbesserung der Berufschancen eine weniger wichtige Rolle (vgl. Stern et al. 2011: 19).

3.2.6 Einsatzfelder und Tätigkeitsbereiche der Incoming-Freiwilligen

Die Annahme, dass Incoming-Freiwilligen vor allem im Kontext der Entwicklungszusammenarbeit aktiv werden, konnte bereits durch die Sondierungsinterviews verworfen werden. In den qualitativen Befragungen der Incoming-Freiwilligen, aber auch durch die Sondierungsinterviews stellten wir fest, dass Incoming-Freiwillige, ebenso wie nationale Freiwillige, in einer Bandbreite an Einsatzstellen zu finden sind. Einsatzgebiete sind die Soziale Arbeit (z.B. Behindertenhilfe, Kinder- und Jugendhilfe), Kirchen und Verbände (z.B. Tafel, Kleiderkammer), aber auch der Bereich Umwelt, Denkmalpflege.

Dennoch stellte sich, insbesondere bei der Wahl der Fallorganisationen heraus, dass die Behindertenhilfe ein besonders relevanter Einsatzbereich für Incoming-Freiwillige ist. Dieses Feld ist für die Aufnahmeorganisationen und Incoming-Freiwilligen aus zwei Gründen ansprechend: Einerseits, weil es in einigen Herkunftsländern wenig Einrichtungen in der Behindertenhilfe gibt, sodass an diesem Bereich Interessierte gerne Erfahrungen im deutschen Bereich machen möchten.

„Ich will die Arbeit mit Behinderten kennenlernen. Und in Argentinien gibt es Arbeit mit Behinderten, aber ich glaube, das ist sehr schwer. Und ich möchte die deutsche Kultur [kennenlernen].“ (Freiwilliger aus einer Fokusgruppe)

Andererseits scheint die Arbeit mit behinderten Menschen etwas niederschwelliger als andere Dienstbereiche zu sein, beispielsweise weil komplexe Sprachkenntnisse für die alltägliche Arbeit zum Teil nicht direkt notwendig sind. Dazu kommt, dass in Betreuungseinrichtungen häufig Unterkünfte für die Freiwilligen vorhanden sind. Dies ist insbesondere im Feld der Incoming-Freiwilligen wichtig.

Laut der Einsatzstellenmitarbeiter werden die Incoming-Freiwilligen in unterschiedlicher Form eingesetzt. Einerseits geht es um **klassische Hilfstätigkeiten** und beispielsweise im Bereich der Betreuung um die **Begleitung der Klienten im täglichen Einrichtungsablauf**.

„Wäsche legen, Wäsche aufhängen – solche Sachen mit zu erledigen, auch in Absprache mit Kollegen zum Teil, und [er] hat auch zum Teil eine Betreuungsaufsicht. [...] Also, dann ist quasi eine Mittagsruhezeit. [...] Dann hat er auch in der Regel Zeit, wo er für sich irgendwas noch schreiben kann, oder was weiß ich, Vokabeln irgendwie lernen kann oder so, also sich beschäftigen kann, auch was arbeiten kann.“ (Mitarbeiterin in der Einsatzstelle, Fallorganisation 1)

„Hauptsächlich im Bereich der Betreuung von behinderten Menschen. Also, der Großteil der Einsatzstellen sind Wohngruppen, wo Menschen mit Behinderung leben, wo die Freiwilligen dann den Tagesablauf mit begleiten, auch ein Stück weit Pflege, Alltagsbetreuung und so.“ (Mitarbeiterin einer Einsatzstelle, Fallorganisation 1)

Abhängig von der jeweiligen Flexibilität der Einsatzstelle und der Motivation der Freiwilligen entwickeln Dienstleistende zusätzliche **eigene Projekte oder Angebote**. Dabei handelt es sich in einigen Einsatzstellen um zusätzliche Angebote, die abseits von der eigentlichen Arbeit der Hauptamtlichen stehen oder um Angebote, die aus dem eigenen kulturellen Hintergrund entstehen.

„Wir haben immer wieder festgestellt, dass diese jungen Leute ihre Kultur auch ein Stück weit mitbringen, in Form von Kleidung, oder die kochen mal aus ihrem Land, berichten aus ihrem Land, zeigen Fotos. Und das ist einfach eine Bereicherung für uns und für die Menschen mit Behinderung bei uns hier.“ (Mitarbeiter einer Einsatzstelle, Fallorganisation 2)

In anderen Fällen übernehmen die Freiwilligen Aufgaben, die von den Mitarbeitern als zusätzlich wahrgenommen werden, gleichzeitig aber einen tatsächlich Ausgleich fehlender Arbeitskraft bedeuten können.

„Und ja, dann ist quasi noch mal ein Rahmen für Freizeitgestaltung am Nachmittag, wo er auch mit tätig ist, zum Beispiel ist da ein Junge, der sonst eher unten sein müsste. Der kann dann mit hier hoch gehen, Fußball spielen mit den anderen, wo aber eine Aufsicht sichergestellt werden muss, oder dass er sich mit jemandem auch mal im Zimmer beschäftigt, also unterstützt, dass derjenige vielleicht zu einer eigenen Freizeitgestaltung findet,

während die Fachkräfte Pflegeaufgaben oder andere Aufgaben übernehmen.“ (Mitarbeiter einer Einsatzstelle, Fallorganisation 1)

3.2.7 Aufnahmeorganisationen in Deutschland – Vier Organisationen im Vergleich

Die Entwicklungswege und die aktuelle Ausgestaltung der Incoming-Programme unterscheiden sich also zum Teil erheblich, das Incoming-Feld ist vielfältig und dynamisch. Einige Organisationen haben bereits ein umfassendes Incoming-Programm mit spezifischen Personalstellen entwickelt, in anderen Fällen holen sich einzelne Einsatzstellen Incoming-Freiwillige in Eigenregie herein. Die von uns durchgeführten Fallstudien bilden einen Teil dieser Diversität ab, wie sich auch in den nachfolgenden Kurzcharakteristiken zeigt. Dennoch sei darauf hingewiesen, dass die Fallstudien keine allgemeingültigen Aussagen für das gesamte Feld generieren können.

Fallstudie 1

Fallorganisation 1 verzeichnet, laut Aussage des Bundesverbandes der untersuchten Organisation, insgesamt über 100 Freiwilligendienstplätze, die als Incoming-Plätze beschrieben werden können. Damit gehört der Träger zu einem der größten Incoming-Akteure in Deutschland. Die Mehrzahl der Freiwilligen kommt im Rahmen des FSJ, ein weit geringerer Teil über den BFD, den EFD oder auf andere Formate. Die Initiative, internationale Freiwillige aufzunehmen, kam insbesondere von ehemaligen Outgoing-Freiwilligen. Auf Bundesebene wurde ein Rahmenkonzept für die Incoming-Komponente entwickelt, worin unter anderem Qualitätsstandards, Vorgaben zum Bewerbungsverfahren sowie Vermittlung oder Kontaktaufnahme mit ausländischen Freiwilligendiensten benannt werden. Die pädagogische Begleitung wird von den Trägern vor Ort im Einzelnen entwickelt und folgt keinen allgemeinen Vorgaben. Der hier untersuchte Träger hat in diesem Rahmen Personalstellen für die Incoming-Komponente geschaffen, die sich um die pädagogische Begleitung kümmern.

Die untersuchten Einsatzstellen im Rahmen von Fallstudien 1 sind zwischen neun und drei Jahren im Incoming-Bereich tätig. Der Einsatz der Freiwilligen ist im Kindergarten, der Sozialstation, Jugend-, Behindertenwohnheim sowie dem Umwelt- und Naturschutz möglich. Untergebracht werden die Freiwilligen primär in Gastfamilien und Wohngemeinschaften.

Die Freiwilligen kommen vordringlich über Partnerstrukturen der Organisation nach Deutschland. Grundsätzlich übersteigt die Bewerberzahl die Zahl der vorhandenen Stellen. Zudem erhalten die Träger und Einsatzstellen Direktbewerbungen, primär aus Asien, Afrika und den ehemaligen sowjetischen Staaten. Die Direktbewerber wurden in der Regel durch Mund-zu-Mund-Erzählung auf die Organisation aufmerksam.

Der in dieser Studie befragte Träger bietet den Incoming-Freiwilligen neben der Teilnahme an Freiwilligendienstseminaren nach dem Einführungsseminar einen dreiwöchigen Sprach-

kurs an und fördert anschließend die wöchentlich Sprachweiterbildung über VHS-Kurse. Zudem werden die Freiwilligen ab dem Zeitpunkt der Auswahl bereits im Heimatland dazu animiert, Deutsch zu lernen. Dies geschieht in der Regel in Absprache mit den etablierten Partnern vor Ort.

Um eine Finanzierung des Incoming-Programmes zu gewährleisten, nutzt die Organisation insgesamt im Rahmen von ungefähr 50 Stellen die BFD-Zusatzförderung des Bundes, zudem werden Drittmittel eingeworben. Die meisten Incoming-Plätze werden laut Aussage der Bundesstelle jedoch innerhalb der Einsatzstellen und Träger umlageorientiert finanziert.

Fallstudie 2

Der untersuchte Träger von Fallorganisation 2 zählt zu den größten Organisationen im Incoming-Bereich. Weit über 100 Incoming-Freiwillige werden jährlich betreut, hierzu zählen Neueinreisende und Freiwillige, die ihren Dienst verlängern. Insgesamt ist der Träger seit knapp zehn Jahren mit dieser Incoming-Komponente aktiv und hat bereits Freiwillige aus circa 60 Ländern aufgenommen. Beim Träger ist eine eigene Abteilung für den Bereich Incoming mit mehreren Mitarbeitern angesiedelt. Initiiert wurde die Aufnahme der internationalen Freiwilligen durch ehemalige Outgoing-Freiwillige sowie die Anfrage von Partnerorganisationen im Ausland, die selbst Freiwillige aufnehmen und teilweise finanzielle Unterstützung aus Deutschland erhalten haben. Die beiden untersuchten Einsatzstellen sind seit circa 10 beziehungsweise seit einem Jahr im Rahmen von Incoming aktiv. Die Arbeitsbereiche der Organisation insgesamt liegen im sozial- und heilpädagogischen Bereich, in Schulen, Kindergärten, sowie in der Altenpflege und der Landwirtschaft.

Der Träger arbeitet im Rahmen des Auswahlverfahrens mit bekannten Partnern vor Ort zusammen. Dennoch beschränkt sich Organisation 2 bei der Freiwilligenauswahl nicht darauf, sondern lässt auch Direktbewerbungen abseits der Partnerstrukturen zu. Damit will der Träger gewährleisten, dass auch Freiwillige aus Ländern, in denen keine Partnerstrukturen existieren, die Chance haben, am Programm zu partizipieren. Die Incoming-Freiwilligen können ihre Dienste zweimal im Jahr beginnen, im Herbst und im Frühjahr. Darüber hinaus durchlaufen die Incoming-Freiwilligen, im Gegensatz zu den nationalen Freiwilligen, ein einwöchiges Einführungsseminar, welches ausschließlich für internationale Freiwillige konzipiert ist. Diese Gruppen bleiben über das gesamte Jahr bestehen.

Die Finanzierung des Incoming-Programms wurde zu Beginn über Drittmittel von Stiftungen und mit öffentlichen Projektfördergeldern bestritten. Dementsprechend liefen die ersten Incoming-Freiwilligen über ein privatrechtliches Dienstformat. Seit Einführung des BFD sind diese Stellen in BFD-Stellen umgewandelt worden. Ein Incoming-Freiwilliger kostet die Organisation derzeit rund 1.250€ im Monat, davon werden zwischen 450€ und 650€, abhängig vom Alter und der möglichen zusätzlichen Incoming-Förderung, durch die BFD-Förderung finanziert. Der fehlende Betrag wird dann von den Einsatzstellen oder der Zivilgesellschaft

durch die Bereitstellung von Unterkunft, Verpflegung oder durch die Trägerpauschale finanziert.

Den Incoming-Freiwilligen werden 25 Seminartage und Sprachkurse angeboten.

Fallstudie 3

Fallstudie 3 fokussierte auf einen Einsatzstellenverbund, der auf eigene Initiative mit der Aufnahme von Incoming-Freiwilligen begann. Die befragten Einsatzstellen haben mehr als 20 Jahre Erfahrung mit internationalen Freiwilligen. In den beiden untersuchten Einsatzstellen kommen dabei circa ein bis zwei Incoming-Freiwillige pro Jahr unter. Eingesetzt werden die Freiwilligen im Bereich der Behindertenhilfe und im kaufmännischen Bereich. Die befragten Einsatzstellen liegen im ländlichen Raum.

Der begleitende Träger ist erst seit circa zwei Jahren konstant im Incoming-Feld aktiv. Insgesamt wurden im vergangenen Jahr etwas über 10 Incomer/innen aufgenommen. Im nächsten Jahr wird diese Zahl auf 30 ansteigen.

Incoming-Bewerbungen treffen zu einem großen Teil direkt bei den Einsatzstellen ein. Darüber hinaus kommen auch Onlinebewerbungen beim Träger herein.

Die Incoming-Freiwilligen können über das ganze Jahr hinweg ihren Dienst beginnen. Aus diesem Grund gibt es auch keine festen Seminargruppen. Die Einsatzstellen leiten und unterstützen die Freiwilligen in der ersten Phase. Im Anschluss nehmen die Incomer, zusammen mit den nationalen Dienstleistenden, an den Seminaren des Trägers teil. Die dauerhafte gemeinsame Begleitung beider Freiwilligengruppen gehört zum pädagogischen Konzept des Trägers. Dennoch gibt es Überlegungen, ein Einführungsseminar ausschließlich für Incoming-Freiwillige zu konzipieren. Die konkrete Konzeption wird in der Referent/innenstelle für Incoming entwickelt werden, die im vergangenen Jahr etabliert wurde.

Fallstudie 4

Fallorganisation 4, welche ebenfalls als Einsatzstellenverbund bezeichnet werden kann, ist eine mittelgroße Aufnahmeorganisation. Insgesamt haben seit 20 Jahren mehr als 40 Incoming-Freiwillige pro Jahr die Möglichkeit, einen Freiwilligendienst in der Organisation zu absolvieren. Dabei handelt es sich ausschließlich um europäische Incoming-Freiwillige. Die Incoming-Freiwilligen sind sowohl im Rahmen des FSJ als auch des BFD in der Organisation tätig. Arbeitsbereiche sind Schulen, Heilpädagogik, Umwelt sowie Kliniken.

Die Bewerbungen werden über den Träger an die Einsatzstellen herangetragen. Letztere geben ihren Bedarf im jeweiligen Jahr beim Träger an und bekommen dann eine Auswahl an Freiwilligen gestellt. Die Zahl der Bewerbungen von Freiwilligen aus dem Ausland, die Interesse an den Arbeitsgebieten der befragten Einsatzstellen haben, hat im Vergleich zu denen nationaler Freiwilliger zugenommen. Wenn Direktbewerbungen bei den Einsatzstellen eintreffen, werden diese an den Träger übermittelt, da dieser sich um die allgemeine administ-

rative Abwicklung kümmert. Die 25 Bildungsseminartage werden in Regel vom Träger durchgeführt. Die Bundesfreiwilligendienstleistenden absolvieren allerdings fünf der 25 Seminartage an den Bildungszentren des Bundes.

3.2.8 Leitlinien und pädagogische Konzepte in den Incoming-Programmen

Dieser Abschnitt stellt einen Ausschnitt der pädagogischen Praxis für Incoming in den vier hier untersuchten Fällen dar.⁵⁰ Es zeigte sich, dass sich einige Standards, wie Mentoring-Programme, für die Incoming-Freiwilligen bereits etabliert haben. In anderen Punkten des Begleitprogrammes unterscheiden sich die Organisationen hingegen.

Elemente, die die derzeitige pädagogische Begleitung der Incoming-Freiwilligen umfassen (können), sind:

- **Begleitung der Freiwilligen in der Einlebe-Phase**
- **Mentoring durch und/oder Ansprechpartner in der Organisation**
- **Vermittlung von Fachkenntnissen und sozialen Kompetenzen**
- **Einsatzstellenbegleitung durch den Träger**
- **(Spezifische Incoming-) Bildungsseminare**
- **Sprachförderung**
- **Evaluation bisheriger Entwicklungswege der Incoming-Programme**

Allgemeine pädagogische Begleitung im Alltag

Bei Fallorganisation 1 zeigte sich, dass der **Träger für die pädagogische Betreuung vor allem zu Beginn der Dienstzeit**, in der die Freiwilligen viel organisieren und sich auch außerhalb der Einsatzstelle eingewöhnen müssen, Aufgaben übernimmt. Dort fahren Mitarbeiter in die Einsatzstellen und lernen das Umfeld der Organisation kennen, um Incoming-Freiwillige dann gezielter begleiten zu können. Dabei geht es einerseits darum, dass die Freiwilligen ihre Meldepflichten erfüllen, andererseits auch darum, dass ihnen der Aufbau eines privaten Umfeldes im Sinne eines sozialen Netzes oder von Hobbies erleichtert wird.

„Wir übernehmen auch die Anfangszeit, das heißt, die Behördengänge werden von uns mit begleitet. Wir machen einen Stadtrundgang, helfen dabei, sich erst mal zu Recht zu finden, eine Handykarte zu organisieren, also dieses Ganze, um sich vielleicht auch erst

⁵⁰ Die grundlegenden Vorgaben zur pädagogischen Begleitung, wie die Anzahl der Seminartage beim Träger oder an den Bildungszentren des Bundes, finden sich in den Gesetztexten zu den Diensten FSJ/FÖJ und BFD.

mal wohl zu fühlen und anzukommen in Deutschland – das machen wir.“ (Mitarbeiter des Trägers, Fallorganisation 1)

„Und aus diesem Grund haben wir auch letztes Jahr angefangen, auch Stellenbesuche zu machen, um halt auch genau zu wissen, oder mich zu erkundigen: Was gibt es örtlich noch für Möglichkeiten für die Freiwilligen, wo sie hingehen können? Irgendwelche Zentren zum Beispiel, ein Spanischinstitut. Da gibt es ja verschiedene kulturelle Zentren. Was viel hilft, sind auch so Sportangebote, Volleyball zum Beispiel, weil es eine Gruppe ist, ein Teamspiel.“ (Mitarbeiter des Trägers, Fallorganisation 1)

Doch nicht nur in den ersten Tagen und Wochen benötigen die Incoming-Freiwilligen eine umfassende Betreuung. Abhängig von den einzelnen Freiwilligen kann sich die Einleben-Phase über mehrere Monate hinziehen.

Um diesem Bedarf von Seiten der Freiwilligen gerecht zu werden, wird den Freiwilligen in allen Einsatzstellen vor allem zu Beginn, meist aber für den gesamten Dienstverlauf, eine konkrete Ansprechperson bzw. ein/e Mentor/in zur Seite gestellt.

Bei Fallorganisation 4 werden die Incoming-Freiwilligen beispielsweise durch ein konkretes **Mentoring-Programm** der Einsatzstelle unterstützt. Dieses Programm ist jedoch nicht auf die Incoming-Freiwilligen zugeschnitten, sondern wird für alle dort aktiven Freiwilligen angeboten. Die Mentoren haben die Aufgabe, die Freiwilligen im Alltag praktisch anzuleiten und zu begleiten. Um als Mentor arbeiten zu können, werden Mitarbeiter von der Organisation geschult. Sollte kein ausgebildeter Mentor zu Verfügung stehen, dann übernehmen die Haus- und Teamleitung diese Aufgabe.

„Wir haben grundsätzlich in der Einrichtung das System, dass wir Mitarbeiter weiterqualifizieren und -bilden zu Mentoren und Praxisanleitern. Wenn wir in dem Bereich, wo der Freiwillige ist, da jemanden haben, dann übernimmt in der Regel dann dieser zusatzausgebildete [sic] Mitarbeiter die Tätigkeit, immer in Rücksprache mit der Teamleitung, und wo das nicht ist, [ist] dann die Team- und Hausleitung verantwortlich, das zu steuern. Das heißt, die wird dann Dinge selber anleiten, aber eher auch Personen benennen, die das dann machen.“ (Mitarbeiter einer Einsatzstelle, Fallorganisation 4)

Neben dieser fachlichen Anleitung übernimmt die Mentoring-Person oder auch das gesamte Team die Funktion einer Ansprechperson zu unterschiedlichen dienstlichen oder persönlichen Bedürfnissen der Incoming-Freiwilligen.

Fachkenntnisse sollen die Dienstleistenden insbesondere über ihren Einsatzstellen-Mentor sowie durch *learning by doing* erfahren. Darüber hinaus bietet eine Einsatzstelle, Fallorganisation 3, ein **wöchentliches Seminar für die Freiwilligen** an. Dort werden vor allem Fachkenntnisse oder Informationen zur Organisation vermittelt.

„Sie [Mitarbeiterin der Einsatzstelle] macht so ein bisschen Rechtsfragen und auch ein bisschen Fachwissen. [Sie] erzählt natürlich auch über unsere Strukturen.“ (Mitarbeiterin in der Einsatzstelle, Fallorganisation 3)

In den Gesprächen mit Einsatzstellenmitarbeitenden wurde deutlich, dass die meisten Einsatzstellen keine Ressourcen haben, um ein spezifisches pädagogisches Konzept für die Begleitung von Incoming-Freiwilligen zu entwerfen. Dementsprechend werden meist **Leitlinien aus dem allgemeinen Einsatzstellenkonzept**, welches für alle Dienstleistenden gilt, verwendet.

„Für die Freiwilligen? Haben wir derzeit nicht. Wir haben ein Jugendwohnheimkonzept, wo Ausschnitte drin sind. Wir haben aber auch nicht die Ressourcen, jetzt eigens was herzustellen, sage ich mal. Wir sind zwei pädagogische Mitarbeiter hier, mal vielleicht zweieinhalb, also zweieinhalb Vollzeitstellen immer, und sind auch, ehrlich gesagt, noch nicht auf diese Idee jetzt gekommen, das zu machen.“ (Mitarbeiter einer Einsatzstelle, Fallstudie 1)

Die Incoming-Freiwilligen haben aufgrund ihres veränderten kulturellen, geographischen und sozialen Umfeldes andere Betreuungsbedürfnisse als die nationalen Freiwilligen. In den Organisationen 1 und 3 wird für die Begleitung der Incoming-Freiwilligen deshalb auch ein **persönliches sowie auch privates Engagement einzelner Mitarbeitenden** möglich gemacht. Diese Mitarbeitenden engagieren sich über die Arbeitszeiten hinaus für und mit den Freiwilligen und nehmen dabei zum Teil die Rolle eines *Familienersatzes* ein.

„Dass ich mir da eben immer jemanden gegriffen habe und dann mich besonders um die gekümmert habe: Dann eben mal [mit ihnen] einkaufen fahren, damit sie sich mal neue Kleidung, ein Paar neue Schuhe, was sie so brauchten, [kaufen konnten,] das habe ich schon gemacht. Und das mache ich auch weiterhin.“ (Mitarbeiterin einer Einsatzstelle, Fallstudie 1)

Doch nicht nur in den Einsatzstellen haben sich spezifische Begleitungsformate für die Incoming-Freiwilligen entwickelt. Insbesondere auf Seiten der etablierten Träger findet eine professionalisierte Direktbegleitung statt. In den Fallstudien 1, 2 und 3 bieten die **Träger eine dauerhafte Ansprechperson für das Incoming-Programm** und damit auch für die Incoming-Freiwilligen an. Bei diesen Personen handelt es sich vordringlich um Personen mit einer pädagogischen Fachausbildung, meist mit eigener Auslands- und Engagementerfahrung.

„Und im Rahmen meines Sozialpädagogikstudiums habe ich auch im Ausland Praktika gemacht und habe auch meinen Mann kennen gelernt, der selber aus [dem Ausland] kommt. Von daher ist das relativ gesehen eine normale Sache für mich, mit fremden Kulturen zu arbeiten oder zusammenzuarbeiten.“ (Mitarbeiterin eines Trägers, Fallorganisation 1)

Diese **hauptamtlich arbeitenden Referent/innen für Incoming** stehen unter anderem für unterschiedliche Fragen oder Probleme der Incoming-Freiwilligen im Alltag zur Verfügung. Diese Personen sind meist auch diejenigen, welche die Bildungsseminare mit den Incoming-

Freiwilligen begleiten. Einerseits fangen diese Mitarbeitenden die technisch-administrativen Bedürfnisse der Incoming-Freiwilligen auf, andererseits sind auch sie als dauerhafte pädagogische Begleitperson bis in die Freizeit hinein aktiv.

„Ich bin hier beim [Träger] seit einem Jahr tätig, im Bereich der Aufnahme, speziell mit dem Schwerpunkt Incoming, eben durch den erweiterten Förderbedarf, den es im FSJ jetzt gibt seit Anfang letzten Jahres. Da ist diese Stelle im Prinzip neu entstanden um die Freiwilligen in ihrer Integration in Deutschland besser unterstützen zu können, auch bei Sprachkursen etc.“ (Mitarbeiter des Trägers, Fallstudie 2)

„Man muss immer damit rechnen, dass es Freiwillige gibt, die nachts anrufen, die abends anrufen, die ein Problem haben, irgendwas, ja? Und Du bist immer in einer inneren Bereitschaft. Und das musst Du aber auch mitbringen, wenn Du das wirklich machen willst.“ (Mitarbeiterin des Trägers, Fallstudie 1)

Bei Fallorganisation 1 ist diese **Ansprechperson gleichzeitig auch in der Beratungsfunktion für die Incoming-Einsatzstellen**. In dieser Rolle haben die Incoming-Mitarbeitenden die Aufgabe, Einsatzstellen für Incoming zu identifizieren und diese bei der Organisation zu unterstützen, aber auch darum, sie in Bezug auf die längerfristige Betreuung der Freiwilligen zu beraten und gegebenenfalls Missstände anzusprechen.

„Und zum Thema Bildung: Da ist es ganz wichtig – und das muss auch den Einsatzstellen in Deutschland bei allem Nutzen, die die auch von einem Freiwilligen haben, im Alltag bewusst sein – dass die Freiwilligen eben nicht irgendwie Mitarbeiter sind, sondern eben Freiwillige. Die brauchen überall Unterstützung, um sich weiterbilden zu können, sei es sprachlich. Das machen die auch dann nachher noch, Sprachkurse, während des Jahres. Oder diese Kontakte, damit sie die außerhalb der Dienstzeit haben... Dass sie bei den Teamsitzungen mit dabei sind, also alles verstehen und nachfragen können.“ (Mitarbeiterin des Trägers, Fallorganisation 1)

Sowohl in den Einsatzstellen als auch bei den Trägern gibt es Förderungen, um Sprachbarrieren gerade zu Beginn des Dienstes abzubauen. Aus diesem Grund verweisen mehrere Einsatzstellen darauf, dass sie versuchen, den Freiwilligen einen **Mentor zuzuweisen, der oder die die Muttersprache spricht**. Dies ist in der Praxis allerdings nicht immer umsetzbar, zum Teil, weil die Sprachkenntnisse nicht vorhanden sind und zum anderen, weil Mitarbeitende dieses Vorgehen ablehnen.

„Der Freiwillige muss sprachlich sich irgendwie durchfuchsen, irgendwie. Denn bei uns schafft das kaum jemand, sich auf seine Muttersprache irgendwie einzulassen. Also, man hofft das immer, ich hoffe das auch jedes Mal und denke mir, oh, das ist so eine Chance, und mache es nicht, ja? Also, ich weiß nicht, das schaffe ich nicht.“ (Mitarbeiterin einer Einsatzstelle, Fallorganisation 1)

Auch die Träger versuchen, auf das Thema Sprache einzugehen und stellen, wie bei Fallorganisation 1, **Incoming-Fachkräfte mit unterschiedlichen Sprachkenntnissen** ein.

„Aber es ist zum einen so, dass wir auch sprachlich immer noch mal von den meisten auch muttersprachlich angesprochen werden können. Also, meine Kolleginnen decken auch Russisch, Ukrainisch und Polnisch ab, von ihren eigenen Sprachen, die sie sprechen können. Und bei mir ist es dann noch Spanisch und Englisch. Im Ansprechen von Problemen ist es natürlich für sie [Freiwillige] eine große Bereicherung und eine Hilfe, wenn man auch mal in der Muttersprache etwas sagen kann, gerade am Anfang, wenn das mit den Deutschkenntnissen eher noch schwierig ist.“ (Mitarbeiter des Trägers, Fallorganisation 1)

Darüber hinaus werden die Incoming-Freiwilligen bei der **Sprachförderung** unterstützt. Beispielsweise helfen die Träger und Einsatzstellen bei der Suche nach Sprachkursen und finanzieren diese, wie beispielsweise bei Fallorganisation 3, auch. Darüber hinaus werden Sprachtandems ermöglicht und den Freiwilligen wird in der Dienstzeit die Chance für Sprachlernpausen gegeben.

„Im Sommer, bevor der Dienst überhaupt beginnt, führen wir eine multilaterale Begegnung durch, wo die internationalen und die deutschen Freiwilligen zusammen kommen und in Sprachtandems zu verschiedenen Themen sich beschäftigen. (Mitarbeiter des Trägers, Fallorganisation 1)

„Also, dann ist quasi eine Mittagsruhezeit. In dieser Zeit sind organisatorische Sachen zu erledigen, hauptsächlich. Dann hat er auch in der Regel Zeit, wo er für sich irgendwas noch schreiben kann, oder was weiß ich, Vokabeln irgendwie lernen kann oder so, also sich beschäftigen kann, auch was arbeiten kann. In der Regel entsteht da schon ein Freiraum noch mal, außer der Pause. (Mitarbeiterin einer Einsatzstelle, Fallorganisation 1)

Bildungsseminare

Alle Freiwilligen durchlaufen im Rahmen ihres Dienstes Bildungsseminare in den ihnen „in denen soziale, kulturelle und interkulturelle Kompetenzen vermittelt werden und das Verantwortungsbewusstsein für das Gemeinwohl gestärkt wird“ (BMFSFJ 2015a). Auch die Incoming-Freiwilligen durchlaufen die 25 Bildungstage (U27) in der Regel beim Träger. Nur die BFD-Freiwilligen gehen fünf der insgesamt 25 Tage in die politischen Bildungsseminare des BAFzA.

Bei den Organisationen 1 und 2 ist das System der Trägerseminare auf die Incoming-Freiwilligen zugeschnitten. Das bedeutet, dass das Einführungsseminar ausschließlich mit Incoming-Freiwilligen durchgeführt wird. Bei Fallorganisation 2 findet auch das Abschlussseminar ausschließlich für Incoming-Freiwillige statt.

Inhalte der **speziellen Incoming-Seminare**, die entweder vor oder kurz nach Beginn des Dienstes bzw. kurz vor Dienstende durchgeführt werden, sind spezifisch Incoming-relevante Themen, wie kulturelle Unterschiede, aber auch administrative Fragen. Ein besonders wich-

tiger Punkt ist aus Sicht der Organisationen der Kontaktaufbau unter den internationalen Freiwilligen. Dies gibt den Freiwilligen die Gelegenheit ein soziales Netz aufzubauen.

„Wir machen eine sehr intensive Vorbereitungszeit im Sommer. Es ist ganz wichtig, dass sie schon mal vorab hier nicht nur uns kennen lernen, sondern sich untereinander kennen lernen, damit sie sich auch gegenseitig kontaktieren können. Da fühlen sie sich viel aufgehobener.“ (Mitarbeiter des Trägers, Fallorganisation 1)

In den Zwischenseminaren bzw. in den Seminaren der anderen Organisationen sind die Incoming-Freiwilligen und deutschen Freiwilligen zusammen, da die Incomer ihre Sprachkenntnisse dann bereits vertieft und sich die Problemstellungen der Freiwilligen allgemein stärker vereinheitlicht haben sollten. Hier werden unterschiedliche Themen bis hin zu Fachkenntnissen für den Arbeitsalltag, etwa rückenschonende Pflege, behandelt. Der Träger von Fallorganisation 3 verweist darauf, dass die Durchmischung von nationalen und internationalen Freiwilligen explizit zum Konzept gehört. Im Gegensatz dazu lässt der Träger aus Fallstudie 2 die Bildungsseminargruppen über das gesamte Jahr in gleicher Zusammensetzung bestehen, insbesondere mit der Begründung, dass so ein stabiler Rahmen für die Incoming-Freiwilligen geschaffen wird.

Um die möglichen Sprachbarrieren der Incoming-Freiwilligen in den gemischten Seminaren abzumildern, werden in Fallorganisation 1 **Arbeitsmaterialien in der Muttersprache und Dolmetscher** eingesetzt.

„Und da haben wir auch die ausländischen Freiwilligen einfach ganz normal mit in den deutschen Seminargruppen mit drin, mit dem Unterschied, dass sie eben einige Zettel auf Landessprache zu Beginn bekommen, um den Einstieg leichter zu haben, oder wir eine Dolmetscherkraft mitnehmen zu Beginn, und das Stück für Stück abebben lassen, bis die auch sprachlich sich gut mitteilen können und sich wohlfühlen.“ (Mitarbeiter des Trägers, Fallorganisation 1)

Einige Incoming-Freiwillige, bei Fallorganisation 2 sogar alle Freiwilligen, kommen über den **BFD** nach Deutschland. Dementsprechend besuchen die Freiwilligen nicht nur die organisationsinternen Seminare, sondern auch die **Bildungsseminare am Bildungszentrum**. Die Trägermitarbeiter bei Fallorganisation 2 nehmen hier eine Sonderrolle ein und gestalten das Rahmenprogramm für die Freiwilligen (national und international) mit bzw. sprechen das Seminar insgesamt mit dem für sie zuständigen Bildungszentrum ab.

„Da machen wir das Rahmenprogramm und abends die Begleitung, Einzelgespräche. Aber das inhaltliche Programm macht da das Bildungszentrum. Das sind dann Dozenten vom Bildungszentrum.“ (Mitarbeiterin des Trägers, Fallorganisation 2)

Damit nimmt die Organisation eine Sonderrolle unter den vier untersuchten Fällen ein, da die anderen Träger keine gestaltende Rolle im Rahmen der Bildungszentren-Seminare übernehmen. Zum großen Teil sind die Organisationen kaum oder nur gering über die Seminare und deren Ausgestaltung an den Bildungszentren informiert.

Eine Nach-Dienst-Begleitung findet bisher in kaum einer der Organisationen statt, da dies organisatorisch und finanziell nicht möglich ist (siehe Abschnitt 3.3.5). Als problematisch stellt sich hier heraus, dass die Freiwilligen aus unterschiedlichen Regionen kommen und deshalb die Durchführung eines gemeinsamen Seminars für Heimkehrer/innen kaum möglich ist. Um die bisher **fehlenden Rückkehrer-Seminare zu kompensieren**, werden wichtige Themen für die Zeit nach dem Dienst beispielsweise im **Abschlussseminar** in Deutschland aufgegriffen.

„Ansonsten versuchen wir eben hier schon, zu Ende des Jahres mit denen zu gucken: Wie geht es für Dich weiter? Wo möchtest Du gerne hin? Wie hast Du das Jahr für Dich erlebt [sic]? – Um zumindest einen Übergang ins Heimatland zu schaffen.“ (Mitarbeiter beim Träger, Fallorganisation 1)

Auch die aus Sicht der Organisationen für viele Incoming-Freiwillige relevante Frage nach einer Anschluss Tätigkeit in Deutschland greifen die Trägermitarbeiter in Fallorganisation 1 konkret auf. Auf dem Abschlussseminar ist eine Beratungsperson von der Arbeitsagentur eingeladen, die die Freiwilligen über mögliche Perspektiven informiert.

Evaluation und bisherige Entwicklungswege der Incoming-Programme

Die beiden etablierten Träger in Fallorganisation 1 und 2 binden sowohl die Evaluation ihrer Dienste insgesamt, als auch der Seminare in ihre Arbeit mit ein. Zum Teil werden die Freiwilligen in Form von Fragebögen zu ihrer Meinung und ihren Erfahrungen in Bezug auf die verschiedenen Aspekte des Dienstes befragt.

„Wir verteilen einen Fragebogen zu Beginn und am Ende des Dienstes. Da werden sowohl materielle als auch ideelle Aspekte abgefragt, und allgemeine und konkrete Fragen gestellt. Also: Wie war Dein Dienst insgesamt? Und man differenziert noch mal nach Vorbereitung oder nach pädagogischer Begleitung, Tätigkeit, der Stellung im Dienst, in der Stelle und so weiter.“ (Mitarbeiterin des Trägers, Fallorganisation 1)

In anderen Fällen werden die Freiwilligen durch Face-to-Face-Methoden nach ihrer Meinung befragt.

„Ich mache es [nach den Seminare] oft einfach so: ‘Was hat Euch gefallen? Was fandet Ihr besonders wertvoll und was auch nicht?’ Wir fragen direkt die Freiwilligen. Und dann natürlich noch mal im Team. Da evaluieren wir noch mal: Was hat gut geklappt und was eher nicht?“ (Mitarbeiter des Trägers, Fallorganisation 2)

Um die pädagogische Begleitung der internationalen Freiwilligen weiterzuentwickeln, nutzen die Organisationen derzeit insbesondere den Weg der **Vernetzung**. Diese Verfahren stecken zum Teil noch in den Kinderschuhen. Bei Fallorganisation 2 fand beispielsweise in diesem Jahr zum ersten Mal ein Austausch der Pädagogen innerhalb der Organisation statt.

„Das war jetzt zum ersten Mal, so übergreifende pädagogische Konzepttage. Und da gab es Raum für Austausch, auch gerade mit dem Bereich weltweit. Ich glaube, da denke ich manchmal, haben wir vielleicht sogar – ich weiß nicht, ob es stimmt – noch mehr Ähnlichkeiten, weil diese Freiwilligen auch in ein anderes Land gehen. Ansonsten tauschen wir uns viel im Team aus, aber informell. Informellen Austausch gibt es auf jeden Fall, untereinander, unter den BFD-Pädagogen.“ (Mitarbeiterin des Trägers, Fallstudie 2)

In Fallorganisation 1, wo seit Beginn der Incoming-Formate Partnerschaften eine wichtige Rolle spielen, gibt es einmal pro Jahr ein **internationales Teamtreffen der Pädagogen**. Dort treffen die deutschen Trägerpädagog*innen auf die Partnermitarbeiter*innen. In diesem Zusammenhang werden beispielsweise Einsatzstellen besucht und rechtliche Rahmenbedingungen besprochen.

„Unsere Partner kennen auch viele unserer Stellen, weil wir einmal jährlich hier ein pädagogisches, internationales Teamtreffen machen, wo wir wirklich über mehrere Tage, fast eine Woche, uns zusammen setzen, auch Stellen besuchen, das gehört auch dazu, und alles auswerten, versuchen zu verbessern, [zu] entwickeln, auch ganz wichtig: Ihre Wünsche mit einnehmen und schauen, wie sich das alles auch gesetzlich verändert hat auf verschiedenen Ebenen.“ (Mitarbeiterin des Trägers, Fallorganisation 1)

Die Sicht der Freiwilligen

Die Incoming-Freiwilligen zeigen in den qualitativen Befragungen gemischte Gefühle gegenüber den Bildungsseminaren. Besonders positiv fällt für einige der Befragten ins Gewicht, dass die Seminare Austausch mit anderen Freiwilligen ermöglichen, die ähnliche Situationen durchleben. Zum Teil entstehen Freundschaften, die über das gesamte Dienstjahr erhalten bleiben. Die Bildungsseminare werden als *Urlaubsphase* und Auszeit wahrgenommen. Dementsprechend sind vor allem Freiwillige, die fachspezifisch lernen möchten oder stark auf ihre Berufserfahrungen in der Einsatzstelle fokussiert sind, weniger interessiert an den Bildungsseminaren.

„Ich wohne in einem kleinen Dorf, einem sehr, sehr kleinen Dorf und jetzt bin ich mit anderen Freiwilligen und sehr, sehr vielen Leuten zusammen und wir können Party machen und ein bisschen etwas anderes [erleben]: Ein bisschen Stadt, nicht nur im Dorf. Und ich weiß, was andere Freiwillige für Probleme haben und was meine Probleme sind und wir können uns helfen.“ (Freiwillige in einer Fokusgruppe)

„Also, ich gehe lieber auf Arbeit, aber es ist schön, hier andere Freiwillige zu treffen und ja, aber manchmal habe ich den Eindruck, dass wir alles wiederholen. Also, im ersten Seminar haben wir das Gleiche gemacht wie jetzt.“ (Freiwilliger in einer Fokusgruppe)

Inhaltlich sind die Freiwilligen insbesondere dann zufrieden, wenn sie ihre eigenen Themenschwerpunkte wählen dürfen. Insbesondere auf den politischen Bildungsseminaren des

Bundes, die im Rahmen des BFD stattfinden, stufen einige der befragten Freiwilligen die Inhalte als praxisfern und uninteressant ein. Dies spiegelt sich auch in vereinzelt ausgesagten von Mitarbeitenden aus den Organisationen wider, die vermerkten, dass die politischen Inhalte zum Teil, sowohl inhaltlich als auch sprachlich, schwer erfassbar für die internationalen Freiwilligen sind.

Zwischenfazit

Die Incoming-Freiwilligen tragen zur Ausgestaltung des Alltages in den Einsatzstellen bei. Besonders wertvoll sind dafür ihr hohes Bildungsniveau, ihre Ausbildungsabschlüsse und erste Berufserfahrungen und vor allem ihre hohe Motivation, Neues zu Lernen und sich einzubringen. Von dem oftmals starken Interesse an der spezifischen Arbeit und den vorhandenen Fachkenntnissen profitieren die Einsatzstellen im Alltag. Gleichzeitig besteht, insbesondere bei den erstmalig eingereisten Incoming-Freiwilligen, ein höherer Begleitungsbedarf vor allem zu Beginn des Dienstes. Insbesondere das fehlende soziale Netz, also der Wegfall von Freundschaften und Familie, muss von den Einsatzstellen und pädagogischen Kräften des Trägers aufgefangen werden. So reicht das Engagement der Mitarbeitenden für die Incoming-Freiwilligen zum Teil weit in die private Zeit hinein.

„Ich hatte ihn dann mal zu Weihnachten eingeladen, also am ersten Weihnachtsfeiertag war er da, da hat er richtig bei uns mit gefeiert.“ (Mitarbeiterin einer Einsatzstelle, Fallorganisation 1)

4. Ergebnisse Forschungsziel II: Wirkung des Incoming-Dienstes auf die Freiwilligen und die Organisationen

Die bisherigen Ergebnisse schärfen das Bild über die Incoming-Landschaft in Deutschland insgesamt. In einem zweiten Schritt geht es nun um die Frage, welche Wirkung die derzeitige Ausgestaltung der Incoming-Formate hat. Der hier verfolgte Forschungsansatz untersuchte dabei die Wirkung in zwei Richtungen: zum einen auf die Entwicklung der Freiwilligen und zum anderen auf die empfangenden Organisationen.⁵¹ Aufseiten der Freiwilligen stehen dabei Aspekte wie die Bewertung des Dienstes, Lerneffekte, Entwicklung des Deutschlandbildes im Fokus. Seitens der Einsatzstellen haben wir vordergründig den Nutzen der Incoming-Freiwilligen für die Einsatzstellen sowie die Lerneffekte auf Organisationsebene untersucht.

⁵¹ Darüber hinaus gibt es noch eine dritte Wirkungsebene, nämlich die der Heimatländer und Entsendeorganisationen. Diese kann im Rahmen dieses Forschungsprojektes keinen Einzug finden, sollte aber für eine umfassende Wirkungsmessung nicht aus dem Auge verloren werden.

4.1 Wirkung auf Ebene der Incoming-Freiwilligen⁵²

4.1.1 Bewertung des Dienstes durch die Incoming-Freiwilligen

Die Incoming-Freiwilligen bewerten ihren Freiwilligendienst durchaus unterschiedlich, in der Regel aber positiv.

„Bei mir ist es ungefähr das, was ich mir vorgestellt habe. Also, ich wusste, dass es bei mir hauptsächlich Bürotätigkeiten sind und das ist eigentlich so. Ich hatte gehofft, dass bei mir im Büro alle nett sind und ja, das ist so. Und es ist sogar besser, als ich mir vorgestellt habe. Ich habe viel Unterstützung bei mir im Büro. Also, das gefällt mir wirklich gut. Im Gegensatz zum Erasmus-Studium ist es jetzt viel schwieriger, Freundschaften zu knüpfen. Weil, wenn man acht Tage [Stunden?] lang im Büro sitzt und danach keine Lust hat, auszugehen oder nur am Wochenende was unternehmen kann, dann ist es viel schwieriger, Leute kennen zu lernen.“ (Freiwillige in einer Fokusgruppe)

In der Nach-Dienstbefragung, an der insgesamt 37 Incoming-Freiwillige teilnahmen, geben 62 Prozent der Befragten (siehe Abbildung 14) an, dass sich ihre Erwartungen an den Dienst erfüllt haben⁵³.

⁵² Die Ergebnisse in diesem Kapitel sind vor allem auf Basis der Vor- und Nach-Dienst-Befragung, welche beide mit einem n unter 40 Personen liegt, sowie durch die Fokusgruppen mit Incoming-Freiwilligen ermittelt worden. Es handelt sich dementsprechend um eine qualitative Analyse die keinen Anspruch auf Repräsentativität erheben kann.

⁵³ Insgesamt nahmen an der Nach-Dienst-Befragung vordringlich Personen teil, die weiterhin in Deutschland geblieben sind (Bias). Diese sind gegebenenfalls besonders motiviert an der Befragung teilzunehmen und haben möglicherweise auch besonders positiv Erfahrungen im Dienst gemacht. Dies sollte bei Betrachtung der Daten mitbedacht werden. Alle Personen die an der Nach-Dienst-Befragung teilnahmen wurden bereits in der Vor-Dienst-Befragung eingeladen. Einige Befragte haben also bereits an der ersten Befragungswelle teilgenommen, andere haben sich nur im Rahmen der zweiten Befragung geäußert.

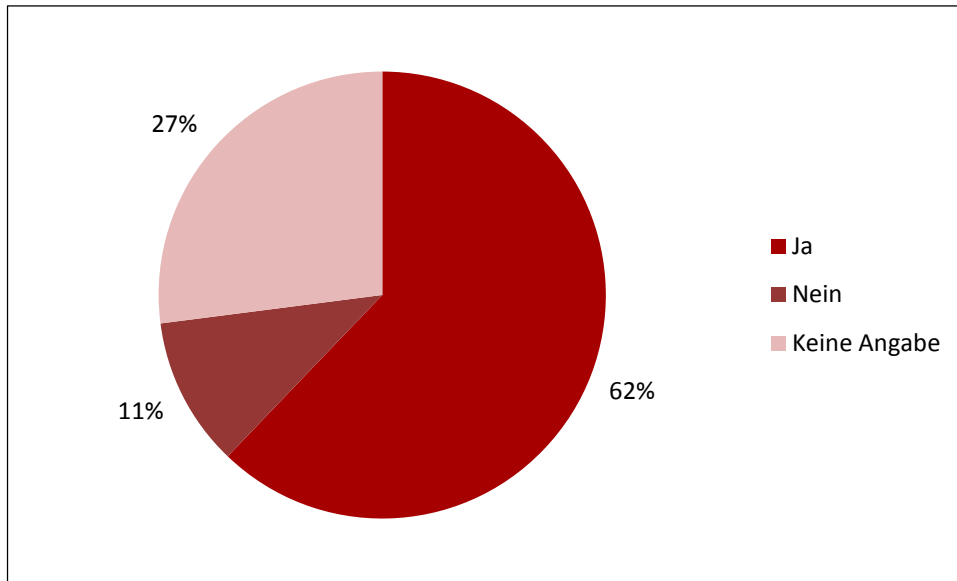


Abbildung 14: Haben sich Ihre Erwartungen an den Dienst erfüllt? (Nach-Dienst-Befragung, n=37)

Zudem würde über die Hälfte der Incoming-Freiwilligen einen Freiwilligendienst weiterempfehlen (siehe Abbildung 15).

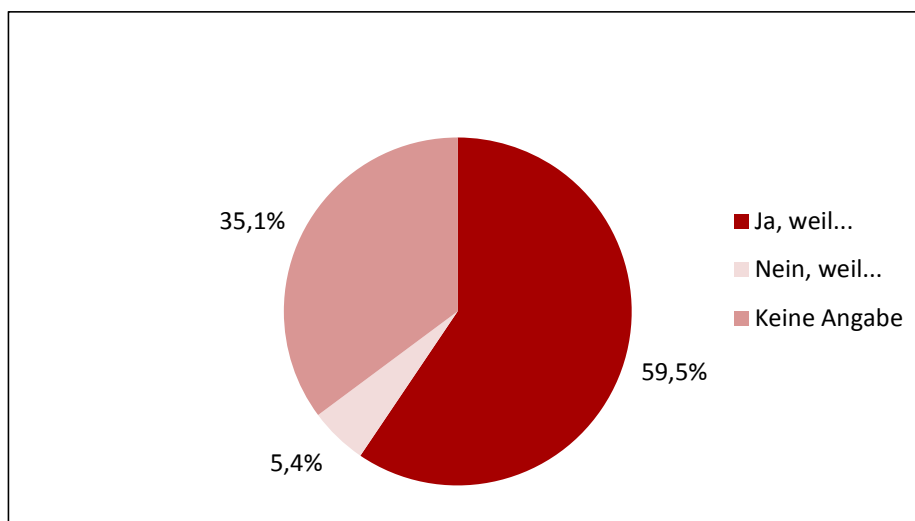


Abbildung 15: Würden Sie den Freiwilligendienst weiterempfehlen? (Nach-Dienst-Befragung, n=37)

Die Weiterempfehlung wird besonders damit begründet, dass der Dienst Chancen zur Persönlichkeitsentwicklung, zum Spracherwerb, zum Aufbau neuer sozialer Kontakte sowie zur Erweiterung des Erfahrungshorizontes bietet.

„Es ist eine sehr gute Möglichkeit, sich selbst und andere besser kennenzulernen. Man kann viel lernen über Selbständigkeit und erwirbt Berufserfahrung, womit man seine Zukunft begründen kann. Man kann lernen, mit dem Geld gut auszukommen, und kann an-

deren helfen – das beste Gefühl. Außerdem kann man Fremdsprache lernen. Toll!“ (Freiwilliger in der Nach-Dienst-Befragung)

Elf Prozent geben allerdings an, dass sich ihre Erwartungen nicht erfüllt haben und fünf Prozent sagen, dass sie den Dienst nicht weiterempfehlen würden.

Um den Dienst als positive oder negative Erfahrung einschätzen zu können, wurde abgefragt, ob sich die Erwartungen der Incoming-Freiwilligen, welche in der Vor-Einreise-Befragung bzw. in den Fokusgruppen genannt wurden, an den Dienst erfüllt haben. Schaut man sich hierzu die Motivtypen und damit verknüpften Erwartungen der Incoming-Freiwilligen an (siehe Abschnitt 3.2.5), sind dies folgende Punkte:

Pragmatischer/ Berufsorientierter Typ	Kulturorientierter Typ	Helfender Typ	Sinnsuchender Typ
Fachkenntnisse erlangen	Deutsch lernen	Helfen wollen	Persönlich entwickeln und orientieren
Arbeitserfahrung machen und Fachbereiche kennenlernen	Deutsche Kultur kennenlernen	Persönliche Zufriedenheit durch den FWD	Neues kennenlernen
Berufsorientierung bekommen	Deutschland kennenlernen	Bedürfnisse anderer Menschen kennenlernen	Pause vom bisherigen Leben
Zugang zum deutschen Bildungs- und Arbeitsmarkt erleichtern	Interkultureller Austausch		Aufbau sozialer Kontakte
Eigene Fachkenntnisse einsetzen und weitergeben	Zugang zu Deutschland erlangen		

Abbildung 16: Kurzüberblick Motivtypen und Erwartungen der Incoming-Freiwilligen

In den qualitativen Fokusgruppen sowie im Rahmen der digitalen Nach-Dienst-Befragung sind insgesamt 126 Incoming-Freiwillige hinsichtlich der Wirkung des Dienstes auf sie selbst

befragt worden. Im Folgenden stellen wir die zentralen Wirkungspunkte auf die Incoming-Freiwilligen dar.⁵⁴

4.1.2 Interkulturelle Kompetenz

Der interkulturelle Lernprozess macht sich bei den Incoming-Freiwilligen auf verschiedenen Ebenen bemerkbar. Zunächst wirkt der Dienst auf ihr Wissen, weil sie mehr über Deutschland und die deutsche Kultur erfahren und dadurch einordnen und verstehen können.

Deutschlandbilder der Freiwilligen vor, während und nach dem Dienst

Die Sicht der Incoming-Freiwilligen auf Deutschland, die deutsche Kultur und die Menschen vor Ort sind vor Einreise nach Deutschland ambivalent und durchaus von stereotypem Denken geprägt. In der Vor-Einreise-Befragung⁵⁵ bezeichneten die Freiwilligen auf der positiven Seite Deutschland als ein entwickeltes, modernes Land, welches eine Vorbildfunktion innehat. Besonders häufig wurden die guten Bildungschancen, insbesondere die Möglichkeit zu gebührenfreier Bildung, genannt.

„Also, mein Bild von Deutschland war so, dass Deutschland, Mitteleuropa, [als] entwickeltes Land, Herz Europas, ja eigentlich so ein schönes Land sein muss, eigentlich – so ein Bild.“ (Freiwillige in den Fokusgruppen)

Auf der individuellen Ebene verbinden die befragten Freiwilligen freundliche und offene Menschen mit Deutschland. Als negativ werden den Deutschen Charakterzüge wie Strenge, Ernsthaftigkeit, Pedanterie und Direktheit zugeschrieben.

„Na ja. Ich wusste, dass hier alle Leute pünktlich sind und manche sagen auch, dass [sie] unfreundlich [sind]. Aber ich bin damit nicht einverstanden. Ja, alle sagen, dass alles in Deutschland sauber ist, da gibt es Ordnung, alles, ja.“ (Freiwilliger in den Fokusgruppen)

⁵⁴ Bei der Darstellung der Wirkung orientieren wir uns an den von der Europäischen Union entwickelten Referenzrahmen zu Schlüsselkompetenzen des lebenslangen Lernens. „Schlüsselkompetenzen sind diejenigen Kompetenzen, die alle Menschen für ihre persönliche Entfaltung, soziale Integration, aktive Bürgerschaft und Beschäftigung benötigen.“ (Europäische Kommission 2005) Darunter fallen folgende acht Kompetenzbereiche: 1. Muttersprachliche Kompetenz 2. Fremdsprachliche Kompetenz, 3. Mathematische Kompetenz und grundlegende naturwissenschaftlich-technische Kompetenz, 4. Computerkompetenz, 5. Lernkompetenz, 6. Interpersonelle, interkulturelle und soziale Kompetenz und Bürgerkompetenz, 7. Unternehmerische Kompetenz, 8. Kulturelle Kompetenz.

⁵⁵ Die in den nachfolgenden Abschnitten vorgestellten Aussagen basieren zu einem wichtigen Teil auf den Ergebnissen der Vor-Dienst- (n=39) und Nach-Dienst-Befragung (n=37). An dieser Stelle sei noch einmal darauf hingewiesen, dass die Daten dementsprechend nur ein begrenztes Bild über das Feld zeichnen und noch keinen Anspruch auf Repräsentativität erheben.

Insgesamt zeichnen die Incoming-Freiwilligen vor ihrer Einreise ein eher homogenes Deutschlandbild auf, welches deutlich von allgemeinen (eher stereotypen) Bildern und Vorstellungen über das Land geprägt ist.

Nach der Einreise, also in den qualitativen Fokusgruppen mit insgesamt 126 Incoming-Freiwilligen, wird das Deutschlandbild durch die eigenen Erfahrungen spezifischer und die Bewertung nimmt individuellere Züge an. Einigen Freiwilligen zeigt sich beispielsweise, dass die Deutschen, mit denen sie zu tun haben, nur zum Teil die erwarteten Eigenschaften haben, wie Offenheit, Freundlichkeit und Liberalität entsprechen. Die vor Einreise zum Teil getroffene Annahme, Deutschland sei ein modernes und entwickeltes Land, wird nur teilweise bestätigt. Den Freiwilligen fallen Gegebenheiten wie weniger gut entwickelte Stadtteile auf.

„Und ich komme nach Berlin, ich sehe, dass die meisten Häuser alt sind. Gedacht [?] das sind noch nicht die Häuser, die ich erwartet habe.“ (Freiwillige in einer Fokusgruppe)

Insgesamt nehmen sie Deutschland als ein Land mit vielen Freiheiten und Möglichkeiten wahr. Darunter fallen konkrete Bedingungen, Tätigkeiten oder Haltungen, wie die guten Voraussetzungen fürs Fahrradfahren, für eine vegetarische Ernährungsweise oder zur Nutzung der öffentlichen Verkehrsmittel.

Als eher negativ bewerten die interviewten Personen die Distanziertheit der Deutschen. Dies wird etwa mit der Nutzung von Kopfhörern im Alltag assoziiert oder damit, dass viele Menschen alleine wohnen oder alleine mit dem Auto unterwegs sind. Davon unterscheiden sich die Herkunftsgesellschaften der Freiwilligen oftmals deutlich.

„Er sagt, dass es eben sehr anders ist, also, zum Beispiel öffentliche Klos dort, während man in Nicaragua in den Busch geht. Die Leute schreien, unterhalten sich. Es werden Sachen verkauft und hier ist jeder in seiner eigenen Welt mit Kopfhörern, versunken.“ (Freiwilliger in einer Fokusgruppe)

Es werden direkte Vergleiche zwischen der eigenen und der fremden Gesellschaft gezogen, ein Bewusstsein für Kulturunterschiede entsteht.

„Mir gefällt das ganze System... Alle öffentlichen Verkehrsmittel, Bahnhof, alles ist so gebaut, alles soll bequem für die Leute sein. Bei uns fehlt das leider noch.“ (Freiwillige in den Fokusgruppen)

„Also, ich denke, die Deutschen sind ein bisschen aufgeschlossener und liberaler und ja, also, geduldiger. Aber vielleicht in vielen Aspekten auch konservativer. [...] Also, ich habe auch gemerkt, dass sie ganz engagiert sind in der Politik oder sie interessieren sich sehr für Politik und Kunst und gesellschaftliche Probleme.“ (Freiwilliger in den Fokusgruppen)

Nach der Ausreise beziehungsweise nach dem Ende des Dienstes nennen die Freiwilligen, in der Nach-Dienst-Befragung, auf die Frage, welches Bild sie nun von Deutschland haben, vor allem Erfahrungen, die sie mit Menschen in ihrer konkreten Umgebung gemacht haben. Es werden Aspekte wie Gastfreundlichkeit, aber auch Ordnung und Präzision genannt.

“Germany is a beautiful country with beautiful atmosphere, system and good regulation and German people, they are really helpful, nice and respectful as per my own experience.” (Incoming-Freiwillige in der Nach-Dienst-Befragung)

Hier zeigt sich, dass sich die Deutschlandbilder der Freiwilligen nach dem Dienst stärker aus ihren sehr persönlichen Erfahrungen während ihres Aufenthaltes speisen. Dennoch gibt es auch Aussagen, die auf eine weiterhin stereotype Sicht hinweisen.

„Deutschland ist das Mechanismland, die Leute hier versuchen, immer alles gut zu stellen, sie sind wie Bäume – hoch, ehrlich und stark.“ (Freiwilliger in der Nach-Dienst-Befragung)

Interkulturelles Leben und Arbeiten lernen

Neben dem Wandel des allgemeinen Deutschlandbildes beschreiben die Incoming-Freiwilligen vereinzelt Situationen, in denen sie ihre eigene Kultur mit der deutschen abgleichen und darüber hinaus ihr Verhalten reflektieren und anpassen müssen. Es kommt zu inneren wie äußeren Aushandlungsprozessen, in welchen die Freiwilligen zwischen der Bewahrung der eigenen kulturellen und der Anpassung an die fremde Identität abwägen. Das geschieht insbesondere in den Einsatzstellen, aber auch im Rahmen der Seminare oder der Freizeit.

„Auf jeden Fall, in unserer Dienststelle, ich dachte, es wäre ein bisschen anders. Aber jetzt verstehe ich das besser. Ich mag meine Dienststelle. Es war ein bisschen schwer... Im Vergleich zu Russland, wie man hier wohnt und wie hier alles funktioniert.“ (Freiwilliger in einer Fokusgruppe)

„Wir leben mit zehn Menschen aus vielen unterschiedlichen Kulturen zusammen. Das gefällt mir ziemlich, weil ich von diesen Menschen immer neue Dinge lerne, zum Beispiel neues Essen von [Freiwilliger]. Und zum Beispiel kann man gut Deutsch sprechen – es hilft uns manchmal für unsere Deutschkenntnisse. (Freiwillige in einer Fokusgruppe)

Interkulturelle Lernprozesse sind typisch für internationale Freiwilligendienste. Deutsche Outgoing-Freiwillige, die im Rahmen des *weltwärts*-Programmes im Ausland tätig sind, machen grundsätzlich ähnliche Erfahrungen wie die Incoming-Freiwilligen in Deutschland. Sie erlangen ein höheres Bewusstsein kultureller Unterschiede und gewinnen Einsicht, sowohl in die Haltbarkeit vorhandener Vorurteile, als auch, was die Grenzen ihrer Akzeptanz betrifft (vgl. Stern et al 2011: 36).

4.1.3 Persönlichkeitsentwicklung

Eng mit dem interkulturellen Kompetenzerwerb verbunden sind die Entwicklung und das Vorhandensein persönlicher Kompetenzen und der eigenen Persönlichkeit.

Persönliche Kompetenzen

Vor allem in den Gruppengesprächen mit 126 Incoming-Freiwilligen zeigt sich, dass die internationalen Freiwilligen auf Ebene der persönlichen Kompetenzen von ihrem Dienst profitieren. Ein wichtiger wahrgenommener Lernbereich ist die neue Arbeitsweise, mit der sie sich in ihren Einsatzstellen konfrontiert sehen. Dabei werden besonders Aspekte wie die Arbeit im Team bei gleichzeitiger Selbstständigkeit der einzelnen Mitarbeitenden oder der hohe Stellenwert von Pünktlichkeit als neue und herausfordernde Erfahrungen genannt.

„Erstmal vielleicht, ziemlich selbstständig zu sein, weil, man erwartet ja schon einiges vom Freiwilligen. Auch, auf die Leute ein[zu]gehen und sich auf die Patienten ein[zu]stellen, weil, es sind ja alle sehr verschieden, und sich vielleicht jetzt auch, wie sagt man... Also, man ist ja in dieser Arbeitswelt und da gibt es halt auch Regeln, die man respektieren muss, mit der Hierarchie und so, auch.“ (Freiwillige in einer Fokusgruppe)

Positiv empfinden sie allerdings, dass mit der Selbstständigkeit auch ein Vertrauensvorschuss einhergeht. Das kann die Freiwilligen, ebenso wie die Erfahrungen des Reinkommens in die Arbeitsweise der Arbeitsstelle positiv bestätigen. Die Freiwilligen, die noch keine Berufserfahrung im Heimatland haben und beispielsweise im Studium nach Deutschland kommen, müssen sich zudem allgemein vom Studium auf das Arbeitsleben einstellen.

„Aber nein, stimmt, das war ganz neu für mich und am Anfang ganz schwierig. Weil wenn man studiert, studiert, studiert, ist man immer allein. Und dann mit vielen Leuten zu arbeiten, ist nicht immer einfach. Und ja, so das ist genau, was ich mir vorstellen könnte, im Büro zu arbeiten. Aber bisher hatte ich das noch nie gemacht.“ (Freiwillige in einer Fokusgruppe)

Persönliche Veränderungen

In der Nach-Dienst-Befragung zeichnen die Freiwilligen ein gemischtes Bild über ihre persönliche Entwicklung. Während ein Teil in der Selbsteinschätzung angibt, sich persönlich verändert zu haben, findet ein anderer Teil dies nicht.

Beispielsweise schätzt sich ein Teil der Freiwilligen selbst als offener, ruhiger, selbstbewusster, sozialer, geduldiger oder erwachsener als vor dem Dienst ein. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn die Personen in ihrer Heimat bei ihrer Familie gelebt und nicht für Haushaltstätigkeiten Verantwortung tragen mussten.

„Ich konnte ja nicht Kochen, Backen und so was, Wäschewaschen, ich weiß gar nicht, wie die Waschmaschine angeht mit dem Pulver. Also, jetzt ist es halt irgendwie, ist es alles, weiß nicht, man macht es, übernimmt die Verantwortung. Man wird jetzt erwachsen. Und

man kocht halt und sorgt für die Menschen und nicht für eine Person, nicht für dich selbst, sondern für die Anderen.“ (Freiwilliger in einer Fokusgruppe)

Gleichzeitig sehen sich die Freiwilligen auf der Arbeit oder auch im privaten Umfeld mit neuen Situationen konfrontiert, anhand derer sie sich selbst reflektieren und Entscheidungen treffen müssen. Es kommt zu einer stetigen Auseinandersetzung mit den eigenen Gefühlen, Werten und Wünschen. Dadurch wird in diesen Bereichen ein Entwicklungsprozess angestoßen.

„Meine schönste Erfahrung: Ein Behinderter, der kaum sprechen konnte, hat meinen Namen ausgesprochen, und das bedeutet bei ihm etwas ganz besonderes. Die schwierigste Erfahrung: einmal wurde ich von einer Behinderten verprügelt. Dann habe ich für eine kurze Zeit überlegt, dass ich mein FSJ abbreche.“ (Freiwillige in der Nach-Dienst-Befragung)

Der Wunsch nach beruflicher Orientierung

Darüber hinaus zeigt sich, dass der Wunsch nach beruflicher Orientierung oder Berufserfahrung (siehe Abschnitt 3.2.5) für einen Teil der Incoming-Freiwilligen eingelöst wird.

In den Fokusgruppen und der Nach-Dienst-Befragung gaben einige der befragten Freiwilligen an, dass der Freiwilligendienst ihnen als Wegweiser sowohl für ihre berufliche als auch für ihre allgemeine Lebensorientierung diene. In beruflicher Hinsicht bot er beispielsweise die Chance zur Ideenentwicklung für ein Berufsfeld, aber auch die Möglichkeit, in einen konkreten Beruf und seine Tätigkeiten hineinzuschauen, beziehungsweise erste Berufserfahrung zu sammeln.

„Dieses Jahr habe ich meine Ziele gefunden. Ich will ein Naturwissenschafts-Lehrer werden.“ (Freiwilliger in der Nach-Dienst-Befragung)

„Das FSJ hat mir geholfen zu verstehen, dass ich eher für eine andere Arbeit geeignet bin.“ (Freiwillige in der Nach-Dienst-Befragung)

„Ich möchte Medizin studieren; der Freiwilligendienst hat mir geholfen mit kranken Menschen und alten Leute zu arbeiten.“ (Freiwilliger in der Nach-Dienst-Befragung)

Auch wenn nur wenige Incoming-Freiwillige an der Nach-Dienst-Befragung teilnahmen, so ist interessant, dass für knapp 40 Prozent der insgesamt 37 Incoming-Freiwilligen der Freiwilligendienst im Anschluss direkt oder voraussichtlich direkt in eine weitere Tätigkeit, beispielsweise ein Studium, ein Praktikum, einen Job oder ein Au-Pair in Deutschland mündet (siehe Abbildung 17).

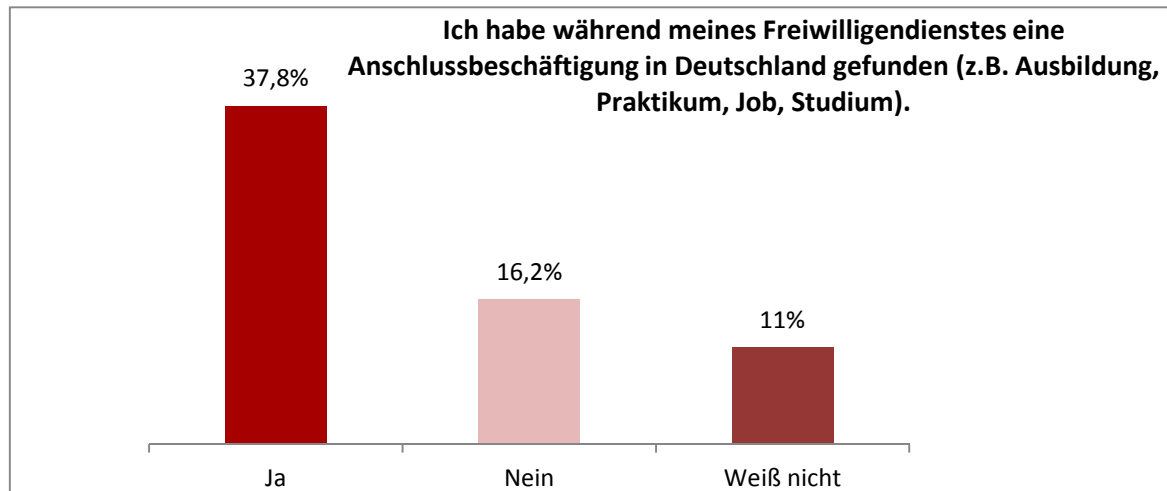


Abbildung 17: Erhebung zur Anschlussbeschäftigung (Nach-Dienst-Befragung, n=24)

Auch wenn die Zahl der befragten Incoming-Freiwilligen in dieser Befragung eher niedrig ist, zeigt sich hier zumindest eine Tendenz. Ein größerer Teil der internationalen Freiwilligen möchte auch über den Freiwilligendienst hinaus in Deutschland bleiben. Ob es sich dabei um einen dauerhaften Migrationsprozess oder um eine temporäre Verlängerung des Aufenthaltes handelt, ließe sich allerdings ausschließlich mittels größerer Längsschnittstudien zu Incoming-Freiwilligen in den kommenden Jahren prüfen.

Privates Umfeld

In ihrer Freizeit machen die Freiwilligen ganz unterschiedliche Erfahrungen mit dem Knüpfen sozialer Kontakte. Einige verweisen darauf, dass es beispielsweise aufgrund der Arbeitszeiten schwierig ist, Freunde (außerhalb der Dienststelle) kennenzulernen. Die Trennung der

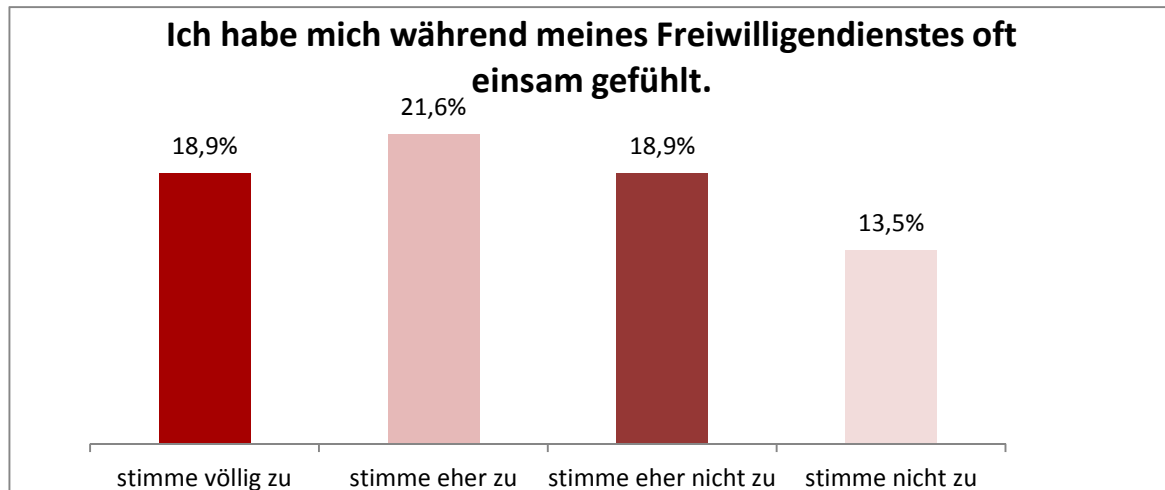


Abbildung 18: Erhebung zu Einsamkeit (Nach-Dienst-Befragung, n=27)

Dienstleistenden von ihren Freunden und ihrer Familie (zum Teil weit entfernt) zu Hause spielt gerade zu Beginn eine wichtige Rolle. Fast 40 Prozent der Incoming-Freiwilligen geben an, dass sie sich während ihrer Freiwilligendienstzeit einsam gefühlt haben (siehe Abbildung 18).

Auch wenn die Einlebe-Phase mit Einsamkeit und Heimweh verknüpft ist, gibt immerhin knapp die Hälfte der Incoming-Freiwilligen an, dass sie während ihres Freiwilligendienstes neue Freundschaften geknüpft hat (siehe Abbildung 19).

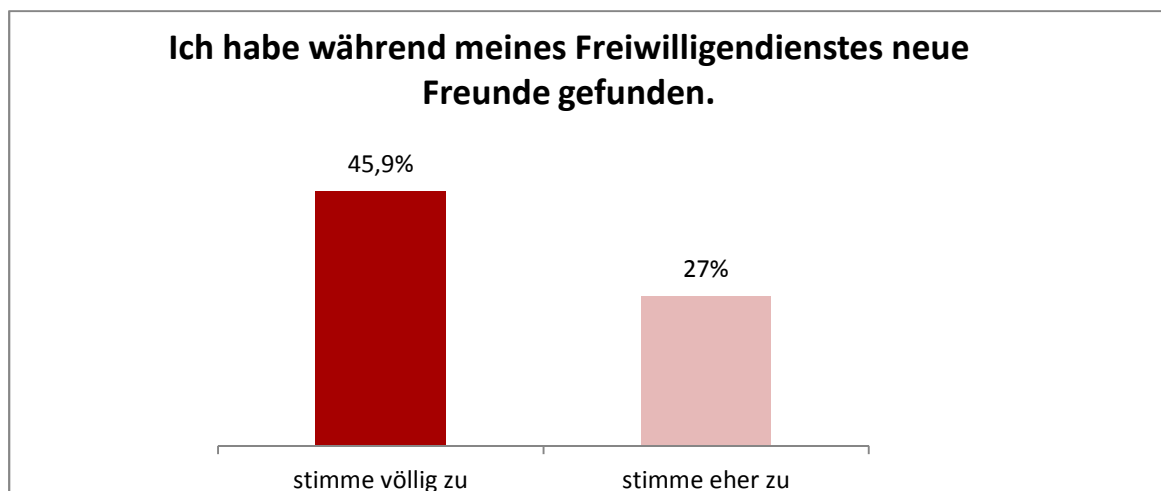


Abbildung 19: Erhebung zu neuen Freundschaften (Nach-Dienst-Befragung, n= 27)

In Einzelfällen ist allerdings auch das Gegenteil der Fall:

„Wenn ich nicht arbeite, bleibe [ich] zu Hause oder spaziere oder [gehe] joggen oder laufen. Ich habe keine Freunde hier.“ (Freiwillige in einer Fokusgruppe)

Dass gerade die Bildungsseminare und die dortigen Freiwilligen ein wichtiger Zugang für Incoming-Freiwillige zu sozialen Netzen ist, spiegelt sich insbesondere im Rahmen der Fokusgruppen wider.

Die Aktivitäten, denen die Freiwilligen in ihrer Freizeit nachgehen, sind vielfältig, besonders häufig treiben sie jedoch Sport oder Treffen sich mit Freunden/Bekannten/Kollegen. Abseits der alltäglichen Freizeitgestaltung taucht immer wieder der Wunsch nach Reisen auf. In der Realität wird der Wunsch nach aktiver Freizeitgestaltung durch eine zum Teil geringe finanzielle oder zeitliche Ausstattung oder eine eingeschränkte Mobilität begrenzt.

Die Zufriedenheit mit dem Einsatzort und auch der Aufbau von sozialen Netzwerken sind insbesondere davon abhängig, ob die Dienststelle in einer städtischen oder eine ländlichen Region liegt. Freiwillige, die im ländlichen Bereich eingesetzt werden, klagen zum Teil über mangelnde Mobilität oder eingeschränkte Möglichkeiten in ihrer Freizeit.

„Wenn ich die Chance habe, dann reise ich viel. Ich war schon in ein paar Nachbarländern Deutschlands und ich versuche auch, Unterschiede zwischen den Bundesländern herauszufinden.“ (Freiwilliger in einer Fokusgruppe)

4.1.4 Fachkompetenzerwerb

Sprachkenntnisse

Der eindeutigste Lerneffekt lässt sich bei den Freiwilligen in ihren Deutschkenntnissen erkennen. Diese werden durch den Freiwilligendienst verbessert.

Während vor dem Dienst die Sprachkenntnisse vordringlich auf dem Niveau der Grundkenntnisse lagen (siehe Abschnitt 3.2.4), geben 70 Prozent der Incoming-Freiwilligen an, dass sie ihre Sprachkenntnisse im Rahmen des Freiwilligendienstes verbessern konnten (siehe Abbildung 20).

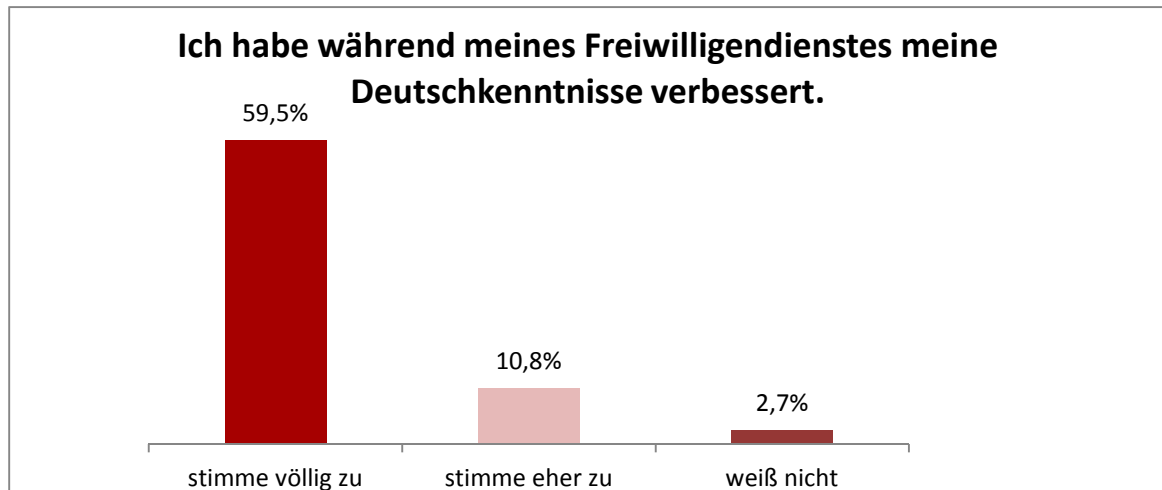


Abbildung 20: Erhebung zur Verbesserung der Sprachkenntnisse (Nach-Dienst-Befragung, n=27)

Darüber hinaus stellten die meisten Incoming-Freiwilligen auch in den qualitativen Interviews heraus, dass sie ihre Deutschkenntnisse durch ihren Dienst verbessern wollten und dies auch konnten. Zudem konnten wir einen Großteil der Forschungsinterviews auf Deutsch führen, was diesen Lernfortschritt bestätigt.

„Und eigentlich hatte ich Kunstgeschichte in der Schule und auch in meiner Uni und ich habe das schon alles gewusst. Na ja, nicht alles, aber viele, viele Sachen. Das ist nichts Neues für mich – Denkmalpflege und Kunstgeschichte, Architektur und so weiter. Aber ich kann das jetzt alles auf Deutsch kennen lernen und kenne einfach die Wörter auf Deutsch. Das hilft mir, Deutsch zu lernen, auf jeden Fall. Und das ist auch gut.“ (Freiwilliger in den Fokusgruppen)

Doch der Spracherwerb ist keine einfache Aufgabe und führt einige Freiwillige in herausfordernde Situationen, wie beispielsweise das Gefühl der Ausgeschlossenheit oder der Angst. Hiermit müssen die Freiwilligen einen Umgang finden.

„Natürlich, am Anfang hatte ich Angst. Ich konnte am Anfang diese medizinischen Begriffe nicht benutzen. Und bis jetzt, wenn Patienten am Telefon [sind], höre ich die ganze Geschichte, medizinische Geschichte von Krankheiten. Und höre ich nur zwei Wörter.“ (Freiwillige in einer Fokusgruppe)

Besonders zuträglich ist dem Spracherwerb aus Sicht der Freiwilligen, wenn sie einen zusätzlichen Sprachkurs belegen können und die Mitarbeitenden sich auf die Sprachbarriere einlassen.

„Natürlich wäre eine längere Zeit für unseren Deutschkurs vielleicht auch sehr gut. Vielleicht 40 oder 50 Stunden, nicht 30.“ (Freiwilliger in einer Fokusgruppe)

„Am Anfang hatte ich manchmal Probleme, Dinge zu verstehen, aber mein Chef ist ja neugierig [sic] und er sprach langsam. Und er konnte [die Sachen] auch ein paar Mal wiederholen, wenn ich es nicht verstanden habe. Das war kein Problem, eigentlich. Und auch

meine Mitarbeiter haben mir geholfen und es war nicht so schlecht.“ (Freiwillige in einer Fokusgruppe)

Fachkenntnisse

Die Freiwilligen bewerten die ihnen zugeteilten Aufgaben durchaus unterschiedlich. Abhängig ist dies insbesondere davon, wie weit die Freiwilligen allgemein in ihrer Ausbildung oder ihrem Berufsleben vorangeschritten sind oder, ob sie bereits vorher in dem spezifischen Arbeitsbereich aktiv waren.

Neues zu lernen oder überhaupt erste Arbeitserfahrung und Fachkompetenz zu sammeln, steht für fast alle Freiwilligen, wie sich auch bei den Motiven zeigt, besonders im Vordergrund. Betrachtet man die Ergebnisse der Nach-Dienst-Befragung, so erfüllt sich dieser Wunsch für die Mehrzahl der Freiwilligen (siehe Abbildung 21).

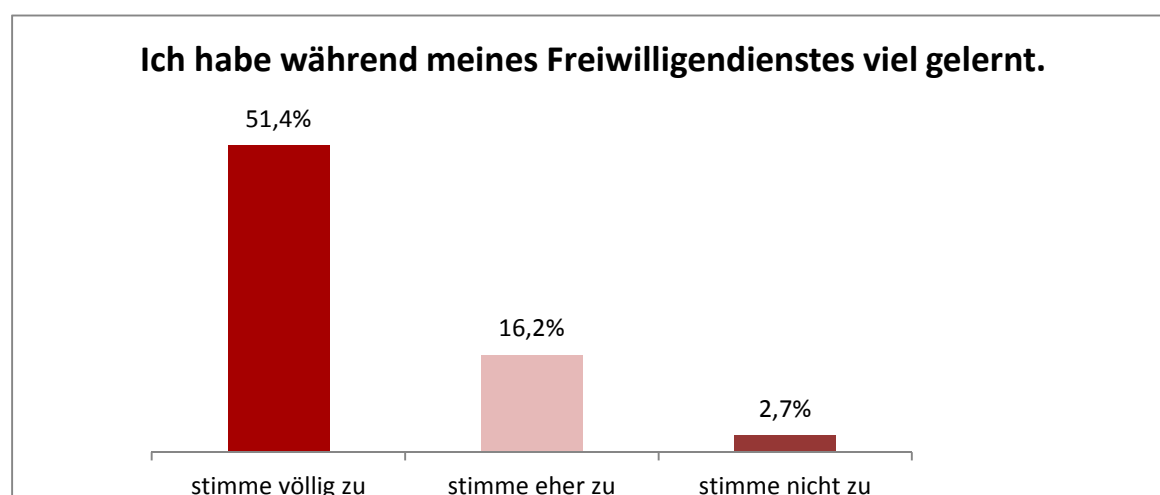


Abbildung 21: Erhebung Lerneffekt durch Freiwilligendienst (Nach-Dienst-Befragung, n=26)

Eindringlich positive Lernerfahrungen werden von den Freiwilligen insbesondere dann beschrieben, wenn der inhaltliche Lerneffekt gewährleistet ist oder die Freiwilligen eigene Projekte umsetzen dürfen.

„Also, ich brauchte ein Projekt zum Entwickeln, selbst zum Entwickeln, und ich hatte das Gefühl, dass ich anderer Leute Arbeit mache, aber jetzt kann ich selbst auch ein paar Projekte entwickeln und auch mit den anderen FÖJlern. Und, ja, ich habe das Gefühl, das funktioniert gut und dann haben wir Zeit und echt die Möglichkeit, unser eigenes Projekt aufzubauen. Und vielleicht... Vor dem FÖJ hätte ich nicht gedacht, dass wir das so echt selbst machen könnten.“ (Freiwillige in einer Fokusgruppe)

Als negativ wird hingegen wahrgenommen, wenn die Aufgaben nicht dem entsprechen, was im Vorhinein vereinbart wurde, sie zu schwierig oder langweilig sind. Eine konkrete Absprache über mögliche Aufgabenfelder und Vorkenntnisse zwischen den Freiwilligen und der Einsatzstelle im Voraus kann hierbei Reibung während des Einsatzes verhindern.

Diejenigen mit Arbeitserfahrung stellen höhere Ansprüche an ihre Aufgaben und bewerten ihre Aufgaben gegebenenfalls als langweilig, weil sie zum Beispiel wenig Neues dazu lernen oder bereits vorhandene Kenntnisse nicht einsetzen können.

„Ich bin auch zufrieden, [...], auch mit den Tätigkeiten bin ich ganz zufrieden. Natürlich, wegen der Sprache war es am Anfang ein bisschen... nicht so einfach. Und ich habe einfachere und weniger Aufgaben bekommen. Aber jetzt ist eigentlich alles in Ordnung. Und ich bin wirklich ganz zufrieden, ja.“ (Freiwilliger in einer Fokusgruppe)

Insgesamt konnte sich, so zeigen es die Ergebnisse der Fokusgruppen und der Nach-Dienst-Befragung, ein Teil der Freiwilligen spezifische Fachkenntnisse, wie Fachwörter oder Techniken aneignen. Insbesondere im Bereich der Behindertenhilfe/Heilpädagogik zeigt sich, dass diese Fachkenntnisse häufig im eigenen Land nicht erwerbbar gewesen wären und dadurch von besonderem Wert für die Freiwilligen sind.

4.1.5 Seminare

In den Seminaren, die die Freiwilligen während ihres Dienstes besuchen, haben die meisten eher positive Erfahrungen gemacht. Die Seminare werden vor allem als Austauschplattform mit anderen, insbesondere internationalen Freiwilligen wahrgenommen. Es werden Freundschaften geknüpft und Erfahrungen ausgetauscht.

„Für mich ist am Seminar das wichtigste, dass ich hier Leute treffe und mit ihnen spreche und neue Erfahrungen sammle. Leute erzählen, was in ihrer Dienststelle passiert und welche Probleme sie haben. Das ist interessant, aber ja, im Seminar... Ich habe schon... Ich denke, im Seminar, wo wir entscheiden, wie wir unsere Probleme lösen können, denke ich, dass ich das schon früher gewusst habe – wie ich meine Probleme lösen kann. Aber ich finde die Seminare sehr gut. Das es passiert... Er macht große, wichtige Arbeit.“ (Freiwilliger in einer Fokusgruppe)

Darüber hinaus geben einige Freiwilligen in den Fokusgruppen an, dass sie es gut finden, wenn sie die Inhalte des Seminars mitbestimmen dürfen. Als positiver Aspekt kam auf, dass in den Seminaren der Freiwilligendienst an sich erklärt und behandelt und dadurch mehr Verständnis für dieses Format geschaffen wurde. Kritisch werden die Freiwilligen dann, wenn sie Seminarinhalte als irrelevant oder uninteressant wahrnahmen. Darüber hinaus benennen die Freiwilligen die Leitungsperson und deren Umgang mit den Freiwilligen als einen wichtigen Faktor für ein gelungenes Seminar.

4.2 Wirkung auf Ebene der empfangenden Organisationen

4.2.1 Bewertung der Incoming-Programme durch die Organisationen

Auch wenn die Incoming-Programme sowohl von den Trägern als auch von den Einsatzstellen als besondere Herausforderung wahrgenommen werden, bewerten die von uns befragten Aufnahmeorganisationen Incoming grundsätzlich positiv.

„Dadurch, dass ich hier rein gekommen bin, als es sich sowieso so lange etabliert hatte, ist das für mich gar keine Frage, dass wir das nicht tun würden. Ich finde das sehr, sehr bereichernd.“ (Mitarbeiter einer Einsatzstelle, Fallorganisation 1)

Für einige Träger und Einsatzstellen ist Incoming deshalb positiv, weil sie interkulturelle Erfahrungen machen oder ein übergeordnetes Ziel, wie Reziprozität, erreichen.

„Also, einfach durch das, was die Menschen mitbringen. Es war bis dahingehend auch kulturell, dass zum Beispiel mal Speisen zubereitet wurden und hier mitgebracht wurden, was für das Gesamtteam eine tolle Sache war. Oder eben auch Berichte aus dem Herkunftsland, wie es da so vor sich geht. Auf jeden Fall lernt man dazu, alle Beteiligten.“ (Mitarbeiterin der Einsatzstelle, Fallorganisation 3)

Andere wiederum sind mit dem Programm zufrieden, weil sie durch dieses den Bedarf an benötigten Freiwilligen decken und internationale Freiwillige, aus Sicht der Einsatzstellen, hoch motiviert an ihre Aufgaben herantreten.

„Die Erfahrung mit den Freiwilligen eigentlich zu 90 Prozent, sehr, sehr positiv. Die waren engagiert, die haben toll gearbeitet, sind toll mit unseren Leuten umgegangen.“ (Mitarbeiter der Einsatzstelle, Fallorganisation 4)

Zum Teil werden auch persönliche Interessen der Mitarbeitenden durch die Incoming-Freiwilligen geweckt, weil sie einen neuen Austauschpartner haben, Wissen dazu gewinnen oder auch Befriedigung aus der eigenen Betreuerrolle ziehen.

„Wir müssen die Menschen einweisen. Sie haben oft auch einen Kulturschock. Die kommen aus ganz, ganz anderen Kulturen, müssen sich erst einleben, haben manchmal auch Heimweh oder kommen mit den deutschen Gewohnheiten nicht zurecht oder mit dem Essen nicht. Dann spielen manchmal religiöse Hintergründe noch eine Rolle und das wissen wir alles, und trotzdem machen wir das, und wir machen es sehr, sehr gerne.“ (Mitarbeiter in der Einsatzstelle, Fallorganisation 2)

Dennoch zeigt sich in den qualitativen Befragungen, dass Incoming auch Kritiker kennt und für manche Organisationen nur unter besonderen Gesichtspunkten sinnvoll und nutzbar ist.

„Wenn ich jetzt den ganzen Aufwand sehe – Aufwand und Nutzen von dem ganzen Prozess – da ist ganz klar: Wenn wir genügend Bewerber im Inland hätten, die diese ganzen Stellen besetzen könnten, die wir jetzt als Freiwilligenstellen haben – und wir haben wirk-

lich viele FSJ- und BFD-Stellen – dann würde man sich natürlich aufgrund des Ablaufverfahrens eher für die Inländer interessieren.“ (Mitarbeiter eines Trägers, Fallstudie 3)

Einige der Organisationen führen darüber hinaus Evaluationen des Programmes durch. Bei Fallorganisation 1 zeigt sich hier beispielsweise, dass die Incoming-Freiwilligen der Organisation im Durchschnitt zufrieden aus dem Dienst herausgehen. Abgefragt werden bei dieser **Evaluation** unter anderem die Zufriedenheit mit der pädagogischen Begleitung und der Tätigkeit.

„Da werden die Ergebnisse eigentlich auch bestätigt. Also, im Fragebogen geht es von eins bis fünf und das bewegt sich meistens so bei 1.6, 1.8 in der Gesamtbewertung.“ (Mitarbeiterin des Trägers, Fallorganisation 1)

Eine Fortführung der Incoming-Programme wird, ausgehend von diesen Erkenntnissen, in Kombination mit verschiedenen Veränderungswünschen, von den untersuchten Organisationen befürwortet.

„Ganz spannend ist es eben, wenn eine Stelle zum ersten Mal oder die ersten zwei, drei Jahre Freiwillige hat. Dann macht sie die Erfahrungen sehr intensiv – positiv wie negativ – und lebt das mit. Und wenn sie dann das Negative auch mit trägt, was ja immer vorkommen kann, dann stehen sie meistens voll hinter der Sache.“ (Mitarbeiter des Trägers, Fallorganisation 1)

Die kulturellen Unterschiede, das fehlende soziale Netz und die mangelnden Sprachkenntnisse sind aus Sicht der Einsatzstellen nur teilweise ausschlaggebend dafür, wie hoch der Mehraufwand für die Betreuung im Vergleich zu nationalen Freiwilligen ist. Ebenso wichtig sind die **persönlichen Merkmale oder individuellen Voraussetzungen der Freiwilligen**, wie Alter, Geschlecht, familiärer Hintergrund, Berufs- oder Engagement-Erfahrung.

In Bezug auf die Betreuung und Einsatzmöglichkeit profitieren die Einsatzstellen insbesondere vom **höheren Alter, dem guten und hohen Bildungshintergrund, sowie von den vorhandenen Ausbildungs- oder Berufserfahrungen** der internationalen Freiwilligen (siehe Abschnitt 3.2.4). Treten die Sprachdefizite oder auch kulturellen Differenzen nach der Einlebensphase weiter in den Hintergrund, dann können die Incoming-Freiwilligen zum Teil sogar leichter und betreuungsärmer eingesetzt werden als die vergleichsweise jungen nationalen Freiwilligen.

„Während die Freiwilligen aus dem Ausland in der Regel ja schon etwas älter sind, also meistens Anfang, Mitte 20, meistens schon einen Berufsabschluss haben, also da ja schon auch eine andere Reife und andere Erfahrungen, Kenntnisse mitbringen, manchmal wirklich sogar aus dem Bereich kommen, wie jetzt so Krankenschwestern, Krankenpfleger, oder auch aus ganz anderen Bereichen.“ (Mitarbeiterin in der Einsatzstelle, Fallorganisation 4)

„Das gibt es aber auch, dass junge Leute aus Deutschland das ähnlich im Blut haben, wie auch immer. So, und das hat auch immer etwas mit dem persönlichen Charakter, oder den Zügen eines jeden Einzelnen zu tun.“ (Mitarbeiter einer Einsatzstelle, Fallorganisation 1)

Ebenso bedeutsam ist, ob die Freiwilligen unabhängig von ihrer deutschen oder internationalen Herkunft bereits vorher freiwillig aktiv waren oder ob sie Verantwortung in der Familie übernommen haben. Sind hier Erfahrungen vorhanden, so erleichtert auch dies den Einstieg in die Einsatzstelle und vermindert den Betreuungsaufwand.

Incoming-Freiwillige haben in der Regel eine hohe Motivation, sich einzubringen. Im Gegenzug **fordern sie entsprechend ihrer Qualifikation Einsatzmöglichkeiten** ein. Hier können Konflikte vor allem über Unklarheiten im Unterschied zwischen freiwilliger und Lohnarbeit entstehen. Diese Unklarheiten fußen mitunter darin, dass es in den Herkunftsländern vieler Freiwilliger kein äquivalentes Dienstformat gibt und sie den Unterschied zwischen einem Praktikum, einer Arbeitsstelle und einem Freiwilligendienst aus ihrer Heimat nicht genau kennen.

4.2.2 Lerneffekte in den Organisationen

Ebenso wie bei den Incoming-Freiwilligen machen sich auch bei den Organisationen aufgrund der Aufnahme von Incoming-Freiwilligen verschiedene Lerneffekte bemerkbar.

Ressourcen

Messbar wird die Entwicklung oder Beeinflussung der Aufnahmeorganisationen durch die Incoming-Freiwilligen/-Programme vor allem durch die **Aufstockung oder Umverteilung von Ressourcen**. In einem Teil der von uns befragten Organisationen sind beispielsweise Incoming-spezifische Personalstellen oder pädagogische Programme für den Incoming-Bereich auf Trägerebene eingerichtet worden.

„Ich bin hier [beim Träger] seit einem Jahr tätig, und bin im Bereich der Aufnahme, speziell mit dem Schwerpunkt eben Incoming.“ (Mitarbeiter des Trägers, Fallorganisation 1)

Interkulturelles Lernen im formalen und nicht-formalen Kontext

Abgesehen von diesen strukturellen Entwicklungen in den Organisationen, sprechen sowohl die Einsatzstellen aber auch die Trägermitarbeitenden von einer **Horizontenerweiterung** für sich selbst, aber auch bei ihren Nutzer/innen.

Die kulturelle Divergenz der Incoming-Freiwilligen führt einerseits dazu, dass die Mitarbeitenden der Einrichtung Wissen über ein fremdes Land und die dortigen Kultur erlangen, andererseits lernen sie im optimalen Fall kulturelle Differenzen im Alltag durch informelle Lernphasen zu überbrücken.

„Also, das ist toll, wenn man das schafft und, dass man da nicht seinen einen deutschen Blick hat, sondern, dass man wieder ein bisschen in die Weite gehen kann. Und wenn man dann belächelt wird, weil man alles ganz grade gemacht hat. "Oh, ihr Deutschen macht das aber kompliziert!". Und dann kann man auch wieder drüber lächeln. Denn es geht ja auch anders. Also, dass das man wieder ein bisschen lockerer wird und so.“ (Mitarbeiter einer Einsatzstelle, Fallorganisation 3)

Dabei finden Lernprozesse meist unterschwellig und über einen längeren Zeitraum hinweg statt. Auslöser für solche Prozesse können Elemente, wie ein unterschiedliches **Hierarchieverständnis** von nationalen und internationalen Freiwilligen sein oder das eher zurückhaltende **Verhalten internationaler Freiwilligen in Konfliktsituationen** sein.

„Und bei internationalen Freiwilligen ist es so, dass die einfach aufgrund ihrer Kultur meistens eben da eine größere Distanz, Respekt, mitbringen.“ (Mitarbeiterin des Trägers, Fallorganisation 1)

Auf der anderen Seite findet auch explizit formales Lernen statt. Durch die Incoming-Freiwilligen entstehen beispielsweise **zusätzliche Veranstaltungsformate**, in Form von Kochabenden, Fotoshows oder inhaltlichen Vorträgen, die den kulturellen Unterschied bewusst hervorheben und Wissen vermitteln sowie Einsicht in Fremdes ermöglichen.

„Wir haben beispielsweise dann nach der Wahl des neuen Papstes aus Argentinien so etwas wie, ja, ein Kamingespräch gemacht, wo der Junge aus Mexiko, beziehungsweise aus Bolivien, die dann was erzählt haben zu ihrer eigenen Kultur und zu diesem Stellenwert, [den] das gehabt hat, dass jemand aus Argentinien, also Lateinamerika, in Rom Papst wird.“ (Mitarbeiter einer Einsatzstelle, Fallorganisation 1)

Darüber hinaus verweisen einige Einsatzstellenmitarbeiter darauf, dass sich ihre Einstellung oder ihr Bewusstsein zu breiteren gesellschaftlichen Themen aufgrund ihres Kontaktes mit den Incoming-Freiwilligen verändern. Dies gilt insbesondere für Themen die mit Migration, Integration oder internationaler Politik zu tun haben.

„Ich interessiere mich, jetzt gerade bei [Freiwilliger], der ist ja Ukrainer. Jetzt war ja der Konflikt mir Russland und der Ukraine. Natürlich fragt man dann: Betrifft es sein Umfeld, seine Verwandten? Natürlich ist es ein Zufall, dass es seine Verwandten auch betrifft, also gerade die Orte, wo das so schlimm gewesen ist. Und natürlich, da ist man mit dabei dann auch.“ (Mitarbeiter in der Einsatzstelle, Fallorganisation 1)

Zum Teil stoßen die direkten Kontaktpersonen der Incoming-Freiwilligen, aber auch die Freiwilligen selbst, dabei an ihre Grenzen.

„Und die [Osteuropäerin], da hat man sich genauso bemüht, und wir kamen an die nicht heran. Das war wie eine Wand. So, natürlich merkt man so etwas auch gleich. Und trotzdem, man hat es versucht... Wir haben sie besucht, dann noch. Wir haben alles versucht.“

Wir haben mit Geschenken... Wir haben alles versucht, es war nichts... Also, ich durfte sie noch nicht mal anfassen. Es war ganz schlimm. Es war ganz schlimm für mich auch, und eine unheimlich traurige Begegnung. Sie ist ja dann gegangen Ende Januar, weil sie auch auf Arbeit nicht klar kam, weil sie einfach den Bezug zu den Behinderten nicht fand, und auch nicht zu den Mitarbeitern, natürlich.“ (Mitarbeiterin in der Einsatzstelle, Fallorganisation 1)

Veränderte Betreuungsaufgaben

Die Incoming-Freiwilligen bedürfen teilweise einer anderen Art der Zuwendung und ein besonderes Einfühlungsvermögen, aber auch Offenheit und Toleranz von Seiten der Mitarbeitenden und Betreuungspersonen.

In einigen Organisationen treffen die Incoming-Freiwilligen auf Voraussetzungen, wie Offenheit und einem bewussten Umgang mit interkulturellen Themen. Dies scheint insbesondere dann der Fall zu sein, wenn die Mitarbeiter bereits selbst Auslandserfahrung gemacht oder Interesse an internationalen Themen, wie Austausch, mitbringen.

„Ich bin erst einmal in Bringschuld nicht in Holschuld. Ich kann es nicht holen, wenn ich dem nicht gebe. Also, ich bin erst einmal in dieser Bringschuld und muss alle Voraussetzungen erst einmal bringen, also darlegen, damit [er sich] überhaupt zurechtfindet und damit er weiß was zu tun ist.“ (Mitarbeiter einer Einsatzstelle, Fallorganisation 3)

In anderen Organisationen, hier ausschließlich Einsatzstellen, treten Mitarbeitende gegenüber Incoming-Freiwilligen zum Teil skeptischer, voreingenommener oder auch ängstlicher auf, gerade wenn keine eigenen Auslandserfahrungen vorliegen. Hier entstehen als Reaktion auf kulturelle Unterschiede oder Sprachbarrieren zum Teil auch Konfliktsituationen bis hin zu rassistischem Verhalten. Obwohl deutlich ist, dass sich die meisten von uns befragten Einsatzstellen auf die Incoming-Freiwilligen einlassen und ihre Begleitung im Alltag reflektieren und weiterentwickeln, fordert Fallorganisation 2 beispielsweise Fortbildungsmöglichkeiten für Mitarbeitende die noch keine Erfahrung mit Incoming-Freiwilligen haben.

„Sie [Incoming-Freiwillige] wollte so lange damit [Rock] herumlaufen, bis sie richtig die Kälte des Schnees spürt und auch Fieber bekommt. Und erst dann hat sie eingesehen, dass man Hosen anziehen sollte. Sie sagte, in Togo ziehen anständige Frauen keine Hosen an. [...] Und so gibt es viele Beispiele mit ihr, die für uns auch sehr witzig und lustig und schön waren, aber sehr erkenntnisreich auch eben – wie groß der Unterschied sein kann.“ (Mitarbeiterin einer Einsatzstelle, Fallorganisation 1)

„Die Beobachtung, dass es in den Dienststellen schon immer wieder zu so etwas wie strukturellen Rassismus gibt oder einfach Unverständnis oder auch Unwissen über andere Kulturen und so, und dass es vielleicht sehr wünschenswert wäre, wenn es da so etwas wie

Sensibilisierungsworkshops oder so was, wie auch immer das aussehen kann, so was geben würde.“ (Mitarbeiterin des Trägers, Fallorganisation 2)

Insgesamt zeichnet sich hier, aus Sicht der Expert/innen in den Sondierungsinterviews, auch ein Unterschied zwischen europäischen und nicht-europäischen Freiwilligen ab. Pauschal lässt sich festhalten: je weiter das Herkunftsland (kulturell) von Deutschland entfernt ist, desto intensiver muss die Betreuung, insbesondere zu Beginn und zu Ende des Dienstes, sein.

Einsatzstellen als Familien- und Freundesersatz

Abgesehen von konkreten Lernerfahrungen entstehen zum Teil auch persönliche Beziehungen zwischen den Incoming-Freiwilligen und Mitarbeitenden. Dies wird besonders dadurch begünstigt, dass die Incoming-Freiwilligen zu Beginn kaum auf ein soziales Netz zurückgreifen können. Hier nehmen Mitarbeitende der Einsatzstelle und des Trägers die Rolle eines Auffangnetzes ein, das bis hin zu privaten Beziehungen reichen kann.

„Da ist auch viel Begleitung im ersten halben Jahr auch nötig. Es entstehen wunderbare Beziehungen, die über Jahre zum Teil noch andauern“ (Mitarbeiterin in der Einsatzstelle, Fallorganisation 2)

Einflüsse von Incoming auf die verschiedenen Beteiligten in den Organisationen

Doch, nicht nur die Einrichtung und die Mitarbeitenden werden von den Incoming-Programmen beeinflusst. Auch die Nutzer/innen, beispielsweise der Betreuungseinrichtungen, werden von den Incoming-Freiwilligen geprägt. Einerseits kommt es dabei zu Irritationen, zum Beispiel durch Sprachbarrieren, andererseits wird die fremde Kultur adaptiert.

„Also, jetzt haben wir im Moment Brasilien, weil Fußballweltmeisterschaft [ist], oder seit zwei, drei Jahren ist die spanische Sprache durch Shakira und durch andere Sänger eher in den Vordergrund getreten, so dass einige dann auch versuchen, damit zu kommunizieren, auch von unseren Nutzern, die etwas über die Sprache... [Nutzer,] die die Sprache lernen wollen oder auch über die Kultur kennen lernen wollen [sic].“ (Mitarbeiter einer Einsatzstelle, Fallorganisation 1)

Ebenso verwiesen die Organisationen auf den Lerneffekt für die nationalen Freiwilligen. Auch diese müssen sich auf die Incoming-Freiwilligen einlassen und ihr eigenes Verhalten reflektieren und anpassen.

„Da habe ich jetzt mit den Kollegen aus dem BFD geredet, und die geht jetzt in eine Gruppe von deutschen BFD-Freiwilligen. Und die beiden Seminarleiter waren sehr froh einfach, über diese... "Oh, wie schön! Da kommt jemand ganz anderes!" -- also, das fand ich so ein ganz schönes Beispiel, dass es irgendwie Vielfalt und andere Perspektiven und so rein bringt, in die Organisation.“ (Mitarbeiter des Trägers, Fallorganisation 2)

5. Herausforderungen im Incoming-Feld

Vor welchen Herausforderungen stehen die Incoming-Programme derzeit und welches Potential haben sie?

5.1 Positionierung und Förderung der Incoming-Programme

Deutlich ist, dass die Zahl der derzeit bis zu 900 Incoming-Freiwilligen in den Formaten BFD, FSJ/FÖJ bisher sicherlich keine kritische Masse erreicht hat. Den Incomer/innen stehen, wie zuvor beschrieben, circa 95.000 Freiwilligendienstleistende insgesamt sowie rund 6.700 Freiwillige im Outgoing-Bereich (AKLHÜ 2014) gegenüber. Das steigende Interesse und die steigenden Incoming-Zahlen zeigen jedoch, dass Incoming in den kommenden Jahren an Bedeutung gewinnen kann und wird. Wie unsere Studie zeigt, erfährt das Thema Incoming bisher einerseits über das gesteigerte Interesse am Thema sowie über eine institutionelle Professionalisierung Anerkennung. Letztere spiegelt sich in der Einrichtung zusätzlicher Personalstellen für die Incoming-Programme, aber auch durch die Einrichtung einer Incoming-spezifischen Zentralstelle im BFD beim Arbeitskreis Lernen und Helfen in Übersee und AFS Interkulturelle Begegnung e.V. wider. Wichtige Signale sind auch die neue Süd-Nord-Komponente bei *weltwärts* sowie die finanzielle Zusatzförderung von Incoming-Freiwilligen im BFD durch das BMFSFJ.

Ein Ausbau und die Ausgestaltung von Incoming werden sowohl von den Aufnahmeorganisationen als auch von der Politik gewünscht, allerdings in qualitativer und nicht vordringlich quantitativer Form. Im nachfolgenden Abschnitt soll es nun darum gehen, die Chancen und Hürden aufzuzeigen, die sowohl mit einem qualitativen als auch für einen quantitativen Ausbau relevant werden beziehungsweise beachtet werden sollten.

Zu Beginn dieses Abschnitts sei darauf hingewiesen, dass die finanzielle Absicherung der Incoming-Programme über alle Aspekte hinweg eine zentrale Rolle spielt. Dabei zeigen die nachfolgenden Punkte, dass die derzeitige öffentliche Förderstruktur zu kurz oder in Teilen zum falschen Zeitpunkt greift. Eine erweiterte Förderstruktur ist aus Sicht der Aufnahmeorganisationen, aber auch nach der hier vorliegenden Abbildung von Verlaufswegen des Freiwilligenzugangs für eine Fortentwicklung der Incoming-Programmen notwendig.

5.1.1 Der Freiwilligen-Zugang in die Incoming-Programme

Herausforderungen im Informations- und Bewerbungsprozess

Dass das Bewerbungsverfahren für einen größeren Teil der Incoming-Freiwilligen mit besonderen Herausforderungen verbunden ist, zeigte sich bereits in den Vor-Einreisebefragungen. Von 30 Personen die im Onlinesurvey eine Antwort auf die Frage *Fanden Sie die Bewerbung schwierig und warum?* gaben, stufen fast 40 Prozent der Freiwilligen ihre Bewerbung als schwierig ein (siehe Abbildung 24). 30 Prozent empfanden den Bewerbungsprozess vor allem wegen seiner Langwierigkeit als belastend und drei weitere Personen gaben an, dass sie die Bewerbung aufgrund der wenigen Plätze als herausfordernd wahrnehmen.

Durch die qualitativen Untersuchungen von 126 Incoming-Freiwilligen konnten Schwierigkei-

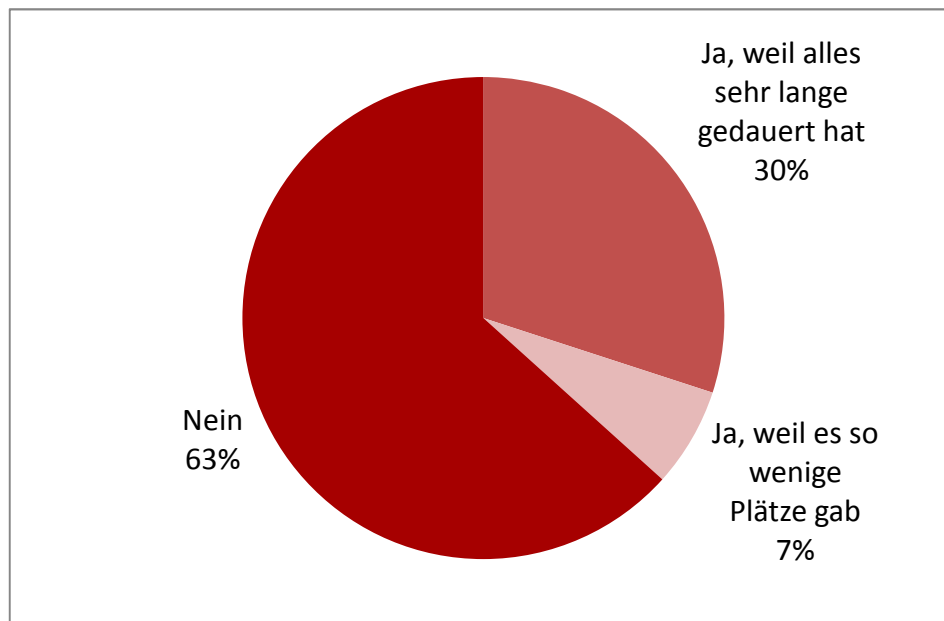


Abbildung 22: Antwort auf die Frage: Fanden Sie die Bewerbung schwierig und wenn ja, warum? (Vor-Einreise-Befragung, n=39)

ten im Bewerbungsprozess noch einmal stärker ausgeleuchtet werden. Diese beziehen sich vor allem auf drei Punkte:

- Informationsgewinnung
- Länge des Verfahrens
- Ressourcenaufwand

Die **Informationsgewinnung** zum Freiwilligendienst allgemein wird von den Freiwilligen, abgesehen von denen die durch soziale Kontakte oder Partnerschaften zur ihrem Wissen um Incoming-Freiwilligendienste in Deutschland kommen, als aufwändig und langwierig bezeichnet. Hier müssen mehrere Ebenen unterschieden werden. Grundsätzlich gibt es für interessierte Menschen in den Ländern außerhalb Deutschlands wenig neutrale - insbesondere auch wenig mehrsprachige - Informationsmöglichkeiten zu einem Freiwilligendienst in Deutschland allgemein. Diese Informationslücke wird teils, so geben verschiedenen Organisationsmitarbeitende an, von professionalisierten Vermittlerorganisationen in den Herkunftsländern

ländern gefüllt. Diese geben gegen entsprechende Bezahlung Informationen zu Freiwilligendiensten und Einsatzstellen an Interessenten in den Ländern weiter.⁵⁶

Viele der befragten Freiwilligen betonten, dass es das Freiwilligendienstformat in ihrem Heimatland nicht gibt. Aus diesem Grund stellen sich Fragen zum Hintergrund und Sinn des bürgerschaftlichen Engagements, aber auch zur Abgrenzung von der Erwerbsarbeit.

„Ich habe selbst so einen Monat lang fast fünfzig oder mehr Emails verschickt, um meine Fragen zu klären. Denn ja, wie schon gesagt, die Informationen, die im Internet verfügbar waren, waren zu knapp: Etwas zur Vorstellung, worum es geht, was der ausländische Freiwillige da machen soll oder irgendwie... Und danach konnte ich eine Entscheidung treffen. Vorher konnte ich das gar nicht. (Freiwillige in einer Fokusgruppe)

„Also, ich hatte auch nicht so richtig gehört, was FSJ so ist, was die genau machen, weil auch bei mir es solche Einrichtungen nicht gibt. Die [behinderten Menschen] bleiben zu Hause eigentlich, nicht so wie hier.“ (Freiwilliger in einer Fokusgruppe)

Insbesondere in Bezug auf den letzten Punkt müssen sich die Freiwilligen teilweise gegen **Widerstände aus ihrem Umfeld** durchsetzen, da eine freiwillige Tätigkeit im Heimatland oder im persönlichen Umfeld oft negativ konnotiert ist.

„Aber ich muss sagen, dass in Polen, woher ich komme, Freiwilligendienst nicht so bekannt und nicht so populär ist. Also, normalerweise, wenn ich Leuten sage, wo ich bin oder was ich mache, sage ich einfach, dass ich ein Praktikum mache oder so was Ähnliches wie ein Praktikum, weil ich auch ähnliche Aufgaben habe und weil das dann die Leute auch einfach annehmen. Wenn ich sage, dass ich als Freiwillige arbeite, dann denken die immer, dann bekommst Du kein Geld, dann bekommst Du keine Unterstützung, Du hast nichts, Du musst alles selbst zahlen. Und das ist einfach nicht so.“ (Freiwillige in einer Fokusgruppe)

Da viele Freiwilligen über das Internet nach Informationen zum Dienst und Deutschland suchen, wäre ein solcher Informationsfluss vor allem online möglich. Dafür könnte beispielsweise die Onlinepräsenz der jeweiligen deutschen Botschaft, des Goethe-Instituts, des Auswärtigen Amtes sowie deutscher Schulen im Ausland genutzt werden.

Haben die Interessierten den ersten Schritt geschafft und sich über den Freiwilligendienst im Allgemeinen informiert, gehen sie meist auf die Suche nach einer konkreten Einsatzstelle. Auch hier stoßen sie zumindest im Internet auf Sackgassen. Die Einsatzstellen und Aufgaben sind zum Teil, so geben es Freiwillige in den Fokusgruppen an, gar nicht oder nur begrenzt beschrieben.

⁵⁶ Wie häufig oder in welcher Form Freiwillige über solche Vermittlungsagenturen nach Deutschland kommen, kann im Rahmen dieser Studie nicht nachvollzogen werden.

„Aber wenn ich noch in Australien gewesen wäre, wäre es sehr schwer gewesen und eventuell müsste ich dort ein Jahr arbeiten, dann ist es ein bisschen schwer zu entscheiden, wenn es nicht genügend Informationen gibt. Und es gibt viel über die Organisationen, aber nicht über die Arbeitsstelle und das ist sehr wichtig für die Ausländer.“ (Freiwilliger in einer Fokusgruppe)

Erst der **direkte Kontakt** zur Einsatzstelle per Mail oder Telefonat, welcher mit einer deutlich höheren Hemmschwelle verbunden ist, bringt den Zugang zu notwendigen Informationen. Die Suche nach Informationen sowie der gesamte Bewerbungsprozess bedürfen damit bisher einer hohen Eigeninitiative, einer guten Vernetzung und einer guten Ressourcenausstattung (Internetzugang, Geld, soziales und kulturelles Kapital u.ä.) der Incoming-Interessierten.

„Also, alle Kosten in Deutschland trägt selbst die Organisation, bei der ich mich als Freiwilliger engagiere. Und bis heute habe ich keine derartigen Probleme angetroffen, was Unterkunft oder irgendwelche anderen Fragen betrifft. Aber als ich hierhergekommen bin, also, bevor ich in Deutschland war, mein Anreiseticket habe ich selbst gekauft und dafür habe ich selbst bezahlt.“ (Freiwillige in den Fokusgruppen)

Gleiches gilt aus Sicht der Freiwilligen auch für den gesamten Bewerbungsprozess. Zum Teil werden Mehrfachbewerbungen notwendig, grundsätzlich müssen Deutschkenntnisse vorhanden sein. Einige Freiwillige wurden zuvor beispielweise aufgrund ihrer fehlenden Sprachkenntnisse abgelehnt.

„Und ich habe eine Bewerbung an ein Behindertenheim geschickt, aber in dieser Zeit war Deutsch mein Problem. Jetzt ist es auch ein Problem, aber ich kann ganz gut erklären und alles gut verstehen. Und die Zeit ist auch ein Problem, dass FSJ immer im September anfängt und mein Au-Pair-Jahr war schon im Dezember fertig. Und dann habe ich noch eine andere Familie in der Schweiz gefunden und ich war letztes Jahr in der Schweiz, in einer deutschsprachigen Familie gewesen.“ (Freiwillige in einer Fokusgruppe)

Insbesondere die Beschaffung des Visums fällt in Bezug auf die Ressourcenausstattung deutlich ins Gewicht (siehe übernächster Abschnitt).

Auswahlverfahren

Der Abschnitt Zugangs- und Bewerbungswege (siehe Abschnitt 3.2.2) zeigt, dass die Spannweite der Auswahlkriterien für Incoming-Freiwilligen von sehr offen bis sehr spezifisch reicht. Damit spiegeln die Auswahlkriterien ein zentrales Spannungsfeld der Freiwilligendienste wider, der Dienst als Lerndienst für Freiwillige und Organisationen und der Dienst als indirekte Nachwuchsrekrutierung für die Einsatzstelle. Je nachdem, welche Priorität das ein oder andere Zielmaß für die Einsatzstellen hat, fallen die Auswahlkriterien der Mitarbeiter strenger oder lockerer aus.

Insbesondere in den Stellen, in denen die Incoming-Freiwilligen bewusst als Teilnehmende eines Lerndienstes wahrgenommen werden, sind die Ansprüche an das Profil der Freiwilligen niedriger und die Offenheit für das Unbekannte und Fremde höher.

„Ich wünsche mir, dass es den Freiwilligen gefällt, dass sie einfach hier einen Zugang zu uns finden und dass sie die soziale Arbeit mögen. Das kann man nicht voraussetzen und erwarten, aber es ist einfach so mein persönlicher Wunsch für die Freiwilligen und für die persönliche Entwicklung.“ (Mitarbeiterin in der Einsatzstelle, Fallorganisation 1)

Der bewusste und unbewusste Selektionsprozess kann positive Effekte, wie eine Zufriedenheit der Freiwilligen mit der Einsatzstelle und andersherum haben. Gleichzeitig beeinflussen die Auswahlkriterien den Zugang zum Programm und damit die Homogenität der Incoming-Teilnehmenden. Die zum Teil eher subjektiven Kriterien die im Rahmen der Auswahlprozesse zum Ausdruck kommt (siehe Abschnitt 3.2.2), können bis hin zur Entwicklung eines Optimal-Profiles (aus Sicht der Einsatzstelle) reichen.

Werden diese Maßstäbe dauerhaft und bewusst angelegt, so ist das Rekrutierungsfenster eher klein und die Zugangschancen für Menschen mit unterschiedlichem Hintergrund ungleich verteilt. Hier drängt sich die Frage auf, welches Profil die Incoming-Formate haben möchten. Stehen die Inklusion möglichst unterschiedlicher Freiwilliger und damit ein objektiveren Umgang mit Auswahlmechanismen im Vordergrund oder soll die Auswahl vordringlich auf einen optimalen Matching-Prozess zwischen Freiwilligen und Einsatzstellen ausgerichtet sein?

Nicht alle Organisationsmitarbeitenden sehen die Standards der aktuellen Auswahlprozedure als gelungen an. Explizit wurde von einer Mitarbeiterin der Wunsch nach **objektiveren Bewertungsmaßstäben und mehr Austauschmöglichkeiten** mit anderen Pädagogen laut.

„Ob wir das alleine auswählen, das ist für mich so ein bisschen eine Schwierigkeit. Ich fände es schön, wenn wir da irgendwie auch uns vielleicht... Also, so was wie ein zweites... Ja, ein Gegenlesen, sage ich mal. Jemand, der einfach sagt: "OK, damit bin ich einverstanden" oder "hast Du das gesehen" oder so. Dass wir uns da mehr unterstützen, aus diesem Einzelkämpfertum herauszukommen. Genau, also, das, glaube ich, ist auch bei anderen Organisationen so, dass das immer zwei, oder oft, zwei Leute machen. Das wäre für mich ein Wunsch, auch in Richtung mehr Objektivität.“ (Mitarbeiterin des Trägers, Fallorganisation 2)

Der Stellenwert der Grenzüberschreitung in den Incoming-Programmen

Ein Aspekt, mit dem die Incoming-Freiwilligen von nationalen Freiwilligen abgegrenzt werden, ist die für den Dienstantritt notwendige Grenzüberschreitung. Freiwillige aus dem sogenannten Schengen-Raum werden in ihrer Anreise aus organisatorischer Sicht kaum tan-

giert. Incoming-Personen aus den sogenannten Dritt-Staaten stehen, abgesehen von einigen Ausnahmen, vor der Aufgabe vor der Einreise ein Visum zu beantragen und auch nach der Einreise unterschiedliche Verfahrensschritte der deutschen Ausländerbehörden zu durchlaufen.

Die Perspektive einer Ausländerbehörde

Im Rahmen einer Fallstudie ergab sich die Möglichkeit, mit zwei Mitarbeiterinnen aus dem Migrationsamt, die für die Ausländer- und Einbürgerungsbehörde sowie das Personenstandsrecht verantwortlich sind, zu sprechen. Diese Mitarbeiterinnen sind in die Visaverfahren der Incoming-Freiwilligen der dortigen Fallorganisation involviert.

In diesem Interview wurde deutlich, dass diese Ausländerbehörde in Deutschland keine Möglichkeit hat, über das Visum zu entscheiden. Die Botschaft spielt hier, nach Aussage der Behördenmitarbeiterinnen, die entscheidende Rolle im Vergabeprozess. Die Behörden in Deutschland werden über den Entscheidungsprozess ausschließlich benachrichtigt.

Darüber hinaus machten die Mitarbeiterinnen deutlichen, dass es für den oder die Antragsteller/innen nicht möglich ist, den Stand des Prozesses im laufenden Antragsverfahren abzurufen.

Grundsätzlich bezeichnen die Mitarbeiterinnen das Visaverfahren von Incoming-Freiwilligen aus Sicht der Behörde als eher unkompliziert, da der Status der einreisenden Person geklärt ist. Insbesondere, wenn die Freiwilligen aus dem europäischen Ausland kommen, gestaltet sich das bürokratische Verfahren als unkompliziert.

„Wenn da irgendjemand [aus der EU] kommt über diesen Bundesfreiwilligendienst, die brauchen kein Visum für die Einreise, müssen sich aber auch anmelden und müssen auch eine Art Aufenthaltsanzeige machen, wo uns dann halt mitgeteilt wird warum sie da sind. Die ersten drei Monate zur Arbeitssuche können sie ohne alles da sein, aber nach drei Monaten müssen wir als Ausländerbehörde eigentlich nachforschen, warum die Person mit europäischer Staatsangehörigkeit hier bei uns ist und ob der Lebensunterhalt gesichert ist und ob sie krankenversichert ist.“ (Mitarbeiterin der Auslandsbehörde)

Im Falle von Freiwilligen aus Nicht-EU-Ländern angehörigen ist das Verfahren komplexer und für die Ausländerbehörde nicht immer transparent.

„Und da werden wir im Vorfeld informiert, dass eventuell ein Visaantrag gestellt ist und, dass die Visaunterlagen unterwegs sind. Diese Papierunterlagen werden von der Botschaft ja jetzt nicht mit der normalen Post geschickt, sondern die haben da spezielle Wege die Post nach Deutschland zu bringen, damit eben nicht verloren geht und gesichert ist und das dauert dann eben oft. Es ist einfach ein Weg der über andere Kanäle fließt. Bei denen wir auch nicht genau wissen wie das überall funktioniert.“ (Mitarbeiterin der Ausländerbehörde)

Hier zeigt sich, dass die Verfahrenswege zwischen den in- und ausländischen deutschen Behörden lang sein können.

„Und von daher ist der Postweg oft tatsächlich ein Monat. Es kann also sein, dass der Visaantrag gestellt ist und wir kriegen telefonisch schon die Vormeldung, dass da was unterwegs ist. [...] Und wir arbeiten dann häufig schon vor und legen dann einen Vorgang an, wenn wir das elektronisch bekommen und holen schon verschiedene Stellungnahmen ein. Wir müssen als Behörde ja nach dem Aufenthaltsgesetz bestimmte Prüfungen vornehmen. Und dann fragen wir halt im Vorfeld, anhand von den Daten eben verschiedene Stellen ab, ob da irgendwas bekannt ist oder ob die Person schon mal erfasst war. Wenn jemand schon mal in Deutschland war dann gibt es da schon eine Akte über die Person und dann müssen wir gucken, dass wir die Akte zu uns herkriegten.“ (Mitarbeiterin der Ausländerbehörde)

Schwierigkeiten tauchen für die Ausländerbehörde vor allem dann auf, wenn **im Antrag keine konkrete Einsatzstelle** sondern nur ein übergeordneter Träger angegeben wurde.

„Was mir jetzt schon aufgefallen ist, dass manchmal die Unterlagen an die falschen Behörden gehen. Das ist manchmal ein Drama, also wenn die Botschaft nicht genau weiß, wo jetzt tatsächlich der Freiwilligendienst abgeleistet werden soll. Das Problem ist ja, sie haben große Organisationen. Es ist das Rote Kreuz, dann sind es die Kirchen und irgendwo bei einer dieser Institutionen wird dann [der Dienst] vor Ort abgeleistet.“ (Mitarbeiterin der Ausländerbehörde)

Dennoch, die Ausländerbehörde ist für die Visavergabe für Incoming-Freiwillige verantwortlich, die aus Staaten mit besonderen Visa-Abkommen kommen.

„Für die besonderen Staaten, die visumfrei einreisen können, USA, Neuseeland. Die kommen dann direkt ohne Visum. Und das machen dann wir.“ (Mitarbeiterin der Ausländerbehörde)

Eine besondere Situation tritt ein, wenn die Incoming-Freiwilligen **bereits vor ihrem Dienst in Deutschland** waren. Dann müssen sie in der Regel kein neues Visum beantragen, sondern ausschließlich ihren veränderten Status melden.

„Das ist ein Zweckwechsel. Man spricht da fachterminologisch von einem Zweckwechsel. Das neue Aufenthaltsrecht seit 2005 hat sich da geändert, man hat da nur noch wenige Titel, aber es gibt verschiedene Aufenthaltszwecke. Bei bestimmten Aufenthaltszwecken ist ein Wechsel nicht zugelassen, z.B. wenn jemand hier studiert. Aber in Zwischenzeit ist es so, dass das es relativ großzügig gehandhabt wird wegen dem Fachkräftemangel.“ (Mitarbeiterin der Ausländerbehörde)

Je häufiger die Ausländerbehörde **Erfahrung mit Visa für ausländische Freiwilligendienstleistende sammelt**, umso mehr steigt, nach Meinung der Behörde, auch die Chance auf einen reibungsloseren bürokratischen Ablauf.

„Ich denke, vielleicht in Bereichen, in denen das seltener vorkommt, wo das nur einmal alle zehn Jahre oder so aufläuft, da tun sich natürlich die Kollegen dann schon schwerer. Erst mal das Zusammensuchen: Nach was geht das? Weil das Bundesfreiwilligendienstgesetz, das hat man ja eigentlich nicht im Aufenthaltsgesetz drinstehen. Ist es dann über die Beschäftigungsverordnung zu finden? Aber sie müssen erst einmal den richtigen Paragraphen in der Beschäftigungsverordnung finden und da wird dann auf das Bundesfreiwilligendienstgesetz verwiesen, also auf die Regelungen.“ (Mitarbeiterin der Ausländerbehörde)

Wie die **Zugänge zu Freiwilligen-Visa für Personen aus verschiedenen Regionen der Welt** verlaufen, ist den Mitarbeitenden nicht bekannt. Dennoch verweisen sie darauf, dass sie aus der Region Afrika, die uns von Experten und Expertinnen im Incoming-Feld als besonders problematisch im Visakontext beschrieben wird, derzeit keine Anträge erreichen.

Die Perspektive der Organisationen

Bereits auf der Zwischentagung unseres Forschungsprojektes (siehe Abschnitt 8.5) verwiesen die Aufnahmeorganisationen darauf, dass der Visa-Prozess für Menschen aus den Dritt-Staaten zu häufigen Komplikationen führt und dadurch ein zum Teil enormes Zeitbudget von Mitarbeitenden der Organisation bindet.

In den Organisationsfallstudien konnte dies detaillierter untersucht werden. Die Trägermitarbeitenden verwiesen auf Schwierigkeit durch intransparente, langwierige sowie scheinbar unberechenbare Verfahren, die sowohl die Einsatzstellen, den Träger als auch die Freiwilligen tangieren.

Bedingt durch den unstetigen und wenig transparenten Prozessverlauf können die Einsatzstellen beispielsweise Seminarteilnahmen, aber auch den Beginn des Dienstes nur eingeschränkt planen.

„Ich fände es schön, wenn diese Visa-Frage nicht so groß wäre. Dann fände ich vieles sehr viel einfacher -- für die Freiwilligen, für uns und für die Einsatzstellen, für alle drei Seiten, glaube ich, könnte es reibungsloser und ohne, oder mit weniger Stress ablaufen, und mit weniger Unsicherheit, sondern irgendwie mit mehr Klarheit, wo man sich auch darauf einstellen kann: Wer kommt da? Und die können sich darauf einstellen: "Ich gehe jetzt, ich fahre jetzt...". Genau, ich glaube, das würde für mich auf jeden Fall einiges entzerren. Und dann hätten wir auch die Zeit, die wir da sozusagen gewinnen würden, [die] könnten wir noch mehr da rein stecken.“ (Mitarbeiter des Trägers, Fallorganisation 2)

Fallorganisation 2 zeigte auf, dass die Komplikationen der Visa-Beantragung auch darin begründet liegen, dass sich die Richtlinien für das Verfahren stetig verändern. Dadurch müssen sich die Organisationen immer wieder zeitaufwendiges neues Wissen aneignen.

Darüber hinaus kritisieren einige Organisationen, dass ein **mangelnder nachweisbarer Rückkehrwille** von Freiwilligen aus Dritt-Staaten-Ländern in zu einer Ablehnung des Visa-Antrages

führen kann. Visa für Menschen aus bestimmten Ländern, beispielsweise aus Afrika, sind deshalb aus Organisationssicht eher schwer oder gar nicht zu bekommen.

Die Organisationen äußern deshalb den Wunsch nach weniger Bürokratie und Transparenz der Visa-Frage für internationale Freiwillige insgesamt.

Die Perspektive der Freiwilligen

Bei der qualitativen Befragung der insgesamt 126 Incoming-Freiwilligen in den Fokusgruppen wurden uns durchaus unterschiedliche Erfahrungen mit den Visaverfahren geschildert. Einige sprechen von einem schwierigen, andere wiederum von einem unproblematischen Visumsprozess.

Aus Sicht der Freiwilligen sind die Zeiträume für Unterlagenbeschaffung insgesamt nicht gut aufeinander abgestimmt. Immer wieder kommt es zu Problemen mit **unterschiedlichen einzuhaltenden Deadlines**. Ein Beispiel ist, dass die Zusage für den Freiwilligendienstplatz von den Trägern oder Einsatzstellen zum Teil erst so spät erfolgt, dass die Visaprozesse im Heimatland der Freiwilligen länger dauern und damit das gewünschte Einreisedatum gefährdet ist. Aus Sicht der Freiwilligen wird insbesondere die Langwierigkeit der Dokumentenbeschaffung in den Heimatländer unterschätzt.

„Es geht auch darum, wie spät oder wie früh [man] die Dokumente [bekommt,] um diesen Visa-Antrag zu machen. Weil, ich erinnere mich, dass ich eine Email bekommen habe, in der stand, dass ich einen Monat später meinen Antrag und alle Dokumente bekommen werde. Und ein Monat war viel zu viel Zeit. Und sie haben uns gesagt, dass wir um diesen Termin bitten sollen und so. Ich habe... Bei mir zum Beispiel ist es so, dass man keinen Termin machen muss. Man geht einfach in die Botschaft und man beginnt, diesen Antrag zu machen. Aber eine Antwort zu bekommen, dauert viel zu lange. Für manche Leute dauert es zwei bis drei Monate. Und wenn sie unseren Vertrag, zum Beispiel für diese Gruppe, bis Dezember bekommen, dann ist die Zeit zu kurz und dann ist es anstrengend für uns, denn wir wissen nicht gut, ob wir... Weil, es gibt auch die Möglichkeit, dass wir das Visum nicht bekommen. Und es ist sehr anstrengend für uns, nicht genügend Zeit zu haben, um zu warten und so.“ (Freiwillige in einer Fokusgruppe)

Zudem müssen die Incoming-Freiwillige **zeitliche und finanzielle Ressourcen** in den Visaprozess investieren, welcher von ihnen selbst getragen wird. Dabei nehmen einige Freiwillige den Beantragungsprozess zudem als intransparent, langwierig und willkürlich wahr. Eine entscheidende Rolle scheint zu spielen, dass das Visa-Verfahren für Freiwillige aus sogenannten Drittstaaten zum Teil abhängig vom jeweiligen Verhalten der entscheidungsbefugten Behörden, also den Botschaften/ Konsulaten vor Ort ist.

„Ich musste auch sechsmal in die Hauptstadt fliegen oder fahren. Und die haben gesagt: "Komm nächste Woche", und da bin ich gekommen und die haben gesagt: "Nein, komm

nächste Woche wieder", und ich habe gesagt: "Ich wohne nicht hier, ich muss wieder zurückfahren". Sie können nichts dafür. So, damals habe ich das als Macht empfunden, weil man ruft dort an und nimmt sich Zeit und die sagen: "Nein". Die sagen auch keinen Grund, also, mir haben sie gar keinen Grund gesagt. Die haben immer gesagt: "Ruf morgen an, ruf morgen, ruf morgen, ruf morgen". Da habe ich keine Lust mehr gehabt." (Freiwilliger aus einer Fokusgruppe)

Zusätzlich stießen manche der befragten Freiwilligen auf Hürden, wie, dass sie ein **spezifisches Rückreisedatum** bei der Botschaft angeben mussten oder dass sie das Flugticket bereits vor dem Visum kaufen sollten. Gerade der letzte Punkt zeigt, dass die Freiwilligen bereits vor ihrem Aufenthalt in Deutschland zeit- und kostenintensive Prozesse durchlaufen. Diese können, abhängig vom jeweiligen Land, bei weitem nicht alle Menschen aufbringen.

5.1.2 Umsetzungen von Incoming im Alltag

Einsatzstellen auf ihrem Weg in die Incoming-Programme

Organisatorisch gesehen ist, aus Sicht der Träger, die Suche nach geeigneten Incoming-Einsatzstellen eine besondere Herausforderung. Ein wichtiger Punkt, um Einsatzstellen für ein Incoming-Programm auswählen zu können, ist die Möglichkeit einer adäquaten **Unterbringung** der Freiwilligen.

In den hier untersuchten Organisationsfallstudien zeigt sich, dass vor allem Betreuungseinrichtungen (Altenpflege, Behindertenhilfe, Medizinischer Bereich) und ländliche Einrichtungen dafür gute Voraussetzung haben.

Einsatzstellen, die vornehmlich im langfristigen Betreuungs- oder Pflegebereich tätig sind, können in der Einrichtung **Wohnraum** für die Incoming-Freiwilligen zur Verfügung stellen. Oftmals gibt es auch für nationale Freiwillige eine Unterkunft, besonders häufig in Form einer Wohngemeinschaft.

„Die wohnen bei uns zentral in einem Wohnheim für junge Mädchen. Wir haben bisher immer weibliche Freiwillige, und da wohnen eben alle drei zusammen, aber es wohnen auch noch 30 andere junge Frauen dort.“ (Mitarbeiterin in Einsatzstelle, Fallstudie 1)

Dementsprechend können Einrichtungen, die keine eigenen Unterkunftsmöglichkeiten haben, eher selten Incoming-Freiwillige aufnehmen, da dafür zusätzlicher Wohnraum angemietet werden muss. Für die hier entstehenden Kosten muss die Einsatzstelle selbst aufkommen. Dies ist insbesondere in den Städten, wo Wohnraum teuer ist, begrenzt oder gar nicht möglich.

„Es hängt natürlich mit Wohnraum zusammen. Menschen, die nicht schon hier sind, benötigen Wohnraum und wir haben nur hier [...] in einer Stadt eigene Wohnungen. Das heißt, nur da können wir auch Menschen eine Freiwilligentätigkeit anbieten, wenn die den

Wohnraum benötigen. Die haben wir in allen anderen Städten nicht, was, glaube ich, einfach ein Grund dafür ist, jetzt bezogen auf unsere Einrichtung, ist es auch nur so, dass wir in diesen beiden Regionen Freiwillige aus dem Ausland haben.“ (Mitarbeiter eines Trägers, Fallstudie 4)

Um der Unterbringungsnot mancher Einsatzstellen entgegenzuwirken und damit weitere Einsatzstellen für Incoming-Freiwillige zu öffnen, entstehen Gastfamilienprogramme. Der Träger in Fallstudie 3 baut gerade ein eigenes Gastfamilienprojekt auf.

„Es gibt auch noch so andere Projekte, zum Beispiel gerade ein Projekt, um Gastfamilien zu finden, halt um auch vermehrt Dienststellen in Städten zu ermöglichen, unter anderem Waldorfschulen und Kindergärten, die oft keine Unterbringungsmöglichkeiten haben. Und da soll jetzt irgendwie was entstehen. Das wäre noch so ein Beispiel von so einem Projekt, was neben der pädagogischen Begleitung läuft.“ (Mitarbeiterin des Trägers, Fallorganisation 3)

Abgesehen von der Unterbringung zeigen sich bei den Freiwilligenorganisationen **Berührungssängste**, wenn es im eigenen Umfeld noch keine Erfahrungen mit internationalen Freiwilligen und keine spezifische pädagogische Expertise gibt.

„Vielleicht noch ein bisschen mehr Offenheit seitens der Einsatzstellen – einfach, sich mal auf ein ganz neues Wagnis einzulassen, auch wenn es mal mehr Investition an Arbeitskraft oder Zeit kostet, weil, auch das kann ein Riesengewinn sein – auch für Bewohner oder Kinder oder Klienten, für die man zuständig ist.“ (Mitarbeiterin des Trägers, Fallorganisation 1)

Einsatzstellen mit solchen Ängsten müssen zum Teil zur Aufnahme von Incoming-Freiwilligen motiviert und auch längerfristig betreut werden. Das bedeutet für die Trägermitarbeitenden im Freiwilligen-, ggf. sogar im spezifischen Incoming-Bereich einen erhöhten Betreuungsaufwand.

„....wo man immer mal wieder mit den Dienststellen in Kontakt sein muss. Bei manchen klappt das von vornherein sehr gut, bei anderen wieder schlechter. Es ist so, dass sie auch gebraucht werden und auf die Freiwilligen setzen, aber das darf nicht vorrangig sein, sondern eben sie als Freiwillige zu sehen und ihnen da die Unterstützung zu geben, die sie benötigen.“ (Mitarbeiter eines Trägers, Fallstudie 1)

Obwohl viele der von uns untersuchten Einsatzstellen eher durch einen top-down-Ansatz mit Incoming in Berührung kommen, das heißt über einen Träger den Weg in die Programme finden, zeigt Fallstudie 3, dass es auch andersherum geschehen kann. Die Einsatzstellen in Fallstudie 3 haben aus sich heraus die Initiative für die Aufnahme von Incoming-Freiwilligen entwickelt. Dafür sind sie dann bewusst auf die Suche nach einem passenden Träger gegangen.

Incoming-spezifische Begleitung der Freiwilligen

Insbesondere bei Incoming-Freiwilligen, ebenso wie bei den Outgoing-Freiwilligen, beginnt der Dienst nicht erst mit Einreise und endet nicht mit Ausreise; dieses Fazit konnte bereits aus den Sondierungsinterviews gezogen werden. Die dortigen Expert/innen sagten, dass ein sorgfältiger Auswahl- und Matchingprozess im Dreieck Träger, Einsatzstelle, Freiwilliger, verbunden mit einer guten Begleitung zu Ende des Dienstes und idealerweise über den Dienst hinaus essentielle Bestandteile erfolgreicher Incoming-Programme sind.

Im bestehenden rechtlichen Finanzierungsrahmen (FSJ-/FÖJ-⁵⁷, BFD-Gesetz⁵⁸) ist eine Incoming-spezifische Begleitung vor und nach dem Dienst allerdings nur begrenzt beinhaltet. Das bedeutet, dass Kosten, wie Reisezuschüsse oder Gebühren für notwendige Visa-Dokumente, ebenso wie die im Rahmen einer pädagogische Begleitung anfallenden Posten vor und nach Dienstbeginn nicht abrechenbar sind. Abgerechnet werden kann, was in den offiziellen Dienstzeitraum fällt.

Auch konzeptionell ist die Gestaltung der Incoming-Seminare und –Begleitung im Alltag eine Herausforderung, weil die Organisationen damit, wenn sie nicht bereits im Outgoing-Bereich aktiv sind, inhaltlich Neuland betreten. Dadurch bedarf es an zusätzlichem Personal beim Träger und einer diskursiven Themenaushandlung, die sowohl den Bedürfnissen der Incoming-Freiwilligen als auch den Möglichkeiten der Organisationen Rechnung tragen.

Abseits der klassischen Bildungsseminare und Begleitung, besteht der Bedarf nach Sprachförderung. Die Incoming-Freiwilligen müssen ihre Deutschkenntnisse in der Regel ausbauen, damit sie in der Einsatzstelle und in Deutschland insgesamt ankommen können. Denn, obwohl die meisten internationalen Freiwilligen mit Sprachkenntnissen nach Deutschland kommen, benötigen sie zumeist weitere sprachliche Förderung. Dafür können die Freiwilligen zur Beschleunigung des Lernprozesses vor oder während des Dienstes Sprachkurse absolvieren. Die Finanzierung von Sprachkursen während des Dienstes ist bisher ausschließlich dann gefördert, wenn alle Voraussetzungen für die Zusatzförderung des BMFSFJ für Incoming-Freiwillige erfüllt werden. In allen anderen Fällen, wie beispielsweise bei Fallorganisation 3, übernehmen die Organisationen, die Kosten für Sprachkurse, wenn möglich, selbst.

Chancen und Risiken der persönliche Eigenschaften von Incoming-Freiwilligen

Bereits in den Erstgesprächen mit 24 Vertretern aus den Organisationen wurde auf den Aspekt des erhöhten Betreuungsaufwandes für Incoming-Freiwillige verwiesen. Gerade zu Beginn des Dienstes ist dieser oft deutlich höher als bei Freiwilligen aus dem Inland. Dabei ge-

⁵⁷ Gesetz zur Förderung eines FSJ, FÖJ. <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Internetredaktion/Pdf-Anlagen/fsj-gesetztestext,property=pdf,bereich=sprache=de,rwb=true.pdf>

⁵⁸ Gesetz zum Bundesfreiwilligendienst: <http://www.gesetze-im-internet.de/bfdg/BJNR068710011.html>

ben neben kulturellen auch die individuellen Voraussetzungen der Incoming-Freiwilligen den Ausschlag dafür, wie hoch dieser Mehraufwand ausfällt.

Die Einsatzstellen und der Träger verweisen darauf, dass die Incoming-Freiwilligen in der Regel eine längere Eingewöhnungszeit haben als die nationalen Freiwilligen. Das erklärt sich insbesondere dadurch, dass sich die Incoming-Freiwilligen nicht nur an eine neue Tätigkeit, sondern auch insgesamt an neue Lebensverhältnisse (kulturell, sprachlich und wohntechnisch) gewöhnen müssen. Dementsprechend sind Incoming-Freiwillige abhängig von ihren persönlichen Voraussetzungen, eher später als nationale Freiwillige belastbar.

„Und bis Weihnachten haben sie dann schon so sehr mit sich zu tun und dass sie sich erst mal eingewöhnen, dass mit der Wohnung alles funktioniert, die bekommen ja eine Wohnung hier bei uns gestellt, und dass sie sich an den Alltag gewöhnen.“ (Mitarbeiterin in der Einsatzstelle, Fallorganisation 1)

Auch die Freiwilligen bestätigen diese Einschätzung durch die Beschreibung ihrer eigenen Erfahrungen. Die ersten Monate in Deutschland werden in der Regel von den Incoming-Freiwilligen als Herausforderung wahrgenommen. Insbesondere die Trennung von der Familie und den Freunden im Heimatland wird als Belastung beschrieben. Darüber hinaus trat bei manchen der Befragten ein Kulturschock ein, welcher insbesondere durch die sprachlichen Barrieren im Alltag oder auf der ungewohnten Organisationskultur im Arbeitsumfeld entsteht.

„Also, das war komplett schwer für mich, in den ersten zwei Monaten – die neue Umgebung, die neue Sprache, die neuen Leute, ganz viele neue Leute.“ (Freiwillige in den Fokusgruppen)

Einige Befragten denken darüber nach, den **Freiwilligendienst abubrechen** und wieder nach Hause zu fahren. In dieser Phase des Einlebens spielen für die Freiwilligen positive Erfahrungen, wie der erste soziale Kontakt zu Menschen in ihrem Umfeld, eine wichtige Rolle. Hier zeigt sich, dass das fehlende soziale Netz gerade zu Beginn vor allem durch die Einsatzstellen kompensiert wird.

Dieser Aufwand, der zum Teil weit in das Privatleben der Mitarbeitenden hineinreicht, wird allerdings nicht ausschließlich als Belastung, sondern durchaus als **positive Bestätigung der eigenen Arbeit** wahrgenommen.

„Man muss immer damit rechnen, dass es Freiwillige gibt, die nachts anrufen, die abends anrufen, die ein Problem haben. Aber, du bist ja auch schon vom Virus infiziert: Das ist einfach auch total schön, denn das sind so viele junge Leute, und die bringen so eine Energie und Motivation mit. Die sind glücklich und dankbar.“ (Mitarbeiterin des Trägers, Fallorganisation 1)

Auch die anderen Freiwilligen, zu denen vor allem auf den Seminaren Kontakt geknüpft wird, übernehmen hier eine Ersatzrolle. Das fehlende/zurückgelassene soziale Netz der Incoming-

Freiwilligen kann neben Belastung oder Bestätigung auch eine Chance für die Incoming-Programme und die Freiwilligen insgesamt sein. Incoming-Freiwillige sind aufgrund ihrer Wohnortnähe und mangelnder Alternativen in der Freizeit zum Teil enger mit den Einsatzstellen verbunden. Davon profitieren diese wiederum.

„Das heißt, die fühlen sich ein Stück weit zu Hause, in der Gemeinschaft. Das heißt im Alltag: Der Incoming-Freiwillige zählt nicht die Stunden, sondern ist gerne da, nimmt am Gemeinschaftsleben teil. Und die deutschen Freiwilligen zählen gerne ihre Stunden laut Dienstplan, plakativ ausgedrückt.“ (Mitarbeiter in der Einsatzstelle, Fallorganisation 2)

Die häufig **fehlenden alltagstauglichen Sprachkenntnisse** sind in dieser Phase ein zentrale Herausforderung und gleichzeitig einer der größten Unterschiede zwischen nationalen und internationalen Freiwilligen.

„Ich glaube, der größte Unterschied ist, dass es natürlich so ist, dass das gerade in der Anfangszeit ein erhöhter Mehraufwand ist, weil einfach die Sprache nicht da ist. Also, wir verlangen schon von unseren Freiwilligen, dass die mit Grundkenntnissen in Deutsch kommen. Und das melden auch die Einsatzstellen zurück, dass da am Anfang ganz hoher Mehraufwand ist und dass das natürlich auch eine Gruppe durcheinanderbringen kann – auch im Behindertenbereich.“ (Mitarbeiterin des Trägers, Fallorganisation 1)

Hier müssen die Mitarbeiter mehr Geduld und Erklärungsbereitschaft mitbringen als bei nationalen Freiwilligen. Gleichzeitig müssen die internationalen Freiwilligen damit zurechtkommen, dass sie sich noch nicht umfassend artikulieren und dadurch zum Teil begrenzt einbringen können.

Auch wenn die Sprachbarriere von den Einsatzstellen als wichtiger Unterschied zwischen den nationalen und internationalen Freiwilligen benannt wird, so zeigt sich, dass dieser Faktor **durch das Erlernen der Sprache im Verlauf der Dienstzeit an Bedeutung verliert**.

Darüber hinaus sehen die Einsatzstellen nicht unbedingt ein Problem in den fehlenden Sprachkenntnissen zu Beginn des Dienstes. Einige Einsatzbereiche, wie die der Behindertenhilfe, bedürfen nicht direkt einer hohen Sprachkompetenz im Umgang mit den Klienten. Darüber hinaus betonen die interviewten Personen, dass die Incoming-Freiwilligen zügig Sprachkenntnisse erwerben wollen und tatsächlich auch erwerben.

„Also, umgangssprachlich wird [der Umgang] ganz schnell ganz einfach und ich meine, man beschränkt sich ja auch auf eine gewisse Art, zu sprechen. Es geht ja meistens um dienstliche Belange. Wir haben ja Bewohner, die sprechen totales Platt. Und selbst das geht ganz überraschend schnell, geht das gut, dass die sich verständigen können.“ (Mitarbeiter einer Einsatzstelle, Fallorganisation 4)

Das höhere Alter und die abgeschlossene Ausbildung/ Berufserfahrung sind eine Chance für Einsatzstellen und Freiwillige. Letztere können sich inhaltlich zum Teil schneller oder fachspezifisch einbringen. Ebenso, wie bei BFD-Freiwilligen über 27 Jahren besteht die Möglichkeit vorhandene Kenntnisse und Erfahrungen von Seiten der Freiwilligen mit Mitarbeitenden in der Einsatzstelle zu teilen. Auch ist der Prozess der Persönlichkeitsentwicklung bei den Incoming-Freiwilligen weiter voran geschritten oder bereits abgeschlossen, was die pädagogische Begleitung in Teilen vermindert. Insgesamt erleichtern diese Aspekte den Freiwilligen den Zugang in ihre Tätigkeiten und andersherum den Einsatzstellen den Einbezug der Freiwilligen in die Arbeit. Gleichzeitig bergen diese Möglichkeiten die Gefahr, dass insbesondere Incoming-Freiwilligendienste die Zone der Arbeitsmarktneutralität verlassen. Viele Einsatzstellen sind sich dieses Problems bewußt und suchen nach Möglichkeiten, den Freiwilligen gerade neue Erfahrungen zu ermöglichen, indem sie diese mit entsprechenden Tätigkeiten betrauen.

Incoming-Freiwilligendienste als Ersatz für andere Aufenthaltsformen

Zwei grundsätzliche Herausforderungen der Incoming-Programme, die den Freiwilligendienst insgesamt überlagern und überdauern, sind, dass ein Teil der Freiwilligen nach oder durch den Freiwilligendienst **in Deutschland bleiben möchte**. Und/oder, dass ein Teil der Incoming-Freiwilligen den Freiwilligendienst nicht nur als Phase der Berufsorientierung sondern als Praktikum ansieht und dementsprechend direkte oder indirekte Bedürfnisse zur begleiteten fachlichen Anleitung formuliert.

Was die berufliche Orientierung sowie den Rückkehrwillen der Freiwilligen nach dem Dienst angeht, lassen sich die **Incoming-Freiwilligen grob in drei** Gruppen unterteilen.

- Einerseits diejenigen, die **in Deutschland bleiben und ein Studium, eine Ausbildung, eine Arbeit aufnehmen** oder ohne genaue Vorstellung bleiben **möchten**.

„Ich hoffe, nach diesem FSJ noch weiter mein Deutsch zu verbessern und will auch einen Sprachkurs machen und dann TestDaF und ich will hier in Berlin studieren, weiter Master machen. Aber es gibt noch Probleme mit dem Geld und mit dem Visum und darum ist es noch schwer. Was mache ich weiter? Wahrscheinlich fahre ich zurück nach Russland oder mache etwas in anderen Ländern, und das will ich auch.“ (Freiwilliger in einer Fokusgruppe)

- Andererseits diejenigen, die **zurück in ihre Heimat möchten** und dort das Gelernte bzw. die gemachten Erfahrungen in ihren nächsten Job oder in ihr bürgerschaftlichen Engagement einbringen wollen.

„Ich möchte mein Lehramtstudium für Deutsch und Pädagogik zu Ende machen, und dann eine gute Lehrerin in Ungarn werden. Ich habe schon auch überlegt, im Bereich der Heilpädagogik etwas zu studieren, aber ich weiß noch nicht, was genau.“ (Freiwillige in der Nach-Dienst-Befragung)

- Eine dritte Gruppe, eher kleine Gruppe, der Incoming-Freiwilligen hat **noch keine klare Vorstellung** von der Zukunft.

„Ich weiß nicht. Ich habe so viele Möglichkeiten, aber ich glaube, ich muss am Ende zurück nach Hause gehen. Aber ich weiß nicht, was ich machen will. Das ist schlecht.“ (Freiwillige in der Fokusgruppe)

Bereits vor Beginn des Dienstes kommt den Fragen zu Zukunftsentwicklung der Freiwilligen eine besondere Bedeutung zu. Insbesondere weil die Motivation der Freiwilligen von den Trägern und Einsatzstellen auf ihre Ausschließlichkeit des Zugangs zu Deutschland, aber auch auf Passgenauigkeit für ein Freiwilligendienstformat hin überprüft werden. Gleichzeitig müssen die Incoming-Freiwilligen die ein Visum benötigen ihren „Rückkehrwillen“ in die Heimat erkennbar machen.

Hier zeigt sich, dass die Einsatzstellen auch mit Bewerbungen konfrontiert werden, aus denen sie eher den Wunsch grundsätzlich nach Deutschland zu kommen und weniger den Wunsch zur Teilnahme an einem Freiwilligendienst, ablesen. Gleichzeitig gibt es Einsatzstellen, die einen Bedarf an Freiwilligen haben, den sie bereit sind, durch eine Auswahl besonders qualifizierter Freiwilliger zu decken. Hier berühren sich verschiedene Punkte, die im Kontext der aktuellen Debatte um den Eigensinn von Freiwilligendiensten⁵⁹ eine besondere Brisanz besitzen.⁶⁰

Als besondere Herausforderung für die aufnehmenden Organisationen kann dabei, der:

- Wunsch von Incoming-Freiwilligen nach **begleiteter Berufsorientierung bis hin zur Berufserfahrung**
- Wunsch von Incoming-Freiwilligen nach **Beratung oder Begleitung im Zugang zu Deutschland**

gesehen werden.

⁵⁹ Siehe hierzu: Workshop Arbeitsmarktneutralität in den Freiwilligendiensten. <http://www.b-b-e.de/themen/freiwilligendienste1/einzelmeldung/22493-workshop-arbeitsmarktneutralitaet-in-den-freiwilligendiensten/>

⁶⁰ Besonders im Fokus steht die Frage nach der Arbeitsmarktneutralität der Freiwilligendienste. Um das Thema Arbeitsmarktneutralität zu bearbeiten, haben einige Organisationen Maßnahmen entwickelt, wie beispielsweise den Einsatz von Freiwilligen mit Berufserfahrungen in fachfremden Bereichen. Das Thema der Arbeitsmarktneutralität ist allerdings weder neu noch speziell für Incoming, sondern wird seit Einführung der Freiwilligendienste in Deutschland mitdiskutiert.

Unterstützung bei der Berufsorientierung wird nicht nur von Seiten der Incoming-Freiwilligen, sondern auch von nationalen Freiwilligen, eingefordert. Dennoch spitzt sich die Situation bei den Incoming-Freiwilligen etwas weiter zu. Letztere sind durchschnittlich etwas älter als nationale Freiwillige, haben häufig bereits Ausbildungsabschlüsse oder Berufserfahrung.

Einige Organisationen greifen die Wünsche bereits auf, indem sie das Thema Berufsberatung/-orientierung in die Bildungsseminare integrieren.

„Da laden wir auch im Zwischenseminar schon meistens jemanden von der Arbeitsagentur ein, weil es auch für die deutschen Freiwilligen interessant ist: Wie kann es eigentlich danach weitergehen; unterschiedliche Perspektiven, und sie da vorzubereiten, dass sie mit einem guten Blick in die Zukunft quasi aus dem Jahr heraus gehen.“ (Mitarbeiterin des Trägers, Fallorganisation 1)

An anderer Stelle wird das Bedürfnis nach Orientierung und einem längeren Aufenthalt in Deutschland praktisch über das starke persönliche Engagement einzelner Mitarbeiter befriedigt.

„Und ich bin da so glücklich, dass er jetzt Fuß gefasst hat, weil er einfach... Ach so, und da habe ich dann natürlich... Dort musste ich nach [Stadt 1], das ist... Hier, die Ausländerbehörde in [Stadt 2], fühlte sich da nicht zuständig, und da habe ich dann nach [Stadt 1] geschrieben. Und es ging halt darum, [dass] er erst mal eine Arbeitserlaubnis brauchte. Die sind zwar in der EU, [Herkunftsland], aber es ist doch schwierig gewesen.“ (Mitarbeiterin einer Einsatzstelle, Fallorganisation 1)

Insgesamt fehlt es hier noch an Konzepten, wie die Incoming-Programme mit diesem Phänomen umgehen können und müssen.

6. Diskussion und Empfehlungen für die Weiterentwicklung der Incoming-Programme

Dynamisch – Mit diesem Wort lässt sich das deutsche Incoming-Feld derzeit beschreiben. Immer mehr Organisationen entwickeln eine Incoming-Komponente, immer mehr Incoming-Freiwillige kommen, insbesondere über den Schneeballeffekt, nach Deutschland. Gleichzeitig stehen die Incoming-Programme an sehr unterschiedlichen Stellen ihrer Entwicklung. Einige wenige Träger können bereits auf langjährige breite Aufnahmeerfahrung und erste strukturelle Ressourcen, wie Personal oder pädagogische Konzepte, zurückgreifen. Andere, insbesondere viele Einsatzstellen, stecken noch in den Startlöchern und sind vom persönlichen Engagement einzelner Mitarbeiter und von der engen Zusammenarbeit mit dem Träger abhängig. Gerahmt wird dieses Bild von einem bunten Strauß an Aufnahmemotivationen (Partnerschaften, Zielgruppenerweiterung etc.). Einheitlich zeigen sich vor allem die Incoming-Freiwilligen, die zwar aus der ganzen Welt, insbesondere aber aus Europa kommen, ein höheres Alter als die nationalen Freiwilligen sowie im Schnitt gute Bildung, erste Berufserfahrung und den Wunsch nach Berufs- und kultureller Erfahrung mit in die deutschen Freiwilligendienste einbringen.

Dass die Incoming-Programme in ihrer grundlegenden Form gelingen und für positiv befunden werden, daran besteht nach Auswertung der hier erhobenen Daten wenig Zweifel. Bei der Ausgestaltung der Programme besteht aus Sicht der untersuchten Incoming-Organisationen, aber auch aus der Perspektive der Incoming-Freiwilligen allerdings noch Handlungsbedarf.

Zudem wurde im Rahmen der Sondierungsgespräche deutlich, dass der Stellenwert von Incoming unter den Akteurinnen und Akteuren im Feld variiert. So sehen manche der Beteiligten andere Themen im Vordergrund, wie etwa Arbeitsmarktneutralität oder die Förderung von Menschen mit Migrationshintergrund. Damit geht einher, dass die Priorisierung der Themen in diesem Gebiet auch stets im Zusammenhang mit den vorhandenen Ressourcen steht. Die Mehrheit der Akteurinnen und Akteure ist sich einig, dass der Aus- und Aufbau von Incoming nicht zulasten der nationalen Freiwilligendienste gehen dürfe, also die Plätze/Finanzierung „on top“ gewährleistet sein müsse; ebenso dürften dadurch in der Organisationseinheit nicht so viele personelle Ressourcen gebunden werden, dass die „normalen“ Freiwilligendienste darunter leiden. Nichtsdestotrotz halten die Befragten das Thema für wichtig. Gerade die erfahrenen Akteurinnen und Akteure fordern allerdings ein stetiges und qualitativ angemessenes Wachstum in diesem Bereich und warnen vor einem rasanten Ausbau auf Kosten von Qualität und Nachhaltigkeit.

Dennoch, Entwicklungspotentiale lassen sich im Rahmen dieser Arbeit vor allem anhand der großen Herausforderungen (siehe Abschnitt 5), die von der Ausgestaltung der Bewerbungs- und Auswahlbereiche bis hin zum notwendigen Betreuungsaufwand reichen, identifizieren.

Bevor im weiteren Verlauf einige Empfehlungen vorgestellt werden, soll darauf hingewiesen werden, dass in den Motiven der Aufnahmeorganisationen und Freiwillige eine große Vielfalt erkennbar ist. Für die Fortentwicklung des Incoming-Feldes wird dementsprechend auch im Vordergrund stehen, welche Position Incoming aus Sicht der verschiedenen Akteure in den Freiwilligendiensten BFD, FSJ/ FÖJ insgesamt einnehmen kann und soll. Kann Incoming als eine weitere Diversitätskomponente, neben der Einbindung von bildungsfernen Schichten oder Menschen mit Migrationshintergrund, gesehen werden? Oder nimmt es eine Sonderfunktion unter den vielschichtigen Förderbereichen im Engagementsektor ein? Geht es primär darum, interkulturellen Austausch zu fördern oder neue Freiwilligengruppen einzubeziehen? Die bereits aktiven Organisationen finden bisher sehr individuelle Antworten auf diese Frage.

Gleichgültig welchem Weg der Incoming-Bereich in Deutschland folgt, einige grundlegende Veränderungen können bereits jetzt zu einem reibungsärmeren Ablauf und einer Förderung der Programme führen.

6.1 Empfehlungen

- Den bisherigen Incoming-Programmen fehlt es an einer **ausreichenden Finanzierungsgrundlage**, insbesondere der Kosten, die vor Ein- und nach Ausreise entstehen. Eine **breitere finanzielle Förderung** ist notwendig, um einen quantitativen und qualitativen Ausbau, insbesondere für administrative Vorgänge und die pädagogische Begleitung im Heimatland, zu ermöglichen.
- Viele Incoming-Freiwillige klagen über **mangelnde Informationen** zu Incoming in Deutschland und speziell zu den Einsatzstellen. Das Wissen über den Charakter des Freiwilligendienstes insgesamt ist lückenhaft und auch nach der Einreise bestehen noch unrealistische Erwartungen. Um diese Lücken zu schließen, Erwartungen realistisch einzubetten sowie einer größeren Vielfalt an Menschen den Zugang zu den Freiwilligendiensten zu eröffnen, ist die **Entwicklung allgemeiner Informationswege** wichtig.
- Die **Abläufe der Visum-Prozesse belasten**, trotz der möglichen Anerkennung des BFD für den Aufenthaltstitel nach § 18 des Aufenthaltsgesetzes, die Incoming-Freiwilligen und Aufnahmeorganisationen administrativ, finanziell und zeitlich weiterhin. Hier müssen Undeutlichkeiten durch eine **offene Kommunikation** zwischen Freiwilligen, Konsulaten/Botschaften und Trägern ausgeräumt und belastbare Planungshorizonte für Behörden, Freiwillige und Träger geschaffen werden.
- Der **Incoming-Freiwilligendienst darf nicht als Ersatz für andere Aufenthaltsformen**, wie Studium, Ausbildung oder Lohnarbeit wahrgenommen werden. Insbesondere, weil diese Form des freiwilligen Engagements im Ausland selten bekannt ist, muss

hier durch eine **umfassende Aufklärung** vor Dienstbeginn, das Abstecken von **klaren Aufgabengebieten** sowie einem **verantwortlichen Umgang mit den Freiwilligen**, entgegen gewirkt werden.

- Die **pädagogische Begleitung** von Incoming-Freiwilligen unterscheidet sich in Teilen von der nationaler Freiwilliger, insbesondere dann, wenn die Freiwilligen erstmalig nach Deutschland einreisen. Hierfür müssen **Ressourcen zur Verfügung gestellt** werden. Eine **pädagogische Vor- und Nachbereitung im Heimatland** beispielsweise muss, ebenso wie im Outgoing-Bereich, Teil der Begleitkultur werden und Aspekte, wie interkulturelle Kommunikation und Zusammenarbeit, aufgreifen.
- Die **gezielte Sprachförderung** von Incoming-Freiwilligen ist von einigen Organisationen bereits aufgegriffen worden. Grundsätzlich sollten Sprachkurse für Incoming-Freiwillige finanziell oder organisatorisch ermöglicht werden. Darüber hinaus können auch Sprachtandems den Zugang zur deutschen Sprache erleichtern und verkürzen.
- Das Incoming-Feld ist dynamisch und strukturell gesehen jung. Ein solches Umfeld bedarf einer informellen, aber auch **professionalisierten Netzworbildung**, die Pädagogen, Mitarbeitenden in den Einsatzstellen und Incoming-Freiwilligen einen Austausch über Erfahrungen und gegenseitige Beratung in Bezug auf die verschiedenen Phasen des Freiwilligendienstes ermöglicht. Ein **regelmäßiger Austausch zwischen den Akteuren im Incoming-Bereich** ist deshalb wünschenswert.

Auf Seiten der Freiwilligen kann dies zum Beispiel eine Unterstützung beim Bewerbungsprozess oder bei der Erledigung allgemeiner Formalien durch ehemalige Freiwillige (**ALUMNI-Netzwerke**) bedeuten. Auch ein stärkerer Einbezug von Incoming-Freiwilligen in die vorhandenen SprecherInnensysteme des BFD, FSJ/FÖJ kann die Stellung und Interessen der internationalen Freiwilligen in Deutschland weiterentwickeln und sichtbarer machen.

- Gerade auf Ebene der Einsatzstellen bestehen zum Teil **Hemmnisse in der Öffnung von Freiwilligendienststellen** für internationale Freiwillige. Dem kann über Netzwerktreffen zum **Erfahrungsaustausch**, aber auch über die Entwicklung von **Handlungsleitfäden** entgegengewirkt beziehungsweise zuvor gekommen werden.
- Incoming-Freiwillige werden besonders **häufig in ländlichen Regionen** eingesetzt. Dies birgt Chancen und Risiken, da die Incoming-Freiwilligen ihren Freiwilligendienst in der Regel ohne soziales Netz im Nahbereich beginnen. Um Isolation und Einsamkeit bis zu hin zum Dienstabbruch zu verhindern, sollten **Unterkünfte bewusst gewählt** und ein **Zugang zu Freizeitaktivitäten** ermöglicht werden.
- Insbesondere die quantitative Zukunft der Incoming-Freiwilligendienste wird entscheidend davon abhängen, ob und wie **Zugangsbarrieren** ab- oder umgebaut werden. Wer einen Incoming-Dienst für alle haben will, setzt deshalb auf **offenere wenig starre Auswahlverfahren und Voraussetzungen**, bewirbt mehr, stellt transparenter dar.

Der Zwiespalt zwischen einem guten Matching-Prozess im Aufnahmeprozess und einer personellen Offenheit muss deshalb, auch im Rahmen einer qualitativen Weiterentwicklung der Dienste, diskutiert werden.

7. Quellenverzeichnis

Allum, Cliff. „Youth International Volunteering and Development: an opportunity for development, international understanding or social inclusion?“ 38. Ottawa, Canada, 2012. <http://cusointernational.org/sites/default/files/Youth%20International%20Volunteering%20and%20Development.pdf>.

Ammann, Herbert. *Freiwilligkeit zwischen liberaler und sozialer Demokratie*. 1. Aufl. Seismo Verlag, 2004. <http://www.lehmanns.de/shop/sozialwissenschaften/6374142-9783037770306-freiwilligkeit-zwischen-liberaler-und-sozialer-demokratie>.

Anheier, Helmut K., Annelie Beller, Rabea Haß, Georg Mildenberger, und Volker Then. „Ein Jahr Bundesfreiwilligendienst“. *Erste Erkenntnisse einer begleitenden Untersuchung. CSI und Hertie School of Governance*. Heidelberg und Berlin, 2012. http://www.hertie-school.org/fileadmin/images/Downloads/bundesfreiwilligendienst/Report_Bundesfreiwilligendienst.pdf.

Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Ulrich Schneider, Sven-Christian Kindler, Ute Koczy, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN - Drucksache 17/12563 bzw. 17/12779 - Weiterentwicklung der Freiwilligendienste. Berlin: H. Heenemann GmbH & Co., Buch- und Offsetdruckere, 2013. <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/17/127/1712779.pdf>.

Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Ute Koczy, Uwe Keritz, Thilo Hoppe, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN - Drucksache 17/9098 - Der entwicklungspolitische Freiwilligendienst „weltwärts“ nach der Evaluierung. Berlin: H. Heenemann GmbH & Co., Buch- und Offsetdruckere, 2012. <http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/17/092/1709291.pdf>.

Arbeitskreis Lernen und Helfen in Übersee. „Freiwilligen in internationalen Freiwilligendiensten 2013“ Statistische Übersicht 2013. (AKLHÜ). August 2014. http://www.entwicklungsdienst.de/ak_pbl/

Arbeitskreis Lernen und Helfen in Übersee. „Erste Erhebung zu ‚Incoming-Freiwilligendiensten‘ vorgelegt“ (AKLHÜ) a), 4. März 2014. [http://www.entwicklungsdienst.de/news.html?&tx_ttnews\[tt_news\]=1221&cHash=500c6fc9d6946ce9f26696988ed487a6](http://www.entwicklungsdienst.de/news.html?&tx_ttnews[tt_news]=1221&cHash=500c6fc9d6946ce9f26696988ed487a6).

- . *Freiwillige in internationalen Freiwilligendiensten 2010*. Statistische Übersicht. Bonn, Dezember 2011. http://www.entwicklungsdienst.de/fileadmin/Redaktion/Publikationen_AK/Statistik-FD-2010_web.pdf.
- . *Freiwillige in internationalen Freiwilligendiensten 2011*. Statistische Übersicht. Bonn, Dezember 2012. http://www.entwicklungsdienst.de/fileadmin/Redaktion/Publikationen_AK/Statistik-FD_2011_web.pdf.
- BBE, "Workshop Arbeitsmarktneutralität in den Freiwilligendiensten" 2015. <http://www.b-b-e.de/themen/freiwilligendienste1/einzelmeldung/22493-workshop-arbeitsmarktneutralitaet-in-den-freiwilligendiensten/>. (Stand: 11.03.15)
- Backhaus-Maul, Holger, Stefan Nährlich, und Rudolf Speth. „Freiwillig dienen“. *BdW*, 2012, 203–5. doi:10.5771/0340-8574-2012-6-203.
- Baillie Smith, Matt, und Nina Laurie. „International volunteering and development: Global citizenship and neoliberal professionalisation today“. *Transactions of the Institute of British Geographers* 36, Nr. 4 (2011): 545–59.
- Beller, Annelie, und Rabea Haß. *Experiment Altersöffnung im Bundefreiwilligendienst - Ausgewählte empirische Ergebnisse 2013*. Berlin und Heidelberg, Mai 2013. https://www.csi.uni-heidelberg.de/downloads/Experiment%20Alters%C3%B6ffnung_CSI_Hertie%20School.pdf.
- Borgonovi, Francesca. „Doing Well by Doing Good. The Relationship between Formal Volunteering and Self-Reported Health and Happiness“. *Social Science & Medicine* 66, Nr. 11 (Juni 2008): 2321–34. doi:10.1016/j.socscimed.2008.01.011.
- Buckles, David, und Jaques Chevalier. „Discussion Paper, Assessing the Impact of International Volunteer Cooperation“. 22. Ottawa, Canada, 2012. http://www.unitech.org/12archiv/archiv09_study/Assessing-Impact-International-%20Volunteer-Cooperation.pdf.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. *Die neue Kultur der Freiwilligkeit - Perspektiven der Freiwilligendienste in Deutschland*. Dokumentation der Fachtagung. Berlin, 19. November 2012.

http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Freiwilligendienste/Pdf-Anlagen/dokumentation_fachtagung_freiwilligendienste_november_2012,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Bundesprogramm Kompetenz fördern – Toleranz stärken. 2015. <http://www.toleranz-foerdern-kompetenz-staerken.de/das-bundesprogramm/programmuebersicht/ziele-und-strategien/>.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Bundesfreiwilligendienste. 2015a. <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/FreiwilligesEngagement/bundesfreiwilligendienst.html>.

Cohn-Bendit, Daniel und Ulrich Beck. „Wir sind Europa! | Manifest-Europa“, 2012. <http://manifest-europa.eu/allgemein/wir-sind-europa?lang=de>.

Czarnecki, Dorothea, Friederike Hertwig, Maike Lukow, Mechtild Maurer, Antje Monshausen, Christine Plüss und Corinna Rach. *Vom Freiwilligendienst zum Voluntourismus. Herausforderungen für die verantwortungsvolle Gestaltung eines wachsenden Reisetrends. Brot für die Welt, Arbeitskreis Tourismus & Entwicklung*, ECPAT Deutschland e.V. (Hrsg.). Berlin, März 2015.

Devereux, Peter. „International Volunteers: Cheap help or transformational solidarity toward sustainable development“. Murdoch University, 2010. <http://researchrepository.murdoch.edu.au/3551/>.

Düx, Wiebken. *Kompetenzerwerb im freiwilligen Engagement eine empirische Studie zum informellen Lernen im Jugendalter*. Wiesbaden: Springer VS, Verlag für Sozialwissenschaften 2009.

Engagement Global. Ziele. 2015. <http://www.weltwaerts.de/de/ziele.html>.

Engagement Global. AG Reverse. *Begrifflichkeiten*. 2013. Internes Papier, Bonn 2013.

Engels, Dietrich, Martina Leucht, und Gerhard Machalowski. *Evaluation des freiwilligen sozialen Jahres und des freiwilligen ökologischen Jahres*. VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2007.

Evangelische Freiwilligendienste. „Freiwilligendienste - Zivilgesellschaft stärken, Qualität erhalten“, 5. Februar 2013. [http://www.evangelische-](http://www.evangelische-ju-)

[ju-](http://www.evangelische-ju-)

[gend.de/index.php?eID=tx_nawsecuredl&u=0&g=0&t=1395311188&hash=f88702380a8c582efbf093e7e9a4a214a064ac99&file=/fileadmin/user_upload/aej/Kinder-und Jugendpolitik/Downloads/Freiwilligendienste/13_02_05_Positionen zur Bundestagswahl 2013 Evangelische Traegergruppe Freiwilligendienste.pdf](http://www.evangelische-ju-gend.de/index.php?eID=tx_nawsecuredl&u=0&g=0&t=1395311188&hash=f88702380a8c582efbf093e7e9a4a214a064ac99&file=/fileadmin/user_upload/aej/Kinder-und_Jugendpolitik/Downloads/Freiwilligendienste/13_02_05_Positionen_zur_Bundestagswahl_2013_Evangelische_Traegergruppe_Freiwilligendienste.pdf).

Fennes, Helmut, Susanne Gadinger, Wolfgang Hagleitner, Katharina Lunardon, und Lynne Chisholm. „Learning in Youth in Action“, 2013, 9.

Fischer, Jörn. „Freiwilligendienste und ihre Wirkung - vom Nutzen des Engagements | bpb“. *APuZ*, Nr. 48. Wehrpflicht und Zivildienst (24. November 2011): 54–62.

forum. „The Paris Accord On Volunteering For Sustainable Development“. Paris, Frankreich, 2013. [http://forum-ids.org/wp-content/plugins/google-document-](http://forum-ids.org/wp-content/plugins/google-document-embedder/load.php?d=http%3A%2F%2Fforum-ids.org%2Fwp-content%2Fuploads%2F2013%2F11%2FThe-Paris-Accord-on-Volunteering-for-Sustainable-Development-en.pdf)

[embedder/load.php?d=http%3A%2F%2Fforum-ids.org%2Fwp-content%2Fuploads%2F2013%2F11%2FThe-Paris-Accord-on-Volunteering-for-Sustainable-Development-en.pdf](http://forum-ids.org/wp-content/plugins/google-document-embedder/load.php?d=http%3A%2F%2Fforum-ids.org%2Fwp-content%2Fuploads%2F2013%2F11%2FThe-Paris-Accord-on-Volunteering-for-Sustainable-Development-en.pdf).

Georgeou, Nichole, und Susan Engel. „The Impact of Neoliberalism and New Managerialism on Development Volunteering: An Australian Case Study | Nichole Georgeou - Academia.edu“. *Journal of Political Science* 46, Nr. 2 (2011): 14.

Goede, Wolfgang C. Der Boom des VolonTourismus: Annäherung an eine umstrittene Engagementform: *Voluntaris*, Jg. 1, Nr. 2(2013): 48-57.

Gemeinsamer Europäischer Referenzrahmen (GER): Definition der Sprachniveaus. <http://www.europaeischer-referenzrahmen.de/>, abgerufen am 7.4.2015.

Hansen, Stefan. *Lernen durch freiwilliges Engagement - Eine empirische Studie zu Lernprozessen in Vereinen*. Springer VS, 2008. <http://www.springer.com/springer+vs/soziologie/book/978-3-531-15963-8>.

Jakob, Gisela. „Freiwilligendienste zwischen Staat und Zivilgesellschaft“. *Soziale Arbeit* 60 (2013): 34.

Keesbury, Jill. „The Value of International Volunteerism“. *USAID Development Information Services*, 2003. http://pdf.usaid.gov/pdf_docs/pnacw574.pdf.

Kelle, Udo/ Susann Kluge, Vom Einzelfall zum Typus. Fallvergleich und Fallkontrastierung in der qualitativen Sozialforschung. 2010. VS Verlag für Sozialwissenschaften. Wiesbaden.

Kleine Anfrage der Abgeordneten Ulrich Schneider, Sven-Christian Kindler, Ute Koczy, Ekin Deligöz, Katja Dörner, Monika Lazar, Kai Gehring, Agnes Krumwiede, Tabea Rößner, Krista Sager, Arfst Wagner (Schleswig) und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN Weiterentwicklung der Freiwilligendienste. Berlin: H. Heenemann GmbH & Co., Buch- und Offsetdruckerei, 2013. <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/17/125/1712563.pdf>.

Leigh, Robert, und United Nations Volunteers. *State of the World's Volunteerism Report, 2011 Universal Values for Global Well-Being*. [Bonn, Germany]: United Nations Volunteers, 2011. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&scope=site&db=nlebk&db=nlabk&AN=420953>.

Leyle, David/ Mélanie Lune (2013): Cartographie. Engagements volontaires et solidaires à l'international. <http://www.observatoire-volontariat.org/Cartography-2013-of-Volunteering>. (Stand: 02.04.2015)

Lough, Benjamin J., und Thomas M. Asbill. „International Volunteering for Development: A Desk Review of Forum Members' Grey Literature“. Ottawa, Canada: International Forum for Volunteering in Development, 2013. http://www.researchgate.net/publication/249963518_International_Volunteering_for_Development_A_Desk_Review_of_Forum_Members%27_Grey_Literature.

Lough, Benjamin J., und Jacob Mwathi Mati. „Volunteerism for Peace in East Africa“. Washington University in St. Louis, 2012. <http://csd.wustl.edu/Publications/Documents/WP12-29.pdf>.

Lough, Benjamin J., und Lenore Matthews. „MEASURING AND CONVEYING THE ADDED VALUE OF INTERNATIONAL VOLUNTEERING“. 33. Paris, Frankreich, 2013. http://www.worldwewant2015.org/bitcache/0fce59d9861d61139291d8ac546b0d1829165059?vid=455181&nid=418464&parent_vid=453371.

Lyons, Kevin, Joanne Hanley, Stephen Wearing, und John Neil. „Gap year volunteer tourism: Myths of Global Citizenship?“ *Annals of Tourism Research* 39, Nr. 1 (Januar 2012): 361–78. doi:10.1016/j.annals.2011.04.016.

Mattero, Minna, und Charmagne Campbell-Patton. *Measuring the Impact of Youth Voluntary Service Programs - Summary and Conclusions of the International Expert's Meeting*. Washington D.C., 2008.
<http://siteresources.worldbank.org/INTCY/Resources/395766-1187899515414/ReportYouthServiceMeeting.pdf>.

McBride, Amanda Moore, Benjamin J. Lough, und Margaret Sherraden. „Perceived Impacts of International Service on Volunteers: Interim Results from“, 2010.
http://www.brookings.edu/~media/Research/Files/Reports/2010/6/21%20volunteering%20mcbride/0621_volunteering_mcbride.pdf.

Schwinge, B., S. Berzborn, und SAGE Net. *Verkehrte Welten: über die Umkehrung der Verhältnisse von Geben und Nehmen : der weltwärts-Freiwilligendienst als Selbstbehandlung im Kulturkontakt zwischen Deutschland und Südafrika*. Scientia Bonnensis, 2011.
<http://books.google.de/books?id=Y4Pv2scNpmIC>.

Sherraden, Margaret S., Benjamin Lough, und Amanda Moore McBride. „Effects of International Volunteering and Service: Individual and Institutional Predictors“. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations* 19, Nr. 4 (Dezember 2008): 395–421. doi:10.1007/s11266-008-9072-x.

Simpson, Kate. „‘Doing Development’: The Gap Year, Volunteer-Tourists and a Popular Practice of Development“. *Journal of International Development* 16, Nr. 5 (Juli 2004): 681–92. doi:10.1002/jid.1120.

Stern, Tobias. *Der entwicklungspolitische Freiwilligendienst „weltwärts“*. Evaluierung. BMZ Evaluierungsberichte. Bonn: Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit, 2011. http://www.kipp-agentur.de/kef-nlfiles/nl3/Anlagen_Band_IV_final.pdf.

———. *Der entwicklungspolitische Freiwilligendienst „weltwärts“ - Entwicklungspolitische Inlands- und Bildungsarbeit durch die Rückkehrarbeit von „weltwärts“-Freiwilligen*. Evaluierung. BMZ Evaluierungsberichte. Bonn: Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit, 2011. <http://www.kipp-agentur.de/kef->

[nlfiles/nl3/Entwicklungspolitische_Inlands-und_Bildungsarbeit.pdf](#).

Strauß, Susanne. *Volunteering and Social Inclusion - Interrelations between Unemployment and Civic Engagement in*. Springer VS, 2008. [http://www.springer.com/new+%26+forthcoming+titles+\(default\)/book/978-3-8350-7021-9](http://www.springer.com/new+%26+forthcoming+titles+(default)/book/978-3-8350-7021-9).

United Nations Volunteers. *Assessing the contribution of volunteering to development*. Handbook for UN Volunteers, Programme Officers and Managers. UN Volunteers, August 2011. http://www.unv.org/fileadmin/docdb/unv/pdf/UNV%20Assessing_web%20version.pdf.

Zentrum für zivilgesellschaftliche Entwicklung. „Poland had been a white area on the map and is now filled with colour“ – How does an international voluntary service change attitudes about Germany, Poland and Europe? Berlin, 29. Januar 2014. <http://www.zze-freiburg.de/assets/pdf/Invitation-to-the-closing-event-on-PL-DE-volunteering.pdf>.

———. „Die wissenschaftliche Begleitung des Bundesmodellprogramms“, 2008. <http://fdag-hh.de/dateien/generationsuebergreifende-freiwilligendienste-080915.pdf>.

———. „Freiwilligendienste in Deutschland und Polen und ihr Einfluss auf den Wandel von Einstellungen zu Deutschen und Polen sowie bezogen auf den europäischen Gedanken“. Institute of Public Affairs in Warsaw, Polen, 7. Oktober 2013. http://www.b-b-e.de/fileadmin/inhalte/aktuelles/2013/11/enl%209_Bericht_Kakuie_Marzluff.pdf.