Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung

SOFTWARE AG-Stiftung

Sprungbrett Freiwilligendienst

Wie junge Menschen ihren Weg in soziale und Pflegeberufe finden

Impressum

Originalausgabe
Juli 2025
© Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung
Das Werk ist urheberrechtlich geschützt.
Sämtliche, auch auszugsweise Verwertung bleibt vorbehalten.

Herausgegeben vom
Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung
Schillerstraße 59
10627 Berlin
Telefon: (030) 22 32 48 45
E-Mail: info@berlin-institut.org
www.berlin-institut.org

Projektmitarbeit: Jannik Dams, Gina Gericke, Claudia Härterich, Cotasse Maungue, Jasper Mönning, Lotta Paepke, Constantin Wazinski

Cover-Gestaltung und Layout: Christina Ohmann

Design: Jörg Scholz

Das Berlin-Institut dankt allen Interview- und Gesprächspartner:innen sehr herzlich für ihre Bereitschaft, uns ausführlich von ihren Erfahrungen im oder mit dem Freiwilligendienst zu berichten.

RECYCLED
Papier aus Recyclingmaterial
FSC® C125128

ISBN: 978-3-946332-81-7

Die Autor:innen

Adrián Carrasco Heiermann, Master of Science in Public Policy an der University of Bristol. Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung.

Dr. Florian Breitinger, Promotion in Humangeographie an der Technischen Universität Berlin. Master of Arts in Humangeographie an der Universität Tübingen. Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung.

Dr. Frederick Sixtus, Promotion in Sozialpsychologie an der Freien Universität Berlin. Magister in Soziologie, Literaturwissenschaft und Musikwissenschaft an der Universität Potsdam und der Technischen Universität Berlin. Projektkoordinator Demografie Deutschland am Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung.

Catherina Hinz, Magisterstudium in den Fachbereichen Germanistik, Geschichte und Südasienwissenschaften an den Universitäten Hamburg und Heidelberg. Geschäftsführende Direktorin des Berlin-Instituts für Bevölkerung und Entwicklung.

Über die Software AG – Stiftung

Die Software AG – Stiftung (SAGST) ist eine gemeinnützige Förderstiftung mit Sitz in Darmstadt. Gegründet vom IT-Pionier Dr. h. c. Peter Schnell, der in den 1990er-Jahren seine Anteile an der Software AG in die Stiftung übertrug, war die SAGST zwar lange Großaktionärin des Unternehmens, jedoch nie eine Unternehmensstiftung. Unabhängig von der Software AG fördert sie mit den Erträgen ihres breit und nachhaltig investierten Vermögens jährlich rund 250 Projekte zur Entwicklung von Mensch und Gesellschaft. Schwerpunkte liegen in den Bereichen Alten- und Behindertenhilfe, Bildung, Integrative/Anthroposophische Medizin, Kindheit und Jugend sowie Landwirtschaft und Naturhilfe. Mit einem Vermögen von 1,3 Milliarden Euro gehört sie zu den größten Stiftungen Deutschlands.

www.sagst.de

Über das Berlin-Institut

Das Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung ist ein unabhängiger Thinktank, der sich mit Fragen regionaler und globaler demografischer Veränderungen beschäftigt. Das Institut wurde 2000 als gemeinnützige Stiftung gegründet und hat die Aufgabe, das Bewusstsein für den demografischen Wandel zu schärfen, nachhaltige Entwicklung zu fördern, neue Ideen in die Politik einzubringen und Konzepte zur Lösung demografischer und entwicklungspolitischer Probleme zu erarbeiten. In seinen Studien, Diskussions- und Hintergrundpapieren bereitet das Berlin-Institut wissenschaftliche Informationen für den politischen Entscheidungsprozess auf. Weitere Informationen, wie auch die Möglichkeit, den kostenlosen regelmäßigen Newsletter „Demos“ zu abonnieren, finden Sie unter www.berlin-institut.org.

Unterstützen Sie die unabhängige Arbeit des Berlin-Instituts

Das Berlin-Institut erhält keinerlei öffentliche institutionelle Unterstützung. Projektförderungen, Forschungsaufträge, Spenden und Zustiftungen ermöglichen die erfolgreiche Arbeit des Instituts. Das Berlin-Institut ist als gemeinnützig anerkannt. Spenden und Zustiftungen sind steuerlich absetzbar.

Im Förderkreis des Berlin-Instituts kommen interessierte und engagierte Privatpersonen, Unternehmen und Stiftungen zusammen, die bereit sind, das Berlin-Institut ideell und finanziell zu unterstützen. Informationen zum Förderkreis finden Sie unter **www.berlin-institut.org/foerderkreis-des-berlin-instituts.html**

INHALT

DAS WICHTIGSTE IN KÜRZE 4
1. DIE AUSGANGSLAGE: NEUE PFLEGENDE GESUCHT 6
2. ENGAGEMENT ODER BILDUNG ODER ARBEIT? 12
3. HOHE ERWARTUNGEN UND GEMISCHTE ERFAHRUNGEN 18
4. VON FREIWILLIGEN ZU AUSZUBILDENDEN ZU ARBEITSKRÄFTEN? 27
5. FAZIT 34
WAS TUN? 36
METHODISCHE ANMERKUNGEN 38
QUELLEN 39

DAS WICHTIGSTE IN KÜRZE

Die Pflege und Betreuung älterer Menschen steht unter Druck. Vielerorts fehlt es akut an Arbeitskräften und zu wenige Berufsanfänger:innen kommen nach. Gründe hierfür sind etwa die hohe Arbeitsbelastung sowie die schwierige Vereinbarkeit mit dem Privatleben. Die Personallücken betreffen auch andere soziale und pflegerische Berufe wie die Heilerziehungspflege, ambulante Pflege- und Betreuungsdienste sowie die Betreuung von unter 3-Jährigen. All diese Berufe sind aber unverzichtbar, wenn es den Menschen, die in Deutschland leben, gut gehen soll.

Warum und über welche Wege gelangen Menschen dennoch in eine Ausbildung oder ein Studium in diesem Bereich? Diese qualitative Studie untersucht den Freiwilligendienst als einen besonderen Zugangsweg. Freiwillige aus dem In- und Ausland können über 6 bis 18 Monate tief in den Berufsalltag und die Arbeit mit älteren Menschen eintauchen. Ein Teil von ihnen entscheidet sich später auch beruflich für das Arbeitsfeld. Für die Studie haben wir in vier Alten- beziehungsweise Behinderteneinrichtungen 18 Leitfaden- und 4 Expert:inneninterviews geführt. Unsere Gesprächspartner:innen waren aktuelle und frühere Freiwillige, Einrichtungsleitungen, Begleitende und Fachkräfte, Vertreter:innen anderer Berufsgruppen im sozialen Sektor sowie von Wohlfahrtsverbänden und Trägern der Freiwilligendienste.

1 | Alternde Bevölkerung erfordert verlässliche soziale Infrastruktur

Ein gutes, selbstbestimmtes Leben für möglichst viele Menschen braucht eine gut ausgestattete soziale Infrastruktur – personell wie finanziell. Die Alterung der Bevölkerung macht ihren Ausbau dringlicher, weil mit ihr die Bedarfe wachsen. Laut Statistischem Bundesamt braucht es 2039 in Pflege-, Alten- und Behindertenheimen rund 710.000 Pflegekräfte, etwa 110.000 mehr als heute. Gleichzeitig stehen dann aber weniger Menschen als potenzielle Arbeitskräfte bereit, weil die besonders kopfstarken Jahrgänge der Nachkriegszeit den Arbeitsmarkt verlassen – auch im sozialen Sektor. Diese Lücken können die nachfolgenden Kohorten allein nicht schließen. Arbeitgeber müssen also verstärkt um Arbeitskräfte aus dem In- und Ausland konkurrieren. Umso wichtiger ist es, die soziale Infrastruktur so zu gestalten, dass sie dem wachsenden Bedarf gerecht wird und Menschen langfristig in den entsprechenden Berufen arbeiten können.

2 | Freiwillige aus Teams vieler Einsatzstellen nicht wegzudenken

Zwischen 2012 und 2024 engagierten sich pro Jahr zwischen 82.000 und 97.000 Menschen in Freiwilligem Sozialen Jahr (FSJ) und Bundesfreiwilligendienst (BFD), den beiden größten Freiwilligendiensten. Neben Krankenhäusern, Kitas und Institutionen der Behindertenhilfe ziehen Einrichtungen für ältere Menschen besonders viele Freiwillige an. Unter den Engagierten findet sich auch eine wachsende Gruppe internationaler Freiwilliger. 2023 engagierten sich rund 3.400 Menschen aus anderen Ländern in Deutschland. Insgesamt sind in FSJ und BFD sozioökonomisch bessergestellte Menschen überrepräsentiert.

3 | Freiwilligendienste können Baustein für nachhaltige Personalentwicklung sein

Laut den Interviewten bringen ehemalige Freiwillige eine hohe Motivation für die Arbeit mit Älteren und eine Reife im Umgang mit den Klient:innen mit. Frühere Freiwillige würden außerdem ihre Ausbildung seltener abbrechen und später tendenziell länger in den Einrichtungen verbleiben. Auch die ehemaligen Freiwilligen bewerten ihre Zeit in den Einsatzstellen positiv. Sie seien persönlich sowie charakterlich gewachsen und konnten gut informierte Entscheidungen über ihre berufliche Zukunft treffen. Auf die herausfordernden Ausbildungsgänge sahen sie sich durch den Freiwilligendienst gut vorbereitet. Zugleich sind Freiwilligendienste nur ein Baustein von vielen und kein geeignetes Mittel gegen akute Personalengpässe.

Auch wenn FSJ- oder BFD-Teilnehmende später nicht in pflegerische oder soziale Berufe gehen, hat ihre Dienstzeit eine gesellschaftliche Bedeutung, die über die individuellen Erfahrungen hinausgeht. Die Freiwilligen werden später häufig Fürsprecher:innen des Einsatzbereiches und sie lernen nicht nur die Berufe kennen, sondern bauen Beziehungen auf, müssen Perspektivwechsel vornehmen sowie sich in Empathie üben – wichtige Qualitäten für das gesellschaftliche Miteinander.

4 | Vielfältige Erwartungen im Freiwilligendienst erfordern Sensibilität und Erwartungsmanagement in den Einrichtungen

Die befragten Freiwilligen wollen lernen, mitgestalten, Verantwortung übernehmen und sich als Teil der Einrichtung fühlen. Dazu erwarten sie Wertschätzung, die Möglichkeit, ihren Lernwünschen nachzugehen und den Raum, um sich persönlich zu entwickeln. Internationale Freiwillige wollen außerdem das Land, seine Leute und Sprache kennenlernen. Fachkräfte und Leitungen wiederum hoffen auf motivierte Freiwillige, Entlastung im Alltag und einige neue Auszubildende. Für einen erfolgreichen Freiwilligendienst ist es deshalb wichtig, diese Erwartungen in Gesprächen und der Begleitung frühzeitig für alle Beteiligten transparent zu machen.

5 | Gute Erfahrungen im Freiwilligendienst zentral, um sich für den Beruf zu entscheiden

Grundlage für gute Erfahrungen in der Zusammenarbeit in der Einrichtung ist das Bewusstsein unter Leitungen und Beschäftigten, dass Freiwillige keine günstigen Arbeitskräfte sind. Stattdessen sind sie als Lernende mit eigenständigen Lebens- und Berufswünschen ernst zu nehmen. Das erfordert, dass Leitungen ihre Teams dafür sensibilisieren. Einsatzstellen können außerdem gute Erfahrungen begünstigen, wenn sie Diskriminierung – etwa aufgrund von Geschlecht oder Herkunft – erkennen und sensibel mit ihr umgehen.

6 | Fest eingeplante Arbeitszeit für gut funktionierende Begleitung nötig

Gut funktionierende Begleitstrukturen tragen entscheidend dazu bei, dass der Dienst den Erwartungen von Freiwilligen gerecht wird. Eine gelungene Begleitung, die üblicherweise Fachkräfte oder Freiwilligen-Koordinator:innen in der Einrichtung übernehmen, bedeutet, dass es verlässliche Ansprechpersonen gibt, die die Freiwilligen mit Geduld unterstützen und ein persönliches Interesse daran haben, sie zu begleiten. Entscheidend für die Begleitungen ist dabei, inwiefern Begleitende fest eingeplante Zeit für diese Aufgabe zur Verfügung haben.

7 | Internationale Freiwillige stehen vor besonderen Herausforderungen

Internationale Freiwillige in FSJ und BFD müssen sich im Freiwilligendienst nicht nur in der Einsatzstelle, sondern an einem neuen Ort mit neuen Menschen und einer anderen Sprache zurechtfinden. Ob sie Gelegenheit haben, gut vor Ort anzukommen, wirkt sich entsprechend darauf aus, welche Erfahrungen sie im Freiwilligendienst machen. Ehemalige internationale Freiwillige haben außerdem größeren Unterstützungsbedarf beim Übergang vom Freiwilligendienst in die Ausbildung als Inlandsfreiwillige – auch, weil sie mehr und höhere bürokratische sowie alltagspraktische Hürden bewältigen müssen, die etwa den Aufenthaltstitel sowie bezahlbaren Wohnraum betreffen.

8 | Übergang von Freiwilligendienst in Ausbildung gelingt, wenn Freiwillige Räume haben, um berufliche Zukunft zu reflektieren

Die berufliche Zukunft der Freiwilligen anzusprechen, ist für Leitungen und Begleitende ein sensibles Thema. Sie wollen keinen Druck auf Freiwillige ausüben und ihnen eine ergebnisoffene Zeit im Dienst ermöglichen. Für die Freiwilligen selbst spielt die berufliche Bedeutung des Dienstes zugleich eine wichtige Rolle. Hier sind deshalb Räume zu schaffen, in denen Freiwillige ihre Gedanken und Fragen ordnen und durchsprechen können. Außerhalb der Einrichtung sind Freund:innen und Familien zur Stelle. In den Einrichtungen sind es insbesondere Begleitende und andere Freiwillige. Einige Befragte wünschen sich für dieses Thema eine moderierende Instanz, die nicht im Alltag mit den Freiwilligen zusammenarbeitet. Das könnten etwa Koordinator:innen für Freiwillige, Praxisanleitungen sowie Vertreter:innen der Träger von Freiwilligendiensten und Ausbildungsschulen sein.

9 | Einrichtungen können bei bürokratischen und praktischen Hürden unterstützen

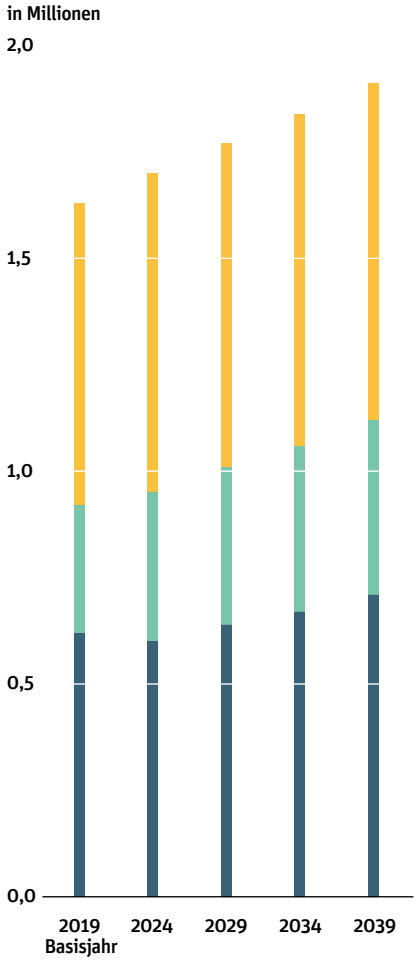
Ist die Entscheidung für eine Ausbildung oder ein Studium getroffen, unterstützen die Einrichtungen individuell nach Bedarf und helfen Freiwilligen etwa dabei, eine passende Schule auszuwählen, bei der Bewerbung oder im Fall von internationalen Freiwilligen etwa bei der notwendigen Kommunikation mit Behörden.

1 DIE AUSGANGSLAGE: NEUE PFLEGENDE GESUCHT

Knallgelb, silbern und rot leuchtet der Flur eines Seniorenheims in Marktleugast, Oberfranken, am Buß- und Bettag Ende November 2024. Die Beschäftigten der Einrichtung sind zusammengekommen, tragen Warnwesten und halten Fahnen der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) für ein gemeinsames Foto in die Kamera. Vor allem aber zeigen sie Schilder mit ihren Forderungen für bessere Arbeitsbedingungen in der Pflege. Darauf steht etwa: „Sondervermögen für die Pflege?!“, „Politik muss handeln!“ oder „Pflege am Abgrund“. Mit ihren Statements, die auch die regionale Presse aufgreift, beteiligen sich die Mitarbeitenden des Seniorenheims am Aktionstag Altenpflege, zu dem die Gewerkschaft in Bayern aufgerufen hat. Wie in Marktleugast benennen Beschäftigte in der Altenpflege an diesem Tag auch in vielen anderen bayerischen Städten Missstände und Herausforderungen in ihrem Beruf und fordern deutliche Verbesserungen von Arbeitgebern und Politik.[1]

Protestaktionen wie der Aktionstag in Bayern kreisen seit Jahren um ein Kernproblem, das Altenpflegeeinrichtungen in ganz Deutschland betrifft: Eine vielerorts stark angespannte Personallage. Es mangelt an Arbeitskräften. Der Beruf fordert die Beschäftigten physisch und psychisch. Entsprechend arbeiten viele von ihnen in Teilzeit, um die hohe Arbeitsbelastung abzufedern oder Zeit für die Kinderbetreuung in der eigenen Familie zu gewinnen. Dabei würden viele von ihnen gerne mehr arbeiten.[2]

Auf diese Probleme weist auch die Pressemeldung hin, die ver.di in Bayern zum Aktionstag Altenpflege versendet. Die Personalbemessung in der Altenpflege sei zwar neu geregelt worden, es fehle aber weiterhin allerorten an Arbeitskräften. Dies führe etwa dazu, dass Einrichtungen nicht so viele Klient:innen versorgen könnten, wie es ihre Plätze eigentlich ermöglichen sollten. Mit Blick auf die künftige Entwicklung in der Altenpflege weist die Gewerkschaft auf einen weiteren Faktor hin, der Beschäftigte, Arbeitgeber und Politik vor Herausforderungen stellt: die demografische Entwicklung. Gelinge es nicht die Arbeitsbedingungen im Beruf attraktiver zu gestalten, so das Pressestatement, drohe mittelfristig „der Kollaps der Versorgung“.[3]



Vorausberechneter Bedarf an Pflegekräften nach Einrichtungsart, 2019 bis 2039
(Datengrundlage: Statistisches Bundesamt[8])

- Krankenhäuser
- Pflege- und Betreuungsdienste
- Pflege-, Alten- und Behindertenheime

Der Bedarf an Pflegekräften wächst

Laut den Vorausberechnungen des Statistischen Bundesamtes wächst der Bedarf an Pflegekräften in den kommenden Jahren deutlich. Für das Basisjahr 2019 gehen die Statistiker:innen davon aus, dass rund 1,6 Millionen professionell Pflegende nötig wären, um der steigenden Anzahl von Pflegebedürftigen gerecht zu werden. Bis 2039 steigt diese Zahl auf 1,9 Millionen. Besonders deutlich wächst der Bedarf dabei in Pflege-, Alten- und Behindertenheimen. Allein in diesen Arbeitsfeldern dürften 2039 rund 90.000 Pflegekräfte mehr gebraucht werden als noch 2019. Soll die Zahl der professionell Pflegenden mit dem wachsenden Bedarf Schritt halten, müssten sich die leicht positiven Entwicklungen der vergangenen Jahre – etwa ein verbessertes Lohnniveau und Maßnahmen, um den Beruf attraktiver zu gestalten (→ 1.2) – nicht nur fortsetzen, sondern noch deutlich verstärken.

1.1 Demografische Entwicklung trifft Pflegenotstand

Mit dieser Einschätzung zum Stand und den Zukunftsaussichten der Personalsituation in der Altenpflege stehen die Gewerkschafter:innen in Franken nicht allein da. Auch das arbeitgebernahe Institut der deutschen Wirtschaft in Köln stellt mit Blick auf das gesamte Pflegewesen in Deutschland in einem Gutachten Anfang 2025 die Herausforderungen beim Arbeitskräfteangebot sowie den Fallzahlen heraus und betont den wachsenden Effekt der demografischen Alterung.[4]

Mehr Menschen mit Pflegebedarf...

Die demografische Entwicklung wirkt vor allem über zwei Wege auf die Rahmenbedingungen ein, unter denen Menschen professionell für andere sorgen und sie pflegen. Erstens werden mittelfristig die Fallzahlen pflegebedürftiger Menschen weiter steigen. Dieser Trend zeichnet sich bereits seit langem ab. Die ersten Jahrgänge der besonders kopfstarken Geburtskohorten der 1950er- und 1960er-Jahre, also der sogenannten Babyboomer, sind schon heute in ihren 70ern und damit in einem Alter, in dem das Risiko steigt, selbst pflegebedürftig zu werden.[5] In etwa 15 Jahren werden dann auch die Mitglieder des größten Geburtsjahrgangs, 1964, in diesem Alter sein.[6] Die Alterung der Bevölkerung wird sich dann noch deutlicher als jetzt in einer hohen Anzahl älterer Pflegebedürftiger ausdrücken.[7,*]

** In welchem Umfang die Angehörigen künftiger älterer Bevölkerungsgruppen Pflege benötigen, lässt sich heute noch nicht abschließend beurteilen. Studien deuten zwar darauf hin, dass kommende Kohorten von Älteren durchschnittlich eine bessere funktionale Gesundheit aufweisen werden, was sich beispielsweise durch eine durchschnittlich bessere Bildung, einen veränderten Lebensstil sowie veränderte Krankheitsfaktoren im Vergleich mit früheren Jahrgängen ergibt. Allerdings setzen derartige Untersuchungen weitreichende Annahmen voraus, sodass die tatsächliche Entwicklung abzuwarten bleibt. Siehe dazu: Tesch-Römer et al., Gesundheitsverläufe im Alter: Wege in die Pflegebedürftigkeit, Schriftenreihe Modellprogramm zur Weiterentwicklung der Pflegeversicherung Band 20 (Köln, 2023).*

Für die stationären Einrichtungen der Altenpflege und ambulante Dienste, aber auch für Krankenhäuser bedeutet das vor allem eine wachsende Anzahl von Klient:innen. Politik, Unternehmen und Beschäftigte stehen dann vor der Frage, wie die Interessen der Beschäftigten mit jenen der Pflegebedürftigen und einem bezahlbaren Finanzierungsmodell für die Pflege zusammengehen können.

...und geringeres Arbeitskräftepotenzial

Mittelfristig dürfte das Arbeitskräftepotenzial sinken, weil die kopfstarken Jahrgänge, die den Arbeitsmarkt bereits jetzt verlassen, Lücken hinterlassen, die die nachfolgenden Jahrgänge nicht füllen können. Die Altersgruppe zwischen 17 und 21 Jahren, in der besonders viele Menschen eine Lehre beginnen, dürfte laut Bevölkerungsstatistik möglicherweise von etwa 4 auf etwa 4,4 Millionen Menschen Ende der 2030er-Jahre anwachsen.[9] Einer der Gründe für diese Entwicklung ist ein mehrjähriger Anstieg bei den Geburten, der 2016 seinen Höhepunkt fand.[10] Die damals geborenen Kinder werden bis Mitte der 2030er-Jahre Anfang 20 sein und damit genau in jenem Alter, in dem für viele die Entscheidung für eine Ausbildung oder ein Studium ansteht.

Eine Trendwende schafft das kleine demografische Zwischenhoch für die Engpässe auf dem Arbeitsmarkt allerdings nicht. Denn trotz des leichten Zuwachses bei den jungen Erwachsenen, dürfte die Altersgruppe zwischen 20 und 67 Jahren deutlich schrumpfen. Bei einem moderaten Berechnungsmodell*

** Der hier zitierten Variante der Bevölkerungsvorausberechnung (G2-L2-W2) liegt die Annahme zugrunde, dass sich die Geburten, die Lebenserwartung und das Wanderungssaldo moderat entwickeln.*

Internationale Pflegekräfte in Deutschland

Angesichts der alternden Bevölkerung in Deutschland lässt sich die bereits jetzt bestehende Lücke zwischen Pflegebedarf und -personal nur mit einem breiten Set an Maßnahmen begrenzen. Ein entscheidender Baustein ist dabei die Zuwanderung internationaler Arbeitskräfte, die hier leben und arbeiten möchten.[22] Seit 2013 konnten die Pflegeberufe ein Beschäftigungswachstum verzeichnen, das maßgeblich auf internationale Pflegekräfte zurückging. Zuletzt trugen sie das Wachstum vollständig. Weil auch die Bevölkerungen vieler EU-Staaten vergleichbare Alterungsprozesse erleben wie Deutschland, hat insbesondere die Pflegekräftezuwanderung aus nicht-EU-Staaten an Bedeutung gewonnen. Insgesamt ist in der Altenpflege die Anzahl der internationalen Beschäftigten aus EU- und nicht-EU-Staaten von 32.000 im Jahr 2013 auf 119.000 im Jahr 2023 angestiegen. Sie machten damit zuletzt rund ein Fünftel aller Beschäftigten in diesem Beruf aus.[23]

Die Bundesregierung versuchte in der Vergangenheit mit Kooperationsvereinbarungen sowie dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz, die Zuwanderung internationaler Arbeitskräfte zu forcieren – insbesondere im Pflegesektor. Dabei darf sie formal gesehen nicht in Ländern werben, die selbst einen Fachkräftemangel verzeichnen. Die Hürden für Menschen, die eine berufliche Perspektive in der Pflege in Deutschland suchen, sind aber nach wie vor groß: Anerkennungsverfahren sind langwierig und akademische Abschlüsse werden nicht immer anerkannt. Nicht zuletzt erschwert Alltagsrassismus einem Teil der zugewanderten Menschen Leben und Arbeit. Das aktuell stark migrationsfeindliche und teils rassistische gesellschaftliche Klima verunsichert jene, die einen Umzug nach Deutschland erwägen oder schreckt sie ganz ab.[24]

könnte diese Altersgruppe von heute etwa 52,7 Millionen bis Mitte der 2030er-Jahre auf rund 48,9 Millionen Menschen schrumpfen. Heute dominieren die sogenannten Babyboomer diese Gruppe noch, entwachsen ihr aber bereits nach und nach ins höhere Alter.[11] Die Gruppe der Menschen zwischen 20 und 67 Jahren wird somit „nach den Babyboomern" zwar eine ausgeglichenere, weniger „bauchige" Altersstruktur aufweisen, aber zugleich dünner besetzt sein.

Konkurrenz um Berufsnachwuchs

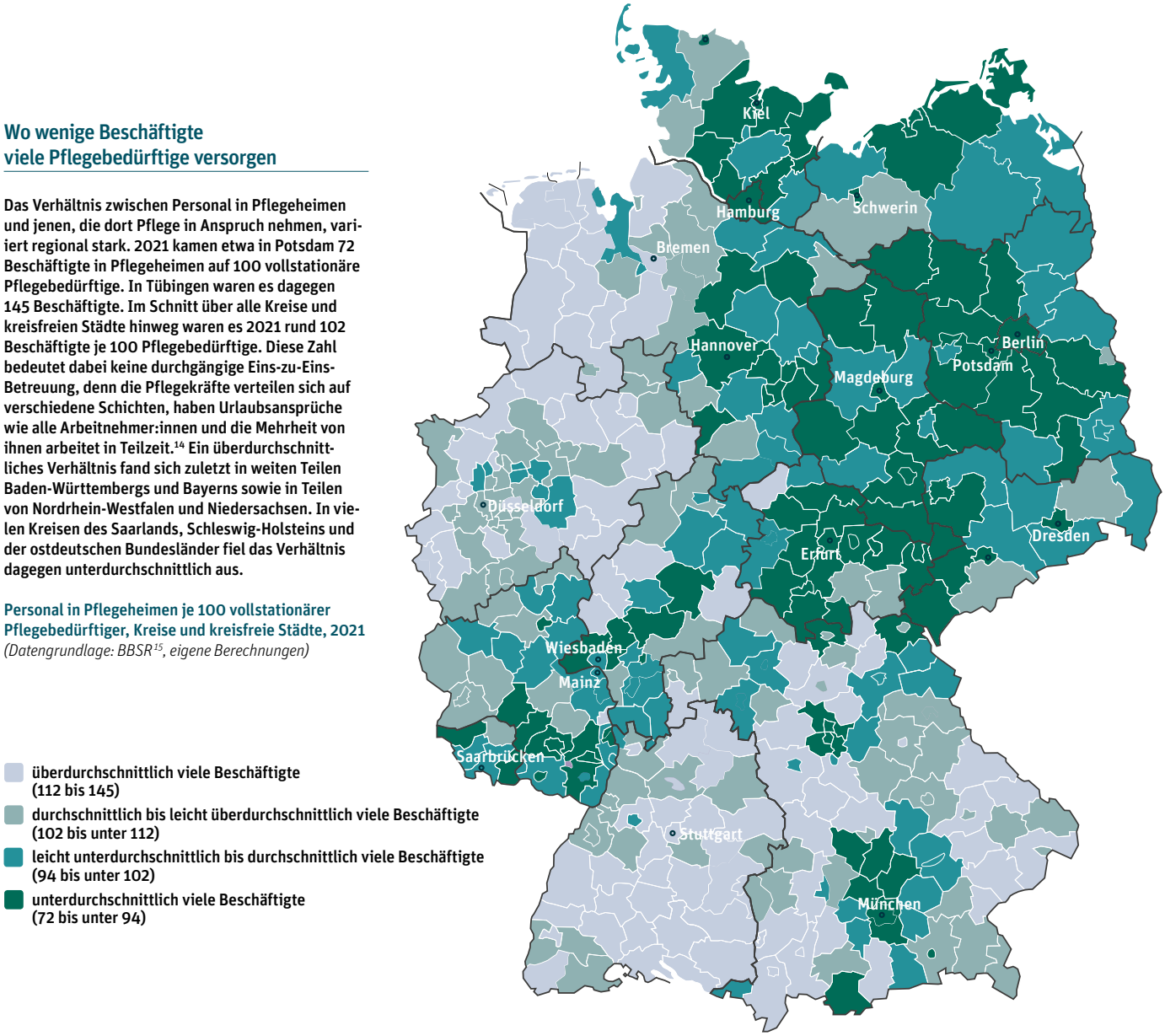
Unabhängig davon, mit welchem Alter die Menschen eine Ausbildung oder ein Studium beginnen, befeuert die demografische Entwicklung den Wettbewerb um potenzielle Arbeitskräfte. Nicht nur die Einrichtungen der Altenpflege werden händeringend nach Beschäftigten suchen. Engpassanalysen weisen darauf hin, dass die Fachkräftelücken in den kommenden Jahren etwa auch in Verkaufsberufen und der IT-Branche vergleichsweise groß ausfallen dürften.[12] Die Altenpflege muss somit Menschen unter verschärften Wettbewerbsbedingungen erreichen und für den Beruf begeistern, was wiederum attraktive Arbeitsbedingungen voraussetzt.

Wie leicht es Altenpflegeeinrichtungen haben, Personal zu finden, unterscheidet sich dabei regional. Die Bedingungen, um dem Bedarf nach Pflege gerecht zu

Wo wenige Beschäftigte viele Pflegebedürftige versorgen

Das Verhältnis zwischen Personal in Pflegeheimen und jenen, die dort Pflege in Anspruch nehmen, variiert regional stark. 2021 kamen etwa in Potsdam 72 Beschäftigte in Pflegeheimen auf 100 vollstationäre Pflegebedürftige. In Tübingen waren es dagegen 145 Beschäftigte. Im Schnitt über alle Kreise und kreisfreien Städte hinweg waren es 2021 rund 102 Beschäftigte je 100 Pflegebedürftige. Diese Zahl bedeutet dabei keine durchgängige Eins-zu-Eins-Betreuung, denn die Pflegekräfte verteilen sich auf verschiedene Schichten, haben Urlaubsansprüche wie alle Arbeitnehmer:innen und die Mehrheit von ihnen arbeitet in Teilzeit.[14] Ein überdurchschnittliches Verhältnis fand sich zuletzt in weiten Teilen Baden-Württembergs und Bayerns sowie in Teilen von Nordrhein-Westfalen und Niedersachsen. In vielen Kreisen des Saarlands, Schleswig-Holsteins und der ostdeutschen Bundesländer fiel das Verhältnis dagegen unterdurchschnittlich aus.

Personal in Pflegeheimen je 100 vollstationärer Pflegebedürftiger, Kreise und kreisfreie Städte, 2021
(Datengrundlage: BBSR[15], eigene Berechnungen)



werden, sind oftmals gerade dort herausfordernd, wo die Bevölkerung in der Vergangenheit bereits stark gealtert ist und junge Menschen für Ausbildung oder Studium abwandern. In diesen Regionen können sich demografische und ungünstige wirtschaftliche Entwicklungen gegenseitig verstärken, wodurch die Region weiter an Anziehungskraft für Menschen verliert.[13]

Ein attraktiver Beruf?

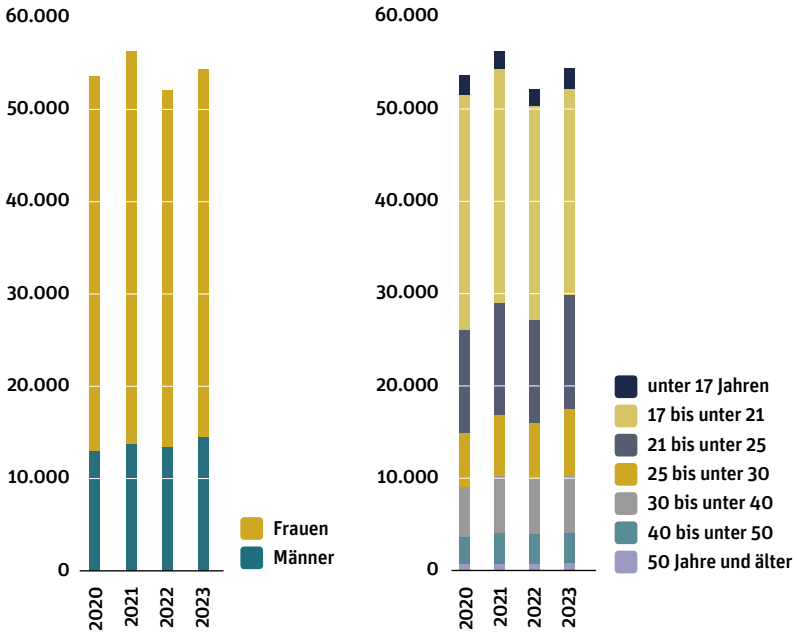
Für welchen Ausbildungs- und Berufsweg die Menschen sich entscheiden, hängt dabei von vielen verschiedenen Faktoren ab. Sie umfassen die Attraktivität des Berufs, also etwa die Entlohnung, die wahrgenommene gesellschaftliche Bedeutung von Pflege sowie die soziale Herkunft, die Ausbildungsmöglichkeiten vor Ort oder auch den Austausch mit Freund:innen, der Familie oder wichtigen Menschen im sozialen Umfeld.[16] Darüber hinaus spielen auch Fragen der Arbeitsbelastung, der Ansprüche an die eigene Tätigkeit und die Vereinbarkeit mit der privaten Lebensplanung eine wichtige Rolle für viele Beschäftigte: Wie gut lässt sich die Arbeit im Schichtsystem mit der Familienplanung vereinbaren? Wie hoch ist das tägliche Stresslevel? Wie viel Zeit habe ich, um Menschen zu pflegen und ihnen auch auf sozialer Ebene zu begegnen? Altenpflegeeinrichtungen buhlen somit nicht nur mit anderen Unternehmen und Branchen um die Aufmerksamkeit und das Interesse der Menschen, sondern gewissermaßen auch darum, dass sie zur Lebensplanung der Menschen passen.

1.2 Umbruchszeiten?

Die Herausforderungen in der Altenpflege sind groß und seit langem bekannt. In den letzten Jahren geriet zugleich vieles in Bewegung. So konnten sich die Beschäftigten mit einzelnen Forderungen durchsetzen, die sie seit langem an Arbeitgeber und die politischen Verantwortungsträger gerichtet hatten: Bis 2019 stiegen beispielsweise die Entgelte deutlich. In der Altenpflege setzte sich dieser Aufwärtstrend auch noch nach 2022 fort, während er in anderen Pflegeberufen abebbte.[17]

Reformen verändern Rahmenbedingungen

Auch auf politischer Ebene veränderten sich die Rahmenbedingungen für den Beruf. Seit 2022 sind Pflegeheime und ambulante Pflegedienste verpflichtet, Pflegende und Betreuende nach Tarif zu bezahlen.[18] Ein Jahr später trat ein neues Personalbemessungsverfahren in Kraft, das Pflegeeinrichtungen eine deutlich bessere Personalausstattung ermöglichen soll.[19] Nicht zuletzt reformierte das Pflegeberufegesetz die Ausbildung in Pflegeberufen von Grund auf und führte die ehemals getrennten Bereiche der Alten- und Krankenpflege in der generalistischen Pflegeausbildung zusammen. Es sollte



Der große Zulauf ist bislang ausgeblieben

Die Zahl der Auszubildenden hat sich seit dem Start der generalistischen Ausbildung 2020 uneindeutig entwickelt. Zwischen 52.000 und 56.000 Menschen befanden sich seither jeweils pro Jahr in der Ausbildung. Die Ausbildungsoffensive blieb damit deutlich hinter den eigenen Zielen zurück. Die Verantwortlichen hatten einen Anstieg von zehn Prozent zwischen 2019 und 2023 angepeilt. Allerdings ist die Statistik der vergangenen Jahre mit Vorsicht zu genießen und eignet sich derzeit nur eingeschränkt, um valide Aussagen über aktuelle Trends zu treffen. Zum einen stabilisiert sich die Entwicklung bei neuen Ausbildungen tendenziell erst nach mehreren Jahren. Zum anderen fiel die Einführung der neuen generalistischen Pflegeausbildung in die Zeit der COVID-19-Pandemie und könnte damit potenziell sowohl überdurchschnittlich viele Menschen für den Beruf interessiert als auch von ihm abgeschreckt haben. Einen kleinen Erfolg spiegeln die Daten dennoch wider: Seit 2020 scheinen mehr Männer eine Pflegeausbildung zu absolvieren. Sie sind in dem Beruf nach wie vor deutlich unterrepräsentiert, 2023 machten sie etwa ein Viertel der Auszubildenden aus.[25]

Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag im Berichtsjahr (Stichtag 31. Dezember), nach Geschlecht und Altersgruppen, 2020 bis 2023
(Datengrundlage: Statistisches Bundesamt[26,27], eigene Berechnungen)

außerdem den Zugang zur neuen generalistischen Pflegeausbildung erleichtern und das Bild des Berufs in der Bevölkerung verbessern. In diesem Zuge wurde etwa auch das Schulgeld abgeschafft, das angehende Altenpfleger:innen lange Zeit während der Ausbildung zahlen mussten.[20]

Neben dem Pflegeberufegesetz setzte die Politik mit der sogenannte Konzertierten Aktion Pflege (KAP) ihren größten Impuls der letzten Jahre. Die KAP war ein gemeinsames Projekt der Bundesministerien für Gesundheit, für Familie, Senioren, Frauen und Jugend sowie für Arbeit und Soziales und trat 2018 in Aktion. Die Verantwortlichen setzten sich in diesem Rahmen hehre Ziele: Sie wollten mehr Menschen für die Pflege gewinnen, die Ausbildung stärken und die Arbeitsbedingungen für Pflegekräfte spürbar verbessern, um sie zu entlasten.

In fünf Arbeitsgruppen rangen Vertreter:innen von Ministerien, Ländern und Kommunen sowie von Wohlfahrtsverbänden, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden um Lösungsansätze und Reformvorschläge. Schließlich vereinbarten sie einen umfassenden Maßnahmenkatalog, um die gesetzten Ziele zu erreichen. Die Arbeitsgruppen befassten sich mit zentralen Fragestellungen für die weitere Entwicklung in der Pflege, darunter etwa Personalmanagement, Digitalisierung, Zuwanderung internationaler Arbeitskräfte sowie die Entlohnung.[21]

Auszubildende über verschiedene Wege gewinnen

Die Arbeit im Rahmen der KAP und die vereinbarten Maßnahmen berührten auch die zentrale Herausforderung, mittel- und langfristig mehr Menschen für die Pflegeausbildung zu gewinnen. Dazu sah der Maßnahmenkatalog neben Anstrengungen, um mehr internationale Pflegekräfte anzuwerben, beispielsweise eine Ausbildungsoffensive vor, die mehr Menschen für eine Pflegeausbildung begeistern sollte. Die verantwortliche Arbeitsgruppe der KAP machte Vorschläge, um die verschiedenen Wege zu berücksichtigen, über die Menschen in den Beruf gelangen. So entstand beispielsweise ein Schulungsangebot für Personaler:innen in Pflegeeinrichtungen, um junge Menschen stärker über Social-Media-Kanäle anzusprechen und verschiedene Organisationen warben mit eigenen Teams auf Job- und Ausbildungsmessen für die Pflegeausbildung.[28]

Die Mitglieder der Arbeitsgruppe beschäftigten sich auch mit Freiwilligendiensten wie dem Freiwilligen Sozialen Jahr (FSJ) oder dem Bundesfreiwilligendienst (BFD), in denen sich Menschen über einen längeren Zeitraum gesellschaftlich engagieren. Diese bilden einen Sonderfall unter den Zugängen zur Pflegeausbildung, weil sie ihren Zielen nach nicht primär zur Personalgewinnung dienen. Laut Maßnahmenkatalog sollten etwa die Träger dieser Programme verstärkt für einen Freiwilligendienst in der Pflege werben, Pflegeheime und Krankenhäuser sollten möglichst viele Plätze für Freiwillige anbieten und über die Möglichkeiten aufklären, eine Ausbildung an den Dienst anzuschließen. Nicht zuletzt sollten die Ministerien prüfen, inwiefern sich die Zeit in FSJ oder BFD auf die Ausbildung anrechnen lasse.[29]

Unzureichende Weichenstellungen?

Trotz der Reformen, Veränderungen und einiger Verbesserungen zeichnen Pflegekräfte vielerorts nach wie vor ein düsteres Bild ihrer Situation. So auch die oben zitierte ver.di-Pressemeldung im Rahmen des Aktionstags Altenpflege. In der Praxis komme nicht an, was die Politik sich von den Maßnahmen der KAP erhofft habe, oder wenn, dann nur langsam. Aus wissenschaftlicher Sicht fällt die Bilanz des fünfjährigen Projekts KAP gemischt aus. Das zentrale Ziel, die Zahl der Auszubildenden um zehn Prozent zu steigern, verfehlten die vereinbarten Maßnahmen. Zugleich setzte sich der Trend wachsender Zahlen bei den Pflegeausbildungen bis 2019 in den Folgejahren nicht im gleichen Maße fort. Mit dem wachsenden Bedarf kann diese Entwicklung nicht Schritt halten. Somit bleibt abzuwarten, ob die Reformen künftig noch eine stärkere Wirkung entfalten werden und effektive Maßnahmen hinzukommen – auch um die Herausforderungen abzufedern, die der demografische Wandel an Betreute, Pflegende und das Pflegesystem stellt.

1.3 Per Freiwilligendienst in pflegerische und soziale Berufe

Die Freiwilligendienste, denen sich auch die KAP widmete, bilden ein bislang unterbelichtetes Feld, über das junge Menschen aus dem In- und Ausland über 6 bis 18 Monate tief in den pflegerischen Berufsalltag eintauchen können. Sie lernen in dieser Zeit die pflegerischen Tätigkeiten, das Arbeitspensum sowie die Arbeitskultur kennen und erhalten vor allem auch Einblicke in die Arbeit mit älteren Menschen, etwa den Bewohner:innen in Altenpflegeeinrichtungen. In ihren Einsatzstellen tragen die Freiwilligen unter anderem dazu bei, eine Betreuung über dem Mindestmaß sicherzustellen, wie einst die Zivildienstleistenden.

Das Potenzial von Freiwilligendiensten kennen die meisten Beteiligten der Programme, allen voran die Freiwilligen selbst sowie die Einrichtungen, in denen sie tätig sind. Aber auch Träger und Politik sind sich bewusst, dass ein Teil der Freiwilligen in eine Pflegeausbildung übergeht und sich später beruflich für diesen Bereich entscheidet. Welche Faktoren allerdings dazu beitragen, dass dieser Übergang gelingt und wie Freiwillige und Beschäftigte diese Zeiten erleben, wurde bislang noch wenig beleuchtet.

Herausforderungen im gesamten sozialen Sektor

Die Frage, wie mehr Menschen ihren Weg in den Beruf finden können, stellt sich derweil auch in anderen Teilen des sozialen Sektors. So fehlt es laut Bundesagentur für Arbeit etwa an Erzieher:innen, insbesondere in der Betreuung von Kindern unter drei Jahren. Die Kinderbetreuung ist dabei aus demografisch-ökonomischer Sicht auch deshalb relevant, weil eine verlässliche und gute Betreuung es den Eltern ermöglicht, ihren Stundenumfang in der Erwerbsarbeit auszuweiten – auch in der Altenpflege.[30]

In der Hilfe für Menschen mit Behinderungen wiederum verändern sich mit der Alterung der Bevölkerung die Bedarfe und Anforderungen an Betreuende und Pflegende. Denn auch die Gruppe der Menschen mit Unterstützungsbedarfen altert und ihre Lebenserwartung steigt. Das verleiht Fragen für die Betreuung, Begleitung und Pflege eine wachsende Dringlichkeit: Welche altersbedingten Einschränkungen erfahren Menschen mit Behinderungen und welche Unterstützung benötigen sie? Wie gelingt der Übergang vom Elternhaus in eine Wohneinrichtung, falls Eltern aufgrund des eigenen Alters ihre Kinder nicht mehr ausreichend unterstützen können? Was wünschen sich Menschen mit Behinderungen für den eigenen Ruhestand?[31] Darüber hinaus zeichnet sich auch in diesem Berufsfeld ein Personalmangel ab oder ist bereits heute zu spüren. So konstatiert etwa die Bundesvereinigung Lebenshilfe bereits jetzt, dass es an Auszubildenden der Heilerziehungspflege fehle und der Bedarf zukünftig noch zunehmen werde.[32]

Alternde Bevölkerung erfordert stabile soziale Infrastruktur

Kinderbetreuung und Heilerziehungspflege sind nur zwei Beispiele für die weitreichenden Personalprobleme im sozialen Sektor.[33] Wie in der Altenpflege erschwert die demografische Entwicklung auch in diesen Berufen kurzfristige Lösungen. Die Alterung der Bevölkerung ist dabei einer von verschiedenen Treibern für die Personallücken, aber nicht die Ursache für mangelhafte Arbeitsbedingungen und andere Missstände, wie sie etwa die Beschäftigten in der Altenpflege kritisieren.

Ein möglichst gutes und selbstbestimmtes Leben für möglichst viele setzt eine verlässliche und finanziell wie personell auskömmlich aufgestellte soziale Infrastruktur voraus, die es den Menschen ermöglicht, am gesellschaftlichen Leben teilzuhaben. Die Alterung der Bevölkerung verstärkt diese Notwendigkeit, weil mit ihr die Bedarfe absehbar wachsen werden. Die soziale Infrastruktur steht und fällt dabei mit den Menschen, die in den verschiedensten sozialen Berufen arbeiten. Neben verbesserten Arbeitsbedingungen und der Zuwanderung internationaler Arbeitskräfte, gilt es deshalb auch, die verschiedenen Wege auszuleuchten, über die Menschen in diese Berufe finden und zu fragen, unter welchen Bedingungen sie eine langfristige berufliche Perspektive entwickeln. Einem dieser Wege – den Freiwilligendiensten – widmet sich diese Studie im Folgenden ausführlicher.

2 ENGAGEMENT ODER BILDUNG ODER ARBEIT?

Im November 2023 stimmte der Bundestag über eine Petition ab, die bessere Rahmenbedingungen für Freiwilligendienste wie das FSJ oder den BFD forderte. Zuvor hatte die Bundesregierung umfassende Kürzungen angekündigt, die zahlreiche Plätze in den Diensten gekostet hätten. Mehr als 100.000 Menschen schlossen sich der Petition an, die Marie Beimen, selbst ehemalige Freiwilligendienstleistende auf der Pflegestation eines Krankenhauses, initiiert hatte. Sie bekräftigten damit die Bedeutung der Dienste, forderten mehr Wertschätzung der Freiwilligen und mahnten an, dass sozioökonomisch schlechtergestellte Menschen kaum Zugang zu den Programmen hätten. Dies gelte es, zu ändern. Diese Ansicht teilten auch die Bundestagsabgeordneten und stimmten dafür, die Petition zur Berücksichtigung an die Bundesregierung weiterzureichen. Damit sprachen sie die stärkste Empfehlung aus, die im Petitionsverfahren möglich ist.[1]

Die Petition dürfte auch deshalb Erfolg gehabt haben, weil Freiwilligendienstleistende aus dem sozialen Sektor seit langem kaum mehr wegzudenken sind – insbesondere seit mit dem Aussetzen der allgemeinen Wehrpflicht auch die Zivildienstleistenden verschwanden. Aber nicht nur die Einsatzstellen würden von Freiwilligendiensten profitieren, sondern auch die Freiwilligen selbst sowie die Gesellschaft insgesamt, so die Petentin Beimen in einer parlamentarischen Anhörung vor der Abstimmung.[2]

Wie entstanden die Freiwilligendienste?

Die Ursprünge der Freiwilligendienste reichen zurück bis in die 1950er-Jahre als kirchliche Träger das sogenannte Diakonische Jahr einführten. Dieses richtete sich dabei in erster Linie an junge Frauen. Weitere Wohlfahrtsorganisationen folgten dem Beispiel.[3]

1964 wurde für diese Freiwilligen Sozialen Jahre (FSJ) dann eine gesetzliche Grundlage geschaffen. Erst 1993 folgte die gesetzlich geregelte Möglichkeit eines Freiwilligen Ökologischen Jahres (FÖJ). In den 2000er-Jahren führte die damalige Regierung die Gesetze für FSJ und FÖJ unter dem Schlagwort der Jugendfreiwilligendienste zusammen. Schließlich kam 2011, mit dem Aussetzen der Wehrpflicht, der Bundesfreiwilligendienst hinzu.[4] Er steht allen Menschen offen, die ihre Vollzeitschulpflicht erfüllt haben. Das ist in der Regel mit etwa 16 Jahren der Fall. Die Jugendfreiwilligendienste richten sich dagegen an Schulabsolvent:innen unter 27 Jahren.[5]

Heute gelten Freiwilligendienste theoretisch vor allem als Lern- und Orientierungszeiten. Dies ist nicht in Stein gemeißelt, sondern das Ergebnis gesellschaftlich-politischer Aushandlungsprozesse zwischen den beteiligten Gruppen – Freiwilligen, Einsatzstellen, Trägern der Dienste, politisch Verantwortlichen. Sie alle haben ihre eigenen Erwartungen und Interessen mit Blick auf die Dienste. Die Interessen verschiedener Beteiligter hängen nicht zuletzt davon ab, mit welcher politischen Brille sie auf die Programme blicken. Freiwilligendienste berühren gleichermaßen die Wirkungsbereiche von Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik sowie von Sozial- und Versorgungspolitik.[6]

2.1 Wichtige Erfahrungen für Freiwillige, wertvolles Potenzial für Einsatzstellen und Gesellschaft

Freiwillige lernen, bilden und entwickeln sich in ihren Diensten persönlich weiter, sie sammeln erste Erfahrungen in einem Berufsfeld und engagieren sich für andere Menschen sowie gesellschaftliche Anliegen. Die Tätigkeiten lassen sich dabei drei zentralen Zielen von Freiwilligendiensten zuordnen: Engagementförderung, Bildung sowie persönliche Entwicklung und Berufsorientierung.[7] Gerade aus der Zwischenposition an der Schnittstelle dieser drei „Welten“ – Engagement, Bildung und Arbeit – entspringt das Potenzial von Freiwilligendiensten, sodass ganz unterschiedliche Gruppen von ihnen profitieren können.

Einsatz für die Gesellschaft?

Viele Menschen bringen sich gesellschaftlich ein: als Freiwillige in Einrichtungen für Senior:innen, für Menschen mit speziellen Unterstützungsbedarfen oder in Kindertagesstätten. Über alle Altersgruppen hinweg haben sich 2024 in Deutschland acht bis

neun von zehn Personen in der Vergangenheit bereits engagiert oder wären in Zukunft dazu bereit.[8] Gerade Umbruchszeiten wie etwa nach dem Schulabschluss oder zwischen zwei Jobs bieten vielen die nötige Zeit dazu. Freiwilligendienste sind nur eine von verschiedenen Möglichkeiten, sich zu engagieren. Sie gelten dabei als besondere Engagementform, denn anders als andere freiwillige Tätigkeiten laufen sie strukturiert ab, sind vertraglich geregelt und haben einen klaren Rahmen, was Dauer und Inhalt anbelangt. Potenzielle Freiwillige wissen also vergleichsweise gut, worauf sie sich einlassen.[9]

In den Einsatzstellen können Freiwillige erfahren, wie es ist, gebraucht zu werden oder wie sie durch Gespräche und Spaziergänge das Leben der Bewohner:innen eines Altenheims bereichern. Die Dienste wirken so mitunter sinnstiftend – ein wichtiger Grund fur jegliche Form freiwilligen Engagements.[10] Die Beweggründe der Freiwilligen gehen aber darüber hinaus. So können sie beispielswese über ihren Dienst die eigene Bildungskarriere komplettieren oder ihrem persönlichen Glücksstreben folgen.[11,12]

Die besonderen Rahmenbedingungen für internationale Freiwillige

Internationale Freiwillige in Deutschland verrichten dieselben Tätigkeiten wie jene, die ohnehin hier leben. Ihre Situation unterscheidet sich aber in vielen Punkten von Inlandsfreiwillige. Die Herausforderungen beginnen bereits vor der Einreise. So müssen Freiwillige den deutschen Behörden darlegen, warum sie den Dienst in Deutschland absolvieren möchten und schlüssig erklären, dass sie ergebnisoffen in diese Lebensphase gehen. Äußern sie Pläne, eine Ausbildung in Deutschland zu beginnen, kann das dazu führen, dass sie kein Visum erhalten – auch wenn die Dienste unter anderem explizit eine berufsorientierende Funktion erfüllen.[33]

In der Einsatzstelle angekommen, leben sogenannte Incoming-Freiwillige oftmals in Wohnungen der Einrichtung. Anders als die Inlandsfreiwilligen, die häufig noch im Elternhaus wohnen, bewegen sie sich also auch außerhalb der Arbeitszeit im Mikrokosmos ihres Einsatzbereiches. Das kann es mitunter erschweren, Kontakte jenseits der Einsatzstelle zu knüpfen.[34] Darüber hinaus können die Machtgefälle, die ein Betrieb ohnehin mit sich bringt für Incoming-Freiwillige noch verschärft ausfallen, etwa wenn sich Kolleg:innen oder Betreute rassistisch oder anders diskriminierend äußern.[35]

Die größte Hürde dürfte für viele internationale Freiwillige wie auch für ihre Kolleg:innen die Sprache sein. So kann Freiwilligen zu Beginn ihres Dienstes die Sprachpraxis fehlen und darüber hinaus bereiten Sprachkurse nicht speziell auf das Arbeitsfeld der Altenpflege vor. Positiv gewendet, erleichtert ein gewisses Maß an Sprachkompetenz für Freiwillige die Arbeit mit den anderen Beschäftigten und den Menschen, die etwa in Einrichtungen der Altenpflege leben. Sie ermöglicht es ihnen aber auch, gut vor Ort anzukommen.[36]

Lernen und entwickeln?

Bedeutsame Erfahrungen können Freiwillige auch deshalb machen, weil sie sich im Dienst mit neuen Aufgaben und Problemen konfrontiert sehen. Sie müssen sich immer wieder neuen Herausforderungen stellen, etwa die eigene Position in neuen Team-Konstellationen zu finden und sich das alltagspraktische Wissen der Einsatzstelle anzueignen.

In den Freiwilligendiensten steht dabei sogenanntes non-formales Lernen im Mittelpunkt. Anders als in der Schule oder der Universität ziehen Freiwillige ihre Lernanlässe aus dem Alltag in der Einrichtung und wenden ihre neuen Kompetenzen direkt an. Sie lernen also insbesondere aus den Beziehungen zu Kolleg:innen, Betreuten und anderen Freiwilligen sowie aus den Tätigkeiten, die sie ausführen.[13] Darüber hinaus widmen sie sich im pädagogischen Begleitprogramm Zukunftsthemen für das jeweilige Berufsfeld und diskutieren politische sowie gesellschaftliche Fragen.

Berufsleben light?

Freiwillige und alle, die es werden wollen, messen ihrem Dienst meist auch eine berufliche Bedeutung zu. So wollen sie sich etwa allgemein orientieren oder konkreter in einem neuen Berufsfeld Fuß fassen. Für Schulabsolvent:innen bedeutet ein Freiwilligendienst oftmals den ersten intensiven Berührungspunkt mit der Arbeitswelt.[14]

Während ihrer Dienstzeit lernen Freiwillige die Hierarchien in der Einsatzstelle kennen und sind aufgefordert, sich in die Abläufe und Gewohnheiten einzuordnen. Sie lernen, wie sie mit den Klient:innen in Einrichtungen für ältere Menschen umgehen können und eignen sich pflegerische Tätigkeiten an. Außerdem können sie beobachten, welchen Gestaltungsspielraum die Kolleg:innen bei der Arbeit haben und bei welchen Entscheidungen diese mitbestimmen. Für Freiwillige gibt es also viele Gelegenheiten, um zu prüfen, inwiefern sie eine Zukunft für sich in dem jeweiligen Berufsfeld sehen.[15]

Nachwuchs für Einsatzstellen und Botschafter:innen für die soziale Infrastruktur

Auch die Einsatzstellen profitieren von den Freiwilligen, denn wer sich nach dem Dienst für den Beruf entscheidet, kennt bereits die Herausforderungen, die der Job mit sich bringt und sollte viele praktische Abläufe

bereits verinnerlicht haben. Darüber hinaus kommt ihnen vor allem die Unterstützung durch Freiwillige zugute. Dem Bundesarbeitskreis Freiwilliges Soziales Jahr (BAK FSJ) zufolge schaffe diese die Möglichkeit, mehr Leistungen als üblicherweise anzubieten. Freiwillige haben etwa die Zeit, Gespräche mit älteren Menschen zu führen, oder können dabei helfen, Ausflüge zu bewerkstelligen.[16] So entlasten sie nicht zuletzt die Fachkräfte.

Schließlich kommt den Diensten auch eine gesellschaftliche Bedeutung zu: Selbst wenn ehemalige Freiwillige später einen ganz anderen Berufsweg einschlagen, können sie eine Multiplikator:innen-Rolle für ihren Einsatzbereich einnehmen.[17] Sie haben die Möglichkeit, in Gesprächen von ihren Erfahrungen während der Dienstzeit zu berichten und können so Klischees über die Pflege älterer Menschen oder die Arbeit in einer Einrichtung für Menschen mit Behinderungen infragestellen. So rücken sie im besten Fall stereotype Bilder gerade und tragen bei ihrem Gegenüber zu einem differenzierten Verständnis des jeweiligen Berufs bei.

2.2 Ein umkämpftes Feld

Freiwilligendienste bringen Herausforderungen mit sich – auch weil die beteiligten Institutionen und Organisationen ihre jeweils eigenen Interessen und Ziele mit den Diensten verknüpfen. Verschiedene Ministerien blicken mit engagement-, sozial-, arbeitsmarkt- oder auch versorgungspolitischen Brillen auf die Dienste. Die Trägerorganisationen würden die Programme gerne weiter ausbauen und fordern mehr Finanzmittel. Für die Einsatzstellen wiederum sind sie vor allem auch

Wer sind die Freiwilligen und wie viele?

Freiwillige aus dem In- und Ausland sind im gesamten sozialen Sektor tätig. Ihre Einsatzstellen reichen von Pflegeeinrichtungen bis zu Institutionen, die sich um die Denkmalpflege kümmern. Allein im aktuellen Jahrgang des FSJ engagieren sich 48.837 Menschen. Zuletzt stiegen die Teilnehmendenzahlen wieder, nachdem sie über die Zeit der Maßnahmen gegen die COVID-19-Pandemie gesunken waren.[18]

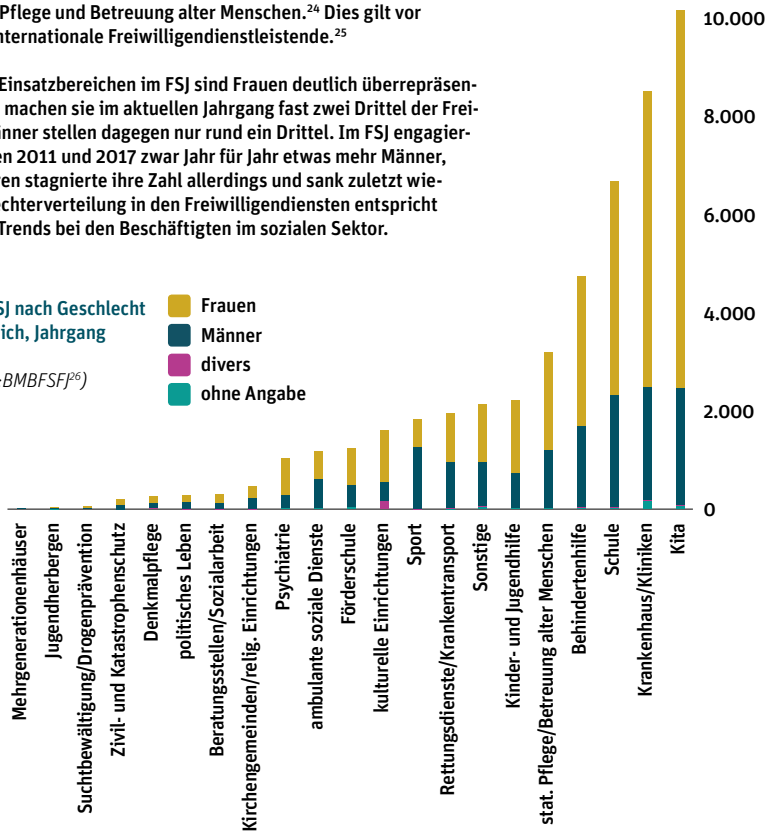
Die Altenpflege zählte auch in den vergangenen Jahrgängen des FSJ in der Regel zu den Einsatzbereichen mit den meisten Freiwilligen. Etwas über 3.000 junge Menschen engagieren sich im aktuellen FSJ-Jahrgang in der Altenhilfe.[19] Die Herausforderungen und Probleme der Branche sind inzwischen den meisten Menschen bekannt. Dennoch wollen jüngere und ältere Menschen diesen Einsatzbereich weiterhin in einem FSJ oder auch einem BFD kennenlernen.

Frauen dominieren im FSJ

Der größte Teil der Freiwilligen im FSJ konzentriert sich in Krankenhäusern, Kitas, Schulen und in Einrichtungen der Behindertenhilfe sowie der stationären Pflege und Betreuung alter Menschen.[24] Dies gilt vor allem auch für internationale Freiwilligendienstleistende.[25]

In nahezu allen Einsatzbereichen im FSJ sind Frauen deutlich überrepräsentiert. Insgesamt machen sie im aktuellen Jahrgang fast zwei Drittel der Freiwilligen aus, Männer stellen dagegen nur rund ein Drittel. Im FSJ engagierten sich zwischen 2011 und 2017 zwar Jahr für Jahr etwas mehr Männer, in den Folgejahren stagnierte ihre Zahl allerdings und sank zuletzt wieder. Die Geschlechterverteilung in den Freiwilligendiensten entspricht somit auch den Trends bei den Beschäftigten im sozialen Sektor.

Freiwillige im FSJ nach Geschlecht und Einsatzbereich, Jahrgang 2024/2025
(Datengrundlage: BMBFSFJ[26])



ein Baustein in der Nachwuchsgewinnung. Zwischen diesen teils gegenläufigen Interessen gilt es, ein gemeinsames Verständnis als Kompromiss auszuhandeln. Gerade zwischen arbeitsmarkt- und engagementpolitischen Perspektiven kann es dabei knirschen.

Das Spannungsverhältnis zwischen verschiedenen Sichtweisen auf die Freiwilligendienste findet sich dabei auch in der Praxis in den Einsatzstellen. Grundsätzlich dürfen Freiwillige keine regulären Arbeitsstellen ersetzen und nur zusätzliche Tätigkeiten verrichten, die das normale Angebot der Einsatzstellen erweitern.[27] Dennoch entlasten sie die Beschäftigten und federn damit potenziell auch personelle Schieflagen in den Betrieben ab.[28] Manche Beschäftigte sehen die Freiwilligen deshalb als Arbeitskräfte wie andere Kolleg:innen auch und erwarten entsprechend mehr von ihnen, als sie leisten sollen und teilweise können.[29] Im Arbeitsalltag kann das mitunter zu Konflikten führen, wenn Freiwillige sich überfordert fühlen, die Kommunikation mit den Kolleg:innen aber nicht funktioniert. So kann die Grenze zwischen freiwilliger Tätigkeit und Arbeit, die eigentlich entlohnte Beschäftigte verrichten müssten, im Freiwilligendienst verwischen. Problematisch ist dies vor allem, weil die Rahmenbedingungen eines Freiwilligendienstes und einer Erwerbsarbeit völlig verschieden sind.[30] Das betrifft die Entlohnung aber etwa auch Fragen der betrieblichen Mitbestimmung.

In Berufsfeldern mit dünner Personaldecke besteht dabei eher die Gefahr, dass Beschäftigte und Leitungspersonal mit einem betriebswirtschaftlich-instrumentellen Blick

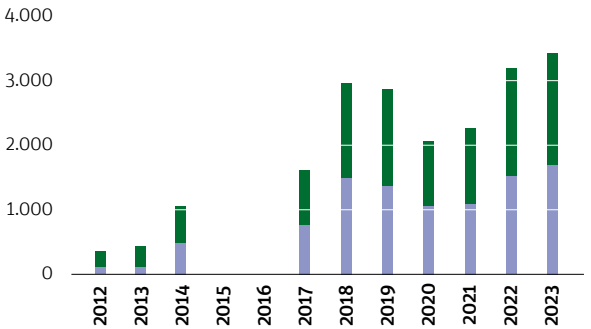
Stabile Teilnehmer:innenzahl insgesamt…

Nach dem Aus für den Zivildienst stieg die Teilnehmendenzahl in FSJ und BFD. Über die letzten zehn Jahre scheint die Freiwilligenzahl aber ein Plateau erreicht zu haben. Dafür sind verschiedene Gründe denkbar. Erstens können nicht alle Menschen gleichermaßen an einem Freiwilligendienst teilnehmen, weil sie etwa auf einen bezahlten Job angewiesen sind. Zweitens wissen nicht alle von der Möglichkeit, einen Freiwilligendienst zu absolvieren. Und drittens dürften die Programme für manche Menschen nicht interessant genug sein, um etwa den Studienbeginn ein Jahr nach hinten zu schieben.[20]

Freiwillige (Inland und Incoming), nach Dienstart und Jahren, 2011 bis 2024*
(Datengrundlage: BAFzA[21], BMBFSFJ[22], eigene Darstellung)

BFD
FSJ

** Die Daten des FSJ sind in den Rohdaten für überjährige Jahrgänge angegeben. Um eine grobe Vergleichbarkeit zu gewährleisten, sind die Jahrgänge dem Jahr des entsprechenden Stichtags zugeordnet. Der Jahrgang 2024/2025 wird hier also für 2024 dargestellt.*



… und wachsende Anzahl internationaler Freiwilliger

Anders als bei Inlandsfreiwilligen wuchs die Anzahl internationaler Freiwilliger seit 2012 in den meisten Jahren an. Zwar führten die Maßnahmen zur Pandemieeindämmung auch bei den sogenannten Incoming-Diensten zeitweise zu einem Rückgang, dieser kehrte sich aber bereits 2022 wieder um. 2023 leisteten so viele internationale Freiwillige wie nie zuvor einen Dienst.

Freiwillige (Incoming) nach Dienstart und Jahren, 2012 bis 2014, 2017 bis 2023**
(Datengrundlage: AKLHÜ[23], eigene Darstellung)

Incoming, BFD
Incoming, FSJ

*** Für 2015 und 2016 stehen keine Daten zur Verfügung.*

auf die Freiwilligen schauen. Das dürfte angesichts der prekären Rahmenbedingungen auch für die Altenpflege und andere soziale Engpassberufe gelten (→ Kapitel 1). Freiwillige liefern aus diesem Blickwinkel vor allem kurzfristige Entlastung, um mit Personallücken zurechtzukommen.[31]

Dieses und weitere Konfliktthemen dürften auch künftig einen Teil der Debatten um die Freiwilligendienste mitbestimmen. Gleichzeitig müssen sie die Fortentwicklung der Dienste nicht notwendigerweise prägen. Darauf weist der Deutsche Verein für öffentliche und private Fürsorge hin: Wenn die Dienste attraktiv seien, möglichst vielen Menschen offenständen und deren Interessen ansprächen, dürften sie auch besonders gut als Zugang in den Beruf funktionieren.[32] Zumindest theoretisch lassen sich somit die Interessen der Beteiligten in Einklang bringen. Inwiefern sich dies auch in der Praxis bestätigt und unter welchen Bedingungen Freiwillige einen beruflichen Weg in ihrem Einsatzbereich einschlagen, beschreiben die folgenden Kapitel.

STIMMEN AUS DEN EINSATZSTELLEN

Wie steht es um die Erfahrungen von Freiwilligen an ihren Einsatzorten? Welche Faktoren beeinflussen, wie sie den Freiwilligendienst im Rückblick beurteilen? Unter welchen Rahmenbedingungen ist ein Dienst gelungen? Welche Herausforderungen hemmen eine erfolgreiche Dienstzeit? Warum entscheiden sich manche Freiwillige im Anschluss für eine Ausbildung? Diesen und weiteren Fragen wollten wir in unseren qualitativen Interviews nachgehen und sprachen dafür mit zahlreichen Vertreter:innen verschiedener Personengruppen aus zwei größeren Einsatzbereichen von FSJ und BFD: Die Altenpflege und die Einrichtungen der Eingliederungshilfe, die auch als Behindertenhilfe bekannt sind. In den Einrichtungen der Eingliederungshilfe haben wir vor allem mit Menschen gesprochen, die in Angeboten für ältere Menschen mit Unterstützungsbedarfen tätig sind, etwa Tages- und Wohngruppen.

Zwischen Herbst 2024 und Frühjahr 2025 haben wir mit aktuellen und ehemaligen Freiwilligen gesprochen, mit Einrichtungsleitungen und anderem Leitungspersonal wie etwa Wohnbereichs- oder Pflegedienstleitungen sowie auch mit den Fachkräften, die täglich mit den Freiwilligen zusammenarbeiten. Darüber hinaus haben wir auch ein Interview mit einer Vertreterin eines Trägers für Incoming-Freiwilligendienste führen können. Hinzu kamen Expert:innengespräche mit verschiedenen Personen aus Praxis und Verbänden (→ Methodische Anmerkungen).

Unsere Gesprächspartner:innen aus den Einsatzstellen waren in vier verschiedenen Einrichtungen tätig. Die Einrichtungen verrichteten ihre Arbeit dabei in Regionen mit unterschiedlichen strukturellen Rahmenbedingungen. Diese unterscheiden sich etwa darin, wie ländlich geprägt und wie gut angebunden die Orte in der Region sind. Für Freiwillige, Auszubildende und Fachkräfte können ländliche und schlecht angebundene Regionen eine Herausforderung im Dienst/in der Ausbildung darstellen. Vor allem ist aber das Verhältnis zwischen Pflegebedarf und -personal relevant, weil es widerspiegelt, in welcher Ausgangslage Freiwillige einen Beruf kennenlernen.

Die vier untersuchten Einrichtungen unterscheiden sich darin, wie sie Freiwilligendienste organisieren und wie sie versuchen, die Teilnehmenden für die Arbeit in ihrer Einsatzstelle zu begeistern.

Die Einsatzstellen und ihre unterschiedlichen Ausgangslagen

Verschiedene Indikatoren nach Einsatzstelle, auf Kreisebene, 2021, 2023, 2024
(Datengrundlage: BBSR[1, 2, 3, 4, 5], eigene Darstellung)

	Größe der Einrichtung	Siedlungsstruktureller Kreistyp und Raumtyp, Raumtyp nach Lage (Gebietsstand 2023)	BIP je Erwerbstätige (2021)	Pflegebedürftige (2021)	Verhältnis Pflegebedürftige und -personal (Pflegeheime) (2021)	Internationale Freiwillige im Sample (2024)
Einrichtung A, Altenpflegeheim	Ca. 200 Plätze	kleine kreisfreie Großstadt, sehr zentral	63,9	8,5	sehr hoher Bedarf/ sehr wenig Personal	nein
Einrichtung B, Altenpflegeheim	Ca. 80 Plätze	ländlicher Kreis mit V erdichtungsansätzen, zentral	65	8,1	hoher Bedarf/ wenig Personal	nein
Einrichtung C, Eingliederungshilfe*	Ca. 25 Plätze	ländlicher Kreis mit Verdichtungsansätzen, peripher	83.0	4,7	geringer Bedarf/ viel Personal	ja
Einrichtung D, Eingliederungshilfe*	Ca. 80 Plätze	städtischer Kreis, sehr zentral	116,7	4,5	sehr geringer Bedarf/ sehr viel Personal	ja
			Min./Max. = 56,7 bis 153,5; Median = 72,3; über alle Kreise und kreisfreien Städte.	*Min./Max. = 2,9 bis 11,1; Median = 6,1; über alle Kreise und kreisfreien Städte.*		

** Einrichtung für Menschen mit Behinderungen.*

3 HOHE ERWARTUNGEN UND GEMISCHTE ERFAHRUNGEN

Erfolgreiche Freiwilligendienste sind kein Selbstläufer. Zahlreiche Faktoren spielen eine Rolle dabei, ob Freiwillige ihre Zeit in der Einsatzstelle als gewinnbringend empfinden. Das gilt ebenfalls dafür, wie sehr die Teams und Klient:innen von den Diensten profitieren. In Kapitel 2 haben wir bereits grob umrissen, was sich verschiedene Gruppen von den Programmen und ihren Teilnehmenden wünschen.

Gelingt es, dass Freiwillige positive Erfahrungen im Dienst sammeln, an denen sie persönlich wachsen und die eigenen Interessen entfalten können, kann dies die Grundlage dafür schaffen, dass sie einen beruflichen Weg in der Alten- oder Heilerziehungspflege erwägen oder sich sogar für diesen entscheiden. Darauf deuten die Ergebnisse unserer Interviews hin. Das bedeutet auch: Erwartungen und Wünsche der Freiwilligen selbst sind die Messlatte, an denen sich der Erfolg der Dienste bemisst. Ebenso zählen aber auch die Vorstellungen und Anforderungen, die Beschäftigte und Leitungen in den Einrichtungen an die Dienste stellen, zu den Erfolgskriterien.

Was versprechen sich die Menschen also konkret von den Diensten? Welche Herausforderungen gehen mit ihren Erwartungen einher? Was erleben Freiwillige und die anderen Menschen in den Einrichtungen tatsächlich im Dienst? Und wie versuchen die Verantwortlichen bei Trägern der Freiwilligendienste und in den Einrichtungen dafür zu sorgen, dass der Dienst ein Erfolg wird?

3.1 Was die Beteiligten vom Freiwilligendienst erwarten

Gering waren die Erwartungen unserer Interviewpartner:innen nicht. Vor allem die Vertreter:innen der Teams und Leitungsebenen formulierten klare Vorstellungen an die Programme im Allgemeinen und die Freiwilligen im Speziellen. Drei Themen stachen dabei heraus: die nachhaltige Personalentwicklung, die Entlastung von Fachkräften in arbeitsintensiven Jobs und der persönliche Gewinn der Zusammenarbeit mit Freiwilligen.

EINRICHTUNGEN

Ein „Sprungbrett“ für Freiwillige

Viele der Interviewten sahen die Dienste als einen Weg in den Beruf. Ein Leiter eines Altenpflegeheims schilderte uns etwa: *„Wir haben den Freiwilligendienst bei uns eigentlich regelmäßig als Sprungbrett gesehen, um Auszubildende zu generieren. Das ist unser Grundziel (…) gewesen.“*[2]

Diese Erwartung teilten Fachkräfte und weitere Leitungspersonen. Sie machten aber gemischte Erfahrungen. In den Altenpflegeheimen, die wir im Rahmen dieser Studie kennenlernten, seien über die letzten Jahre zunehmend seltener Freiwillige in eine Ausbildung übergegangen. Bei den Einrichtungen der Behindertenhilfe fiel das Urteil der Verantwortlichen anders aus: Dort würden weiterhin jedes Jahr mehrere Personen vom Freiwilligendienst aus in eine Ausbildung der Heilerziehungspflege und manchmal in die generalistische Pflegeausbildung starten. Zu Zeiten des Zivildienstes, der 2011 mit dem Aussetzen der allgemeinen Wehrpflicht endete, seien deutlich mehr Menschen über ihre Dienstzeit in die Berufe gelangt, so einige Leitungen im Gespräch. Über die Freiwilligendienste finde das zwar weiterhin statt, aber in begrenztem Ausmaß.

> *„Der Wegfall des Zivildienstes ist natürlich eine große Herausforderung, weil die Leute [z.B. Auszubildende, die keinen Freiwilligendienst gemacht haben] nicht mehr wissen, ob es ihnen Spaß macht in sozialen Arbeitsfeldern.“*
> (Geschäftsfeldleitung, Einrichtung für (ältere) Menschen mit Behinderungen)[3]

Trotzdem hofften auch diese Verantwortlichen, dass zumindest ein gewisser Anteil der Engagierten einen Karriereweg im Berufsfeld einschlägt oder diesen wenigstens als Plan-B im Hinterkopf behält.

LEITUNGEN

Fachkräften Spielraum verschaffen

Eindeutiger fiel ihr Urteil bei der Unterstützung durch Freiwillige aus. So schaffe der Einsatz von Freiwilligen Handlungsfreiräume für die Fachkräfte, beispielsweise für Dokumentationspflichten oder Ausflüge mit den Klient:innen. Gerade in stressigen Phasen würden die Engagierten die Kernteams stark entlasten. Sie könnten etwa Klient:innen von einem Ort zum anderen bringen oder die Fachkräfte bei der Pflege unterstützen.[4]

Die Unterstützung im Arbeitsalltag schätzen die Beschäftigten nicht nur, sondern erwarten sie auch. Das ist nicht unproblematisch, denn je nach Personallage in der Einrichtung federt ein Teil der Freiwilligen damit die schwierige Ausgangslage ab. Je größer der Personalmangel, desto schwerer dürfte es aber den Mitarbeitenden fallen, Freiwillige an die Arbeit heranzuführen. Zu viele oder zu schwierige Aufgaben überfordern Freiwillige potenziell, so ein Einrichtungsleiter. Einem für alle Beteiligten erfolgreichen Freiwilligendienst steht diese Ausgangslage eher im Weg.

Gleichzeitig hänge das Maß der Unterstützung auch davon ab, wie engagiert die Freiwilligen sich einbringen – und davon, wie gut und schnell sie sich in das Team und seine Abläufe einfügen. Umso wichtiger sei es, sicherzustellen, dass Freiwillige gut ankommen. Wie lange die Phase des Ankommens dauert, unterscheide sich dabei individuell:

> *„Manche brauchen zwei Monate. Manche brauchen nur einen Monat. Das (…) kommt ganz auf die Person an. (…) Es macht halt auch einen Unterschied, ob da jemand kommt, der 16 ist oder 18 oder 20. Darauf muss man auch Rücksicht nehmen."*
> (Fachkraft, Einrichtung für (ältere) Menschen mit Behinderungen)[5]

Neben diesen eher praktischen Anforderungen kristallisierten sich in den Interviews zudem einige eher persönliche Erwartungen heraus, die vor allem die Zusammenarbeit und das Verhältnis zwischen Beschäftigten und Freiwilligen betreffen.

BEGLEITENDE

Teil von etwas größerem sein – die Entwicklung von Freiwilligen begleiten

Einige Fachkräfte und Leitungen hoben hervor, dass sie die Zusammenarbeit mit den Freiwilligen als bereichernd erlebten. Sie könnten so die Entwicklung der Freiwilligen begleiten und aktiv mitgestalten. Viele FSJ- oder BFD-Teilnehmende würden sich während ihrer Dienstzeit stark persönlich entwickeln. Sie würden beispielsweise selbstbewusster und sicherer im Umgang mit anderen Menschen – zum Beispiel mit Klient:innen, die emotional instabil sind und auf neue Personen in ihrem Alltag mitunter heftig reagieren.

> *„Manche, die vielleicht etwas introvertierter sind, wachsen an ihren Aufgaben. (…) Also ich muss sagen: Das ist schon eine sehr schöne Zusammenarbeit."*
> (Fachkraft und Mentor:in, Altenpflegeheim)[6]

> *„Sie kommen zu uns und sind halt noch Kids. (…) Dann reifen sie und werden junge Erwachsene und sind eigenverantwortlich. (…) Die meisten sind am Anfang sehr zurückhaltend und dann sieht man, wie sie so ihre Sprünge machen (…). Das ist sehr schön zu beobachten."*
> (Zentrale Praxisanleitung, verschiedene Einrichtungen für ältere Menschen)[7]

Die Mentor:innen und andere Kolleg:innen können in der Zusammenarbeit mit den Freiwilligen wichtige Rollen einnehmen: als Beratende, Begleitende, Lehrende und manchmal als Vertraute. In einigen unserer Interviews schimmerte dabei die Erwartung durch, den Freiwilligen „etwas mitzugeben". Die Begleitung von Freiwilligen dürfte so auch dazu beitragen, dass Beschäftigte ihre Arbeit als sinnstiftend erleben.

Die Mitarbeitenden und Leitungen, mit denen wir sprachen, formulierten im Interview oft klarere Erwartungen als die Freiwilligen selbst. Sie betonten die offensichtlichen Gründe, aus denen sie Freiwilligendienste anbieten: Entlastung, frischer Wind im Haus und die Möglichkeit, künftige Mitarbeitende zu finden. Aktuelle und ehemalige Freiwillige äußerten sich teilweise etwas weniger eindeutig. Konkrete Erwartungen benannten sie in unseren Interviews vor allem in Bezug auf ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt und hoben außerdem einzelne Lernfelder hervor, die ihnen wichtig waren.

FREIWILLIGE

Von den Menschen in der Einrichtung lernen

Dazu zählt etwa von den Klient:innen in ihrer Einsatzstelle zu lernen, von der Lebenserfahrung der Älteren zu profitieren oder ein Gefühl für die nonverbale Kommunikation zu erlangen, die für die Arbeit notwendig war. Im Interview stellte eine ehemalige Freiwillige heraus, dass sie *„noch viel mehr von Menschen mit Behinderung lernen"* wolle.[8] Einer anderen ehemaligen Freiwilligen, die nun als Fachkraft im Altenpflegeheim tätig ist, war bereits vor Beginn des FSJ klar, dass sie mit älteren Menschen arbeiten möchte. Sie erwartete deshalb vom Freiwilligendienst, mehr über ihre verschiedenen Lebenssituationen zu erfahren.[9]

In den Gesprächen wurde dabei deutlich: Oft entwickelten sich enge Beziehungen zu den Klient:innen – beispielsweise durch die gemeinsame Biografiearbeit oder geteilte Erlebnisse wie kleine Theaterprojekte oder Ausflüge. Hier lernten die Freiwilligen nicht nur von den Klient:innen, sondern umgekehrt konnten diese beispielsweise auch etwas über das Leben der Freiwilligen erfahren, vor welchen Entscheidungen sie gerade stehen oder welche Interessen sie haben.

FREIWILLIGE

Die eigenen Chancen auf dem Arbeitsmarkt verbessern

Neben den persönlichen Lernerwartungen versprachen sich die (ehemaligen) Freiwilligen vor allem Klarheit über ihren Berufsweg. Einige wollten herausfinden, ob der Pflege-

oder Heilerziehungspflegeberuf zu ihnen passt und deshalb einen detaillierten Einblick in die Arbeit erhalten. Das umfasste zum Beispiel auch, ein Gefühl dafür zu entwickeln, was Altern in einer Einrichtung physisch und psychisch bedeutet. Eine ehemalige Freiwillige und jetzige Fachkraft beobachtete etwa, dass einige Bewohner:innen während ihres FSJ deutlich mental und körperlich abbauten. Das war für sie eine Umstellung, aber auch eine wichtige Erfahrung, um ihre Entscheidung für den Pflegeberuf abzusichern.[10] Sie konnte so einschätzen, wie gut sie mit dieser Art von Beobachtungen zurechtkommt.

Andere wollten mit der Dienstzeit ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt verbessern und über diesen Weg beispielsweise den Grundstein für eine zweite berufliche Perspektive legen, falls es mit ihrer eigentlichen Präferenz nicht klappen sollte.[11] So strebten die beiden zum Interviewzeitpunkt aktuellen Freiwilligen eine Ausbildung als Rettungssanitäter:innen an, konnten sich aber beide die Altenpflege bereits als Alternative grundsätzlich vorstellen.[12]

Insgesamt sind die Erwartungen an die Freiwilligendienste von Freiwilligen selbst sowie auch von den Beschäftigten in den Einsatzstellen vielfältig. Damit stellt sich die Frage, wie es gelingen kann, ihnen möglichst gerecht zu werden. Die beiden zentralen Faktoren dafür waren in unseren Interviews das Betriebsklima, in dem sich Freiwillige wiederfinden, und die konkreten Begleitstrukturen, die Einrichtungen für die Dienste organisieren.

3.2 Raum für Kritik und Entwicklung

Insgesamt bewerteten alle aktuellen und ehemaligen Freiwilligen den Dienst als positive Erfahrung. Die Teams hätten sie gut aufgenommen und sie fühlten sich ernstgenommen.

> *„Ich fühle mich hier gut aufgenommen. Eigentlich respektieren mich alle und ich respektiere alle zurück."*
> (Freiwillige, Altenpflegeheim)[13]

Besonders positiv beurteilten sie den kollegialen Zusammenhalt. Ein Freiwilliger beschrieb sein Team im Altenpflegeheim beispielsweise als *„eine kleine Familie unter Kollegen"*.[14]

Zeit haben, um als Freiwillige anzukommen

Ob sich Freiwillige im Dienst wohl fühlen, entscheide sich oft früh. Eine besonders kritische Phase scheint unseren Interviews zufolge der Beginn des Dienstes zu sein. Neue Menschen, neue Hierarchien und Arbeitsabläufe, allerhand fachliche Abkürzungen und berufliche Codes – all das fordere Freiwillige heraus. Nicht zuletzt müssten sie lernen, die eigenen Bedürfnisse nach Unterstützung und Hilfe zu benennen und zu kommunizieren.

> *„Die ersten Wochen hatte ich sehr starke Berührungsängste. Jetzt nicht nur im körperlichen Kontakt bei der Pflege (...), sondern auch wirklich: Wie geht man überhaupt mit den Leuten um? Spricht man mit ihnen wie mit Kindern? (...) Wie verhalte ich mich selbst? Sind sie gefährlich? Die Gedanken habe ich tatsächlich gehabt. (...) Das hat mich sehr stark verunsichert, war aber nach zwei, drei Monaten dann in Ordnung. Ich habe mich eingelebt, habe dann auch langsam Spaß an der Arbeit gefunden und habe gemerkt: hey, das ist eigentlich richtig cool."*
> (ehemalige Freiwillige/jetzt Teamleitung, Einrichtung für (ältere) Menschen mit Behinderungen)[15]

Zusätzliche Hürden für internationale Engagierte

Internationale Freiwillige in Deutschland müssen sich dabei nicht nur in der Einrichtung zurechtfinden und einleben, sondern auch in einem neuen Land mit neuen Menschen und anderen Gewohnheiten. Ein voller Zeitplan im Vollzeitdienst und mitunter auch eine schlechte Anbindung der Einsatzstellen erschweren es für sie, am gesellschaftlichen Leben teilzuhaben. Eine Träger-Vertreterin plädierte deshalb dafür, die Stundenzahl für einen Vollzeitdienst zu reduzieren. Freiwillige sollten etwa mehr Möglichkeiten haben, die Kultur der Region kennenzulernen, Museen zu besuchen oder auch in Sport- oder anderen Vereinen aktiv zu werden. Dabei bräuchten sie teilweise auch Unterstützung, etwa wenn sie am Vereinsleben vor Ort teilnehmen wollen.[16]

Eine der größten Schwierigkeiten sei aber die Sprache. Darin waren sich internationale Freiwillige und die anderen Interviewten einig. Oftmals würden die Sprachkenntnisse der internationalen Freiwilligen zu Beginn des Dienstes noch nicht ausreichen, um sich problemlos zurechtzufinden. Das führe teilweise zu Missverständnissen und Konflikten mit anderen Beschäftigten. Freiwillige aus dem Ausland sind somit vor allem in der Anfangsphase auch darauf angewiesen, ihre Sprachfähigkeiten weiter auszubauen.

Doch die Sprache kann auch deutsche Muttersprachler:innen herausfordern. Sie müssen sich bei einigen älteren Menschen ebenfalls zunächst an die Art gewöhnen, wie diese sich artikulieren. Um damit umzugehen, müssen sie nicht zuletzt lernen, welche alternativen Kommunikationswege bei welchen Menschen funktionieren.

„Manche [Ältere] sind in der Sprache noch gut. Aber mit einer Demenz oder nach einem Schlaganfall sind sie häufig nicht mehr in der Lage, alles richtig auszusprechen. (…) Wenn dann noch jemand kommt, der schwer Deutsch spricht, ist das natürlich ein Problem. Andererseits: Wenn die Menschen empathisch sind, gibt's ja auch andere Kommunikationswege, über die man Kontakt aufnehmen kann: Über die Hände, über das Berühren und man kann auch mit Bildern arbeiten."
(Leitung Tagesgruppe Senior:innen, Einrichtung für (ältere) Menschen mit Behinderungen)[17]

Geduld aufbringen in der Anfangsphase

Die Leitungen und Teams sind also darauf angewiesen, Freiwilligen die Zeit zu geben, die diese benötigen, um sich zurechtzufinden. Schließlich gelte eben, dass *„[ein] FSJler keine Ersatzpflegekraft [ist]. Er unterstützt uns und lernt dabei"*[18], so ein Einrichtungsleiter eines Altenpflegeheims. Vielmehr müssten seine Mitarbeitenden und er individuell auf die Freiwilligen eingehen – auch weil diese eine sehr heterogene Gruppe bildeten. Das beträfe insbesondere, wie sich die Engagierten in der Einrichtung verhalten. Manche sprächen Probleme nicht gleich an – etwa, weil sie noch jung seien und es ihnen an Erfahrung im Arbeitskontext fehle, oder weil sie es gewohnt seien, sich im beruflichen Rahmen eher zurückzuhalten.

„Das kommt auf den Charakter an. Manche fragen viel, manche fragen wenig. Da musst du dann auf die zugehen."
(Fachkraft und Mentorin, Altenpflegeheim)[19]

Austausch und Feedback erwünscht

Die Leitungen und Zuständigen für Freiwillige versuchten mit diesem Wissen im Hinterkopf möglichst auf eine Frage- und Feedback-Kultur hinzuarbeiten – und zwar von Anfang an. Es gehe ihnen darum, dass Freiwillige sich auf keinen Fall alleingelassen fühlen sollten. Denn das untergrabe jeden Erfolg für den Dienst. Darin stimmten Leitungen, Begleitende und Fachkräfte überein.
Um dieses Ziel zu erreichen, nutzten einige Einrichtungen regelmäßige Feedbackrunden mit Freiwilligen, andere suchten eher informell den Austausch und versuchten so, im Gespräch zu bleiben. Unabhängig vom Format ging es ihnen vor allem darum, am Ball zu bleiben: Fühlen sich die Freiwilligen wohl? Passt das Arbeitspensum für sie? Welchen Problemen begegnen sie bei der Arbeit? Gibt es Änderungswünsche?[20]

Geringschätzung und Diskriminierung gefährden erfolgreichen Freiwilligendienst

Trotz aller Bemühungen machen Freiwillige nicht nur positive Erfahrungen. Auch davon erfuhren wir in unseren Interviews. Eine ehemalige Freiwillige begann ihr FSJ in einer anderen Einrichtung, wechselte aufgrund der schlechten Bedingungen aber schnell:

„Da war der Umgang mit Schülern und auch FSJlern sehr schlecht. Viele Schülerinnen haben da viel geweint. Das war keine gute Erfahrung. Da waren wir eher zum Putzen da. (…) Das war auch der Umgangston und auch dieses Rüberbringen, dass man nichts wert ist. (…) Es waren nicht alle Mitarbeitenden so. Aber gerade die Stationsleiterin war da sehr extrem. Die mochte mehr so die männlichen Schüler und alles Weibliche hatte da nichts zu suchen eigentlich. Das hat man auch gespürt."
(ehemalige Freiwillige, jetzt Fachkraft, Altenpflegeheim)[21]

Wie im Rest der Gesellschaft erlebt auch ein Teil der Arbeitenden in Pflege- und Betreuungseinrichtungen Diskriminierungen – sei es durch Vorgesetzte oder Kolleg:innen oder auch durch Klient:innen, sei es aus sexistischen, rassistischen oder anderen Motiven. Freiwillige sind keine Ausnahmen. Der Umgang mit solchen Erfahrungen fordert die Betroffenen heraus und kann sie stark belasten. Für internationale Freiwillige stelle sich die Situation teilweise noch komplizierter dar, berichtete uns eine Träger-Vertreterin. Fehle ihnen etwa das kulturelle Wissen oder das Sprachniveau, um diskriminierende und verletzende Aussagen zu benennen und einzuordnen, könne sie das in einer diffusen und unsicheren Situation zurücklassen. Manche Träger-Organisationen böten deshalb Workshops an, zum Beispiel für von Rassismen betroffene Menschen.

„Es geht auch um Alltagsrassismen; dass Freiwillige die erkennen können und eine Ministrategie haben, sich dagegen auszusprechen. (…) Wir haben (…) schon öfter Empowerment-Workshops für Menschen mit Rassismuserfahrungen in unsere Seminare integriert. An denen nehmen wir nicht teil. (…) Das ist ein geschützter Raum, wo wirklich Sachen benannt und erzählt werden und nach Strategien geguckt wird."
(Programmleitung, Träger Incoming-Freiwilligendienste)[22]

Nicht alles läuft immer rund

Auch ohne diskriminierende Erfahrungen können Konflikte im Freiwilligendienst entstehen. Das Seminarprogramm, das die Träger der Freiwilligendienste organisieren, wie im obigen Zitat, ist nur eine Möglichkeit, diese zu bearbeiten. Für andere müssen die Freiwilligen einen Umgang innerhalb der Einsatzstelle finden – etwa, wenn Freiwillige Fehler machen oder Fachkräfte eine andere Vorstellung davon haben, welches Verhalten im Arbeitskontext in Ordnung ist. In einer

Motive und Erwartungen

Freiwillige

International

- Sprache lernen
- andere Kultur kennenlernen
- interkultureller Austausch
- Leben/berufliche Perspektive im Ausland aufbauen
- beruflich den nächsten Schritt machen
- Zeit nach dem Studium überbrücken

Inland

- Zeit zwischen der Schule und der Ausbildung/dem Studium überbrücken

- Berufsfeld kennenlernen
- beruflich orientieren
- Perspektivwechsel beim Blick aufs Berufsfeld
- Entscheidung für Beruf/Ausbildung absichern
- beruflichen Plan-B aufbauen
- soziales Engagement als Pluspunkt im Lebenslauf
- Leben und Beruf eigenständig und selbstbestimmt planen
- sich persönlich weiterentwickeln
- eigene Fähigkeiten und Interessen besser kennenlernen
- Horizont mit Blick auf Lebensrealität anderer Menschen erweitern
- Alterungsprozesse kennenlernen
- anderen Menschen helfen
- Generationendialog
- sich sozial engagieren

Beschäftigte der Einrichtung

Begleitungen und Ansprechpersonen

- soziale Bindung aufbauen
- Generationendialog
- Mit verschiedenen (jungen) Menschen auseinandersetzen
- An Entwicklung von Freiwilligen teilhaben
- Rolle als Lehrende/Begleitende/Beratende/Vertraute einnehmen

Sonstige Fachkräfte und Beschäftigte

- eigenen Job mit gutem Gewissen ausführen
- Regelmäßige Unterstützung erhalten
- im Austausch die eigene Praxis reflektieren
- Rolle als Lehrende einnehmen

- sinnstiftenden Tätigkeiten im Job nachgehen
- Wissen und Erfahrung weitergeben

Vertreter:innen der Leitung

- nachhaltige Personalentwicklung
- Angebot der Einrichtung sicherstellen
- Auszubildende gewinnen
- zusätzliche Angebote ermöglichen
- Handlungsspielraum für Fachkräfte schaffen
- Gesellschaftliches Bild des Berufsfeldes verbessern
- Multiplikator:innen für das Berufsfeld gewinnen
- Generationendialog
- sich mit verschiedenen (jungen) Menschen auseinandersetzen

Vertreter:innen von Trägern

- globalen Austausch fördern
- Freiwilligendienst als Lerndienst ermöglichen
- Teilhabe von Freiwilligen stärken
- Rahmenbedingungen für Freiwillige möglichst gut gestalten
- Freiwilligen Handwerkszeug mitgeben, um im Dienst zurechtzukommen
- gesellschaftliche Anerkennung für die Arbeit von Freiwilligen verbessern

Vielfältige Erwartungen an Freiwilligendienste

Die Übersicht zeigt, was sich unterschiedliche Personengruppen in dieser Untersuchung von den Freiwilligendiensten erhofften und welche konkreten Erwartungen sie im Gespräch äußerten. Angereichert ist die Übersicht mit aus der Fachliteratur bekannten Motiven und Erwartungen. Eines machen die vielfältigen Beweggründe deutlich: Ein gutes Erwartungsmanagement ist nicht nur zwischen Freiwilligen und Einsatzstellen wichtig, sondern etwa auch zwischen Fachkräften und Einrichtungsleitungen oder Einsatzstellen und Trägern.

Motive, Wünsche, Ziele und Erwartungen an Freiwilligendienste sowie abgeleitete Hemmnisse, nach Personengruppe, 2025
(Nach Huth 2022[1] und eigene Erhebung, eigene Darstellung)

Hemnisse

Freiwillige

International

- Kosten der Flüge
- Druck von sozialem Umfeld, etwas aus dem Freiwilligendienst zu machen
- starke zeitliche Einbindung im Freiwilligendienst
- Sprachkenntnisse

Inland

- kein passender Freiwilligendienst in Wohnnähe verfügbar

- attraktivere Alternative steht offen, z.B. Ausbildung, Studium, Job
- Ertrag für berufliche Zukunft als zu gering bewertet
- keine Zeit für eine solche Auszeit
- keine ausreichenden finanziellen Mittel
- Diskriminierungserfahrungen
- uneinheitliche Anerkennung von Freiwilligendiensten in Ausbildung und Studium

Beschäftigte der Einrichtung

Begleitungen und Ansprechpersonen

Sonstige Fachkräfte und Beschäftigte

- Begleitung ist eine zusätzliche Aufgabe zur eigentlichen Tätigkeit
- teilweise dünne Personaldecke
- hohe Arbeitsverdichtung und -last
- viele Mitarbeitende in Teilzeit, u.a. wegen schlechter Möglichkeiten, Familie und Beruf zu vereinbaren

Vertreter:innen der Leitung

- regional sinkende Teilnehmendenzahlen in Freiwilligendiensten
- demografische Entwicklung, sinkendes Erwerbspersonenpotenzial, wachsende Konkurrenz um Nachwuchskräfte
- teilweise dünne Personaldecke
- unzureichende Berührungspunkte von Bevölkerung mit sozialen Berufen
- keine dauerhafte und verlässliche Finanzierung der Freiwilligendienste
- fehlende Möglichkeiten, internationale Freiwillige unterzubringen

Vertreter:innen von Trägern

- keine dauerhafte und verlässliche Finanzierung der Freiwilligendienste
- teilweise fehlende Kontinuität in Kommunikation mit Einsatzstellen
- Distanz zu den Einsatzorten
- mangelnde Bekanntheit und Anerkennung von Freiwilligendiensten

Einrichtung sei beispielsweise gerade bei jungen FSJ-Leistenden der Handygebrauch immer wieder Thema. Dann müsse man vor allem Gespräche führen, es hätte aber auch schon Handyverbote gegeben, so eine Fachkraft im Interview. Solche Konflikte kämen aber insgesamt eher seltener vor, berichteten uns die meisten Beschäftigten und Leitungen. Einige Fachkräfte beobachteten solche Situationen vor allem, wenn Freiwillige den Dienst als „letzte Option“ ohne tatsächliche Motivation begonnen hätten.

Insgesamt bemühen sich die Verantwortlichen in den Einrichtungen um eine offene Atmosphäre. Freiwillige sollen immer fragen können und sich gut aufgenommen fühlen. So wollen die Leitungen und Begleitenden, möglichst günstige Bedingungen dafür schaffen, dass alle Mitarbeitenden und Betreute von den Diensten profitieren und Freiwillige lernen und sich entfalten können. Ob ihnen das gelingt, darüber entscheiden neben dem allgemeinen Betriebsklima auch die Begleitstrukturen.

3.3 Immer jemand da

Wer verantwortet und koordiniert die Einsätze der Freiwilligen in den Einrichtungen? An wen wenden sich Freiwillige mit welchen Themen? Mit wem bauen sie ein Vertrauensverhältnis auf? Diese Fragen haben die Einrichtungen auf verschiedene Weise für sich geklärt und organisieren die Begleitung der Freiwilligen entsprechend unterschiedlich.

In einer Einsatzstelle liefen alle Fäden bei einer zentralen koordinierenden Person zusammen. In einer anderen teilten sich die zentrale Praxisanleitung und die Einrichtungsleitung viele Aufgaben. Sie alle kümmerten sich etwa um die Verträge sowie andere bürokratische Angelegenheiten und kommunizierten teilweise mit den Trägern, trugen also Sorge für alle organisatorischen Angelegenheiten. Darüber hinaus führten sie auch die Erstgespräche mit künftigen FSJ- oder BFD-Teilnehmenden. Internationale Freiwillige unterstützten sie teilweise bei Visumsanträgen oder wenn es Probleme in der Unterkunft gab. Hier waren auch die Träger zur Stelle. Wie sich die Begleitsettings der Einrichtungen in dieser Auswertung im Einzelnen unterscheiden, veranschaulicht die nachfolgende Tabelle.

Begleitmodelle unterscheiden sich

Die Begleitstrukturen für Freiwillige in den Einrichtungen dieser Untersuchung ähnelten sich teilweise. So hatten alle klare Ansprechpartner:innen für die Freiwilligen benannt. Auch die Verantwortung für die organisatorischen Aufgaben, die mit einem Freiwilligendienst anfallen, waren einzelnen Personen zugeordnet. Die Unterschiede betrafen insbesondere das Maß an Zentralisierung der Begleitung. Während in Einrichtung C eine Person fast alle wichtigen Begleitfunktionen einnahm, verteilten sich diese Aufgaben in den anderen Einrichtungen auf mehr Schultern. Dabei lässt sich nicht per se beurteilen, welches das beste Modell ist. Vielmehr muss es zur jeweiligen Einsatzstelle passen. Allerdings stellt sich die Frage, wie anfällig die Modelle für Personalwechsel sind. Stark zentralisierte Modelle können hier mitunter einen Nachteil haben, etwa dann, wenn die verantwortliche Person den Job wechselt oder in den Ruhestand geht. In diesem Fall drohen institutionelles Wissen und langjährige Erfahrungen verloren zu gehen.

Hauptansprechpartner:innen und Schwerpunkte in den Begleitstrukturen, 2025
(Eigene Darstellung)

		Hauptansprechpartner:innen für Freiwillige	
		Mentor:innen	Zentrale Praxisanleitung
Ansprechbar für Themenbereiche		beraten in fachlichen Fragen; führen Freiwillige an Arbeit heran; sind ansprechbar bei Problemen im Arbeitsalltag in der Einrichtung	beraten in fachlichen Fragen; führen Freiwillige an Arbeit heran; sind ansprechbar bei Problemen im Arbeitsalltag in der Einrichtung
Nähe zu Arbeitsalltag		sehr nah	weniger nah
Rolle im Betreuungsverhältnis		klar	klar
Fokus des Begleittyps	**Einrichtung**	**Begleitstrukturen in den Einrichtungen**	
weniger zentralisiertes Mentor:innen-Modell mit mehreren Verantwortlichen	A	●	●
	B	●	●
zentralisiertes Modell mit einem/einer Koordinator:in	C		
eher zentralisiertes Modell mit einem/einer Koordinator:in und Bereichsleitung	D		

Wer Freiwilligen bei welchen Fragen zur Seite steht

Neben den Hauptverantwortlichen betreuten oft Mentor:innen die Freiwilligen in ihrer Dienstzeit. Sie halfen den Teilnehmenden dabei, sich in die Teams einzufinden und führten sie an die Arbeit heran. Auch die Praxisanleitungen und Pflege- oder Bereichsleitungen spielten hier eine Rolle. Sie planten etwa, wann die Freiwilligen in welchem Bereich mit welchen Fachkräften mitlaufen sollten.

Eine zuständige Mitarbeiterin einer Tagesbetreuung für ältere Menschen mit Behinderungen betonte, wie wichtig es sei, dass Freiwillige jederzeit Fachkräfte ansprechen können.[23] Der Leiter einer anderen Altenpflegeeinrichtung sah das ähnlich, hob aber zugleich hervor, dass Freiwillige mittelfristig auch eigenständig Aufgaben übernehmen sollten – ein Wunsch, den Engagierte in FSJ und BFD ohnehin äußern würden.[24]

Nicht alle Freiwilligen wandten sich immer an die offiziell benannten Begleitungen. In welchem Maße Freiwillige von dieser Möglichkeit Gebrauch machten und wie eng ihre Beziehung zu den Ansprechpersonen war, unterschied sich stark zwischen den Einrichtungen. In einem Fall beschrieben ehemalige Freiwillige ein sehr nahes Vertrauensverhältnis. Die verantwortliche Koordination für die Freiwilligen lernte sogar die Familien der internationalen Engagierten im Ausland per Videocall kennen. In einem anderen Fall verblieb die Beziehung zwischen Freiwilligen und Mentor:in auf einer rein professionellen Ebene. Detailliert zeigt das Schaubild unten die Unterschiede bei der Nähe zwischen Freiwilligen und Begleitpersonen sowie zwischen den Einrichtungen.

Die richtigen Begleitpersonen finden und sie mit Zeit ausstatten

Die Einrichtungsleitungen und Mentor:innen machten deutlich, dass die Qualität der Betreuung sehr davon abhänge, wer sie übernimmt. Entsprechend gelte es, geeignete Mitarbeitende zu finden, die eine begleitende Rolle einnehmen können und auch Lust darauf haben.

Koordinator:innen für Freiwillige	Einrichtungs-, Pflegedienst- oder Bereichsleitungen	Fachkräfte, andere Kolleg:innen	Verantwortliche bei Trägern
beraten in fachlichen Fragen; führen Freiwillige an Arbeit heran; sind ansprechbar bei Problemen im Arbeitsalltag in der Einrichtung	beraten in fachlichen Fragen; führen Freiwillige an Arbeit heran; sind ansprechbar bei Problemen im Arbeitsalltag in der Einrichtung	beraten in fachlichen Fragen; sind ansprechbar bei Problemen im Arbeitsalltag in der Einrichtung; beraten bei Fragen zur beruflichen Perspektive; beraten bei Fragen zum Freiwilligendienst jenseits der Tätigkeit in der Einrichtung	beraten in fachlichen Fragen; führen Freiwillige an Arbeit heran; sind ansprechbar bei Problemen im Arbeitsalltag in der Einrichtung
weniger nah	sehr nah	nah	weniger nah
klar	weniger klar	teils/teils	klar
	●	●	Einrichtung gehört zu Träger
	●	●	Einrichtung gehört zu Träger
●		●	●
●	●	●	●

„Wir haben vielleicht zwei, drei Mitarbeiter, die das gut machen und wir haben aber auch ein paar, bei denen ich sage, Mensch, das hättest du auch besser machen können. Wir hätten die jungen Menschen noch mehr mitnehmen können, mehr noch heranführen können an die Tätigkeiten."
(Einrichtungsleiter, Altenpflegeheim)[25]

Die Begleitenden übernahmen ihre Rolle oft trotz hoher Arbeitslast und geringen zeitlichen Kapazitäten. Die Zeit für die Begleitung sei in der Regel nicht fest eingeplant, berichtete eine Mentorin. Verantwortet und überblickt eine zentrale Koordination den Einsatz der Freiwilligen, mag das nicht so sehr ins Gewicht fallen, weil sie einen Teil der Betreuungsaufgaben übernehmen kann. Fehlt aber Personal mit der nötigen Zeit für die Begleitung, könnte das einer erfolgreichen Betreuung im Weg stehen.

Den Blick dafür schärfen, wohin sich Freiwillige entwickeln können

Die Fachkräfte und anderen Beschäftigten, die sich dazu entschieden, Freiwillige zu begleiten, einte dabei besonders die Motivation, sich mit den Engagierten auseinanderzusetzen. Sie wollten ihre Persönlichkeiten kennenlernen und einen Blick für ihr Potenzial gewinnen. So gelänge es auch besser, sie in ihren Interessen und Fähigkeiten zu unterstützen und ihnen mögliche Entwicklungswege aufzuzeigen.

„Ich bin ein Fan davon, Stärken auszubauen. (…) Jeder weiß: Wenn man sich verwirklichen kann und seine Stärken mit reinbringt, dann macht es einfach wirklich mehr Spaß. Das Ziel sollte doch immer sein, die jungen Menschen zu begeistern für die Tätigkeit, die man ausübt und die Sinnhaftigkeit hervorzuheben."
(Geschäftsfeldleitung, Einrichtung für (ältere) Menschen mit Behinderungen)[26]

Blicken Mitarbeitende auf Freiwillige in erster Linie als günstige Arbeitskräfte, dürfte das eine solche Potenzialperspektive eher unterlaufen. Wollen Beschäftigte aber Menschen begleiten, in ihrer Entwicklung fördern und sie für den Beruf begeistern, dürften sie so zu einer gelungenen Betreuung beitragen. Einigen Interviews zufolge zähle eine solche Haltung zur Grundvoraussetzung, um Freiwilligen positive Erfahrungen zu ermöglichen. Sie dürfte außerdem auch eine wichtige Grundlage für ein vertrauensvolles Betreuungsverhältnis bilden.

Zu nah am Arbeitsalltag in der Einsatzstelle?

Ein Vertrauensverhältnis entstand in den Einrichtungen dieser Untersuchung vor allem zu Begleitenden, die nur bedingt im Arbeitsalltag mitmischten. Eine ehemalige Freiwillige beschrieb etwa die Beziehung zur koordinierenden Person als fast großväterlich und familiär. In einem anderen Fall entwickelte sich die zentrale Praxisanleiterin zur wichtigsten Ansprechperson einer Freiwilligen und es entstand eine freundschaftliche Beziehung.

Das seien nicht die einzigen Fälle, in denen Freiwillige sich eher Personen anvertrauen, die nicht direkt im Arbeitsalltag mitwirken. Die erwähnte Praxisanleitung berichtete uns, dass Freiwillige sie als neutraler wahrnähmen als ihre Kolleg:innen in der Einsatzstelle.[27]

Eine gelungene Begleitung hängt somit auch von Nähe und Distanz der Begleitenden ab. Freiwilligen kann es mitunter leichter fallen, ihre Erfahrungen zu teilen oder sensible Fragen zu thematisieren, wenn sie dies in einem geschützten Rahmen „am Rande" der Einsatzstelle tun können. Dabei dürfte es auf die spezifischen Themen ankommen. Während Freiwillige berichteten, dass sie im Team etwa darüber sprechen könnten, wenn Bewohner:innen versterben, würden sie ihre berufliche Zukunft teilweise eher außerhalb ansprechen.

Zwischenfazit

Die Freiwilligen in unseren Gesprächen wollten lernen, mitgestalten, Verantwortung übernehmen und sich als Teil der Einrichtung fühlen. Dazu erwarteten sie Wertschätzung, die Möglichkeit, ihren Lernwünschen nachzugehen und den nötigen Raum, um sich persönlich zu entwickeln. Fachkräfte und Leitungen wiederum hofften auf motivierte Unterstützer:innen, die entlasten und von denen einige potenziell zu künftigen Mitarbeitenden werden. Sie schätzten außerdem die Zusammenarbeit mit den Freiwilligen und ihre Rollen als Begleitende und teilweise als Vertraute.

Die Erwartungen der Beteiligten stießen aber auf Hürden. Nicht immer hatten Freiwillige die Zeit und Unterstützung, um gut in den Einrichtungen anzukommen und insbesondere in der Altenpflege fehlte den Beschäftigten teils die Zeit, um Freiwillige gut zu begleiten.

Die Interviews veranschaulichen drei wichtige Grundlagen für positive Erfahrungen im Freiwilligendienst: Erstens scheint ein gutes Erwartungsmanagement an verschiedenen Stellen notwendig: zwischen Einrichtungen und Engagierten, zwischen Trägern und Einrichtungen sowie zwischen Leitungen und Kernteams. Dieses schienen die Einrichtungen zu betreiben, aber nicht immer systematisch und teilweise eher als Beiwerk. Zweitens gilt es, Freiwillige als Lernende mit eigenständigen Lebens- und Berufswünschen ernst zu nehmen und nicht als günstige Arbeitskräfte zu betrachten. Drittens können Einsatzstellen davon profitieren, wenn sie ihre Begleitstrukturen reflektieren und dabei berücksichtigen, wo und unter welchen Bedingungen Freiwillige Vertrauensverhältnisse aufbauen können.

4 VON FREIWILLIGEN ZU AUSZUBILDENDEN ZU ARBEITSKRÄFTEN?

Im Laufe ihres Freiwilligendienstes entscheidet sich ein Teil der Teilnehmenden dazu, eine Ausbildung im Berufsfeld ihres Dienstes zu beginnen. Auch in den hier untersuchten vier Einsatzstellen gelang es in der Vergangenheit, Freiwillige zunächst als Auszubildende und später auch längerfristig als Fachkräfte zu gewinnen – manchmal unerwartet, wie uns ein Einrichtungsleiter berichtet:

> *„Bei ihr habe ich gedacht: Ja, die verlierst du. Die ist intelligent, die geht irgendwo anders hin und bleibt nicht im Pflegeheim. Aber nein. Das Team konnte sie überzeugen, die Arbeit konnte sie überzeugen. Sowas ist möglich und so sollte es ja auch sein. Dafür ist das FSJ für uns da."* (Einrichtungsleiter, Altenpflegeheim)[1]

Wenn Freiwillige diesen Weg gehen, habe das viele Vorteile, so die Leitungen und Kolleg:innen. Mit dem FSJ oder BFD im Lebenslauf falle die Ausbildung den neuen Auszubildenden leichter, weil sie Vorwissen aus dem Dienst mitbringen. Viele praktische Abläufe hätten sie zudem bereits verinnerlicht und sie seien oftmals reifer im Umgang mit den Klient:innen in der Einrichtung als Auszubildende, die noch keine oder nur wenige Berührungspunkte mit Pflegeberufen hatten.[2]

Gleichzeitig befinden sich die Freiwilligen nach der Schule, vor dem Berufseinstieg oder zwischen zwei Jobs mitten in Umbruchszeiten. Sie müssen ausloten, wie und wohin sie sich entwickeln wollen. Das verleiht der Entscheidung für oder gegen die anschließende Ausbildung ein gewisses Gewicht. Nicht immer treffen Freiwillige sie direkt im Anschluss an ihren Dienst. Verschiedene Fragen und Überlegungen können ihren Entschluss mitunter verzögern: Passt der Beruf wirklich zu ihnen? Passt der Standort des Betriebs mit den eigenen Vorstellungen zusammen? Wollen sie zunächst andere Pläne verfolgen, bevor sie eine Ausbildung beginnen?

Welche Faktoren trugen also dazu bei, dass sich die früheren Freiwilligen für einen Pflegeberuf entschieden? Mit Blick auf den Übergang vom Freiwilligendienst in die Ausbildung kristallisierten sich in den Gesprächen neben den allgemeinen Erfahrungen im Dienst (→ Kapitel 3) einige Faktoren als besonders wichtig heraus: Der innere Antrieb der Freiwilligen, die Impulse von Ansprechpersonen in der Einsatzstelle, die Beratung ihrer Entscheidung mit anderen und die praktische Unterstützung durch die Einsatzstelle beim Übergang. Dies waren zwar nicht die einzigen Faktoren, sie trugen aber in besonderer Weise dazu bei, dass die Freiwilligen erfolgreich in eine Ausbildung übergingen.

4.1 Innerer Antrieb

Insbesondere für die Beschäftigten und Leitungen in den Einsatzstellen war es wichtig, dass sich Freiwillige nicht einfach so zu einer Pflegeausbildung entschlössen, sondern eine wohlüberlegte Entscheidung träfen. Sie betonten in den Interviews, wie wichtig die Motivation der Freiwilligen sei. Sie sollten im Idealfall einen inneren Antrieb verspüren, mit älteren Menschen oder Menschen mit Behinderungen zu arbeiten.

Wer diese Art von Motivation mitbringe, könne im Freiwilligendienst eine gewisse Reife im Umgang mit den Klient:innen erlangen. Freiwillige würden lernen, worauf es bei der Arbeit ankommt, und sie hätten Zeit sowie Raum, um sich bewusst zu machen, dass sie viele Menschen in ihrer jeweiligen letzten Lebensphase begleiten. Nicht zuletzt sei ein innerer Antrieb auch hilfreich, um die herausfordernden Aufgaben in der Ausbildung zu stemmen.[3] Für Fachkräfte und Leitungen war die erkennbare Motivation der Ausbildungs-Anwärter:innen somit auch eine Art Rückversicherung dafür, dass diese es ernst meinten mit dem Beruf.

Schlüsselerlebnisse und gewachsene Empathie bekräftigen Motivation

Der Antrieb, mit Menschen zu arbeiten, entsprang bei den Engagierten unterschiedlichen Quellen. Einige benannten im Rückblick Schlüsselereignisse, die ihr Interesse verstärkt hätten. So berichtete uns eine ehemalige internationale Freiwillige in einer Einrichtung für Menschen mit Behinderung von einem ihr nahestehenden Klienten, der während ihrer Zeit als Freiwillige verstarb. Sein Tod verstärkte ihren Wunsch, mehr über das Leben von Menschen mit Behinderung zu erfahren und diesem Interesse auch beruflich nachzugehen.

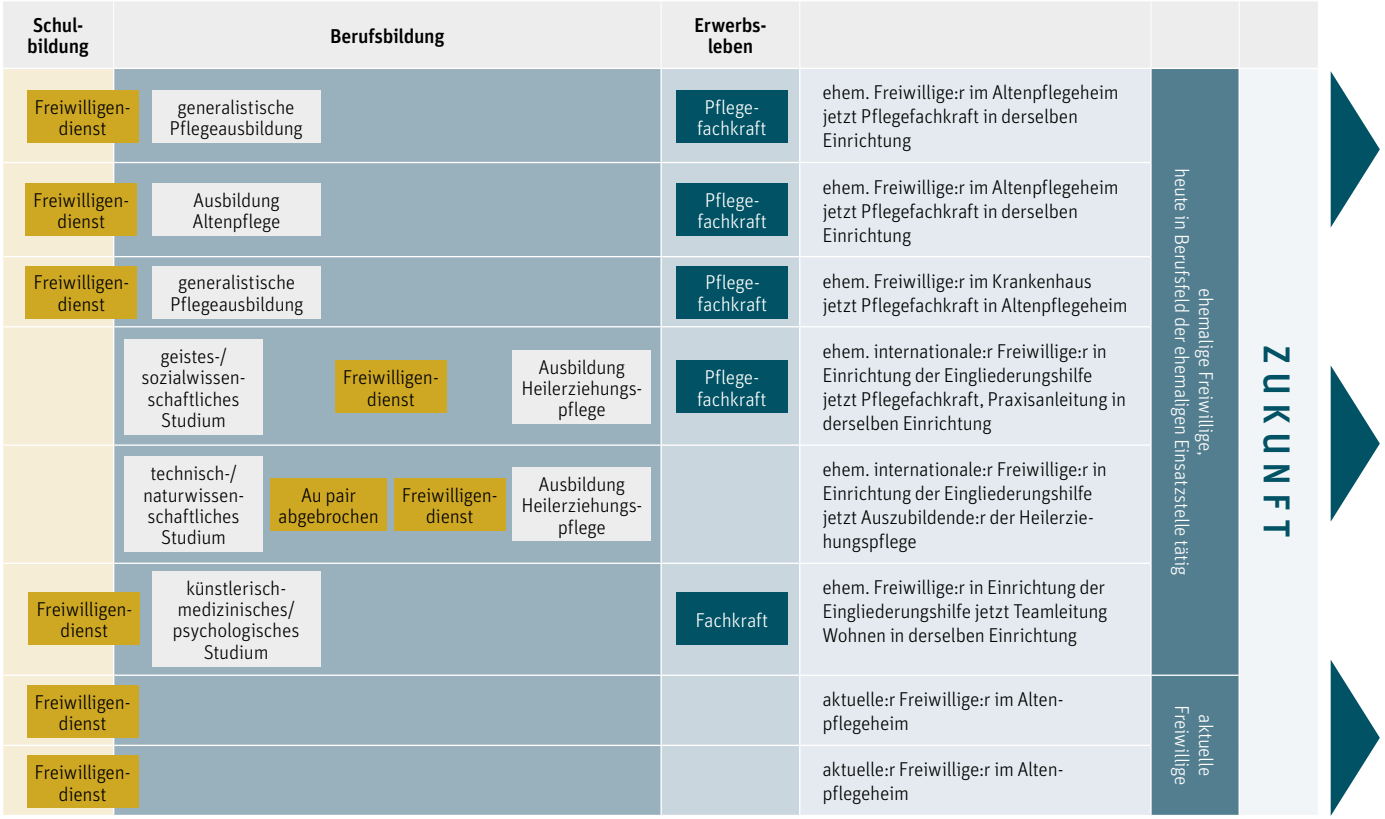
Andere frühere Freiwillige schilderten uns solche einprägsamen Momente nicht. Ihre Motivation wuchs vor allem, während sie die Arbeit mit älteren Menschen schätzen lernten. Viele hoben etwa die große Dankbarkeit hervor, die sie von den Klient:innen in den Einrichtungen erfahren hätten.[5] Sie könnten außerdem in der Arbeit anderen Menschen eine Freude machen oder deren Leben bereichern.[6] Nahezu alle ehemaligen Freiwilligen, die nun mit älteren Menschen arbeiten, äußerten in irgendeiner Form den Wunsch, anderen durch ihre Arbeit „etwas mitzugeben".[7] Sie einte somit eine starke altruistische Motivation sowie der Wunsch, eine positive Rolle für andere zu spielen.

„So einen entscheidenden Moment gab es da eigentlich nicht. Das war eher eine Entwicklung."
(ehemalige Freiwillige, jetzt Fachkraft, Altenpflegeheim)[8]

Internationale Freiwillige gehen oft einen längeren Weg bis zur Ausbildung

Internationale Freiwillige kommen häufiger als Inlandsfreiwillige schon mit einem Studium oder einer abgeschlossenen Berufsausbildung im Gepäck nach Deutschland. Der Freiwilligendienst kann in ihren Biografien deshalb mitunter eine andere Rolle spielen als bei Inlandsfreiwilligen, die meist nach der Schule in den Dienst starten.[9] So bietet er nicht nur Orientierung in beruflicher Hinsicht, sondern kann auch dazu dienen, eine Entscheidung über den künftigen persönlichen Lebensmittelpunkt zu treffen: Können sie sich vorstellen, im Land zu bleiben? Sind die Möglichkeiten in Deutschland es ihnen wert, weit entfernt von Freund:innen und Familien zu leben sowie möglicherweise den Beruf zu wechseln? Gleichzeitig können sowohl internationale als auch Inlandsfreiwillige über ihren Dienst die Weichen für das eigene Leben erstmals selbst stellen oder sie neu justieren.

Rolle des Freiwilligendienstes in der Biografie der ehemaligen und aktuellen Freiwilligen, 2025
(eigene Darstellung in Anlehnung an Hielscher und Mildenberger 2015[10])



„Ich hatte einen Klienten in der Tagesgruppe, der war ganz nah zu mir. (…) Und er hat viel erzählt. Wow! Wenn man ihn zuerst sieht, denkt man: Vielleicht kann er nicht so viel machen, er hat aber so viel gemacht. Dann war er aber nicht mehr fähig weiterzuarbeiten. Und dann ist er gestorben und das tat mir voll weh. (…) Aber das alles, was er mir erzählt hat, da dachte ich mir: Wie hat er das schaffen können? Wie konnte er seine Fähigkeiten entwickeln? Da wollte ich dann noch mehr dazulernen."
(ehemalige internationale Freiwillige, jetzt Auszubildende der Heilerziehungspflege, Einrichtung für (ältere) Menschen mit Behinderungen)[4]

4.2 Impulse aus der Einsatzstelle?

Der innere Antrieb, den Freiwillige in ihrem Dienst gegenüber den Kolleg:innen und der Leitung zeigten, war aus einem weiteren Grund wichtig: Wer im Dienst Interesse bekundete, gelegentlich Arbeitsabläufe hinterfragte und eigene Ideen einbrachte, bei dem fiel es den Leitungen und Begleitungen leichter, die berufliche Zukunft der Freiwilligen anzusprechen.

Die Ansprache der beruflichen Zukunft erfordert Sensibilität

Für einige Mentor:innen, Bereichsleitungen und Fachkräfte war die berufliche Zukunft der FSJ- oder BFD-Teilnehmenden ein sensibles Thema. Schließlich betrachteten sie den Freiwilligendienst meist als einen Lerndienst mit offenem Ausgang. Gleichzeitig hoben sie hervor, dass er ein besonders erfolgreicher Zugang in den Beruf sei – wenn auch nur für einen Teil der Freiwilligen. Diese Ambivalenz offenbarten viele Beschäftigte und Leitungen in den Interviews. Sie spiegelt das Spannungsfeld zwischen einem eher arbeitsmarkt- und einem bildungsorientierten Blickwinkel auf FSJ und BFD wider (→ Kapitel 2), in dem sich die Beschäftigten in den Einsatzstellen positionieren müssen.

Die Frage, ob Freiwillige beruflich in die Pflege gehen wollen, erforderte aus einem weiteren Grund Fingerspitzengefühl. Schließlich kommen die Interessen von Freiwilligen und Vertreter:innen der Einrich-

Das Freiwillige Soziale Jahr öffnen: Modellprojekt FSJ Pflege in Niedersachsen

Bislang nutzen vor allem junge Menschen mit formal höheren Schulabschlüssen das FSJ.[11] Ein Modellprojekt in Niedersachsen, durchgeführt vom Bezirksverband der Arbeiterwohlfahrt Weser-Ems, erprobt deshalb seit 2021 und bis Ende 2025, wie auch Menschen mit formal niedrigeren Bildungsabschlüssen und andere unterrepräsentierte Gruppen vom FSJ profitieren können. Das Modellprojekt wendet sich unter anderem explizit an Menschen ohne Schulabschluss, mit Sprach- und Kulturbarrieren sowie mit physischen oder psychischen Beeinträchtigungen.[12]

Enge Begleitung – auch mit Blick auf eine mögliche Ausbildung

Um den Zugang zum FSJ für diese Gruppen zu öffnen, steht für die Teilnehmenden eine Servicestelle FSJ Pflege bereit. Diese begleitet sie im gesamten Dienst eng und verbindlich. In den Einsatzstellen haben die Freiwilligen außerdem feste Ansprechpersonen, denen extra Zeit für die Begleitung zur Verfügung steht. Dabei ist die berufliche Zukunft explizit Thema. Außerdem können sich Teilnehmende die Kosten für Bus und Bahn erstatten lassen, um zur Einsatzstelle zu gelangen.

Hervorgegangen war das Projekt aus Diskussionen der Landesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege in Niedersachsen und dem Niedersächsischen Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung.[13]

Heterogenere Teilnehmende, begrenzte Informationskanäle

Eine umfassende Auswertung liegt noch nicht vor. Erste Ergebnisse aus dem Jahr 2024 deuten aber darauf hin, dass es gelang, eine heterogenere Gruppe für das Projekt zu gewinnen als in einer Vergleichsgruppe ohne die speziellen Rahmenbedingungen des Projekts.[14] Darüber hinaus blieben zahlreiche Teilnehmende für eine anschließende Ausbildung in ihren Einsatzstellen.[15] Informationen über das Modellprojekt hatten die Teilnehmenden vor allem von Familienangehörigen erhalten. Die Autor:innen der Auswertung sehen deshalb insbesondere Potenzial darin, die Informationen künftig stärker über die Jugendsozialarbeit und Jobcenter zu streuen, um so noch mehr Menschen zu erreichen, sollte das Projekt verlängert werden.[16]

Die Ergebnisse des Projekts sind dabei auch für andere Gruppen relevant. So könnten etwa internationale und Inlandsfreiwillige, die sich um eine Ausbildung bemühen wollen, von der engen Betreuung während der Dienstzeit profitieren. Die vorbereitende Begleitung mit Blick auf eine mögliche Ausbildung dürfte dabei den Interessen vieler Freiwilliger aus dem In- und Ausland entsprechen.

tung nicht immer zusammen. In einer der vier Einrichtungen diskutierte das Team in der Regel zunächst intern, inwiefern Freiwillige potenziell auch längerfristig Teil der Belegschaft werden könnten. Passt die Person in das bestehende Team? Passt der Umgang mit den Klient:innen? Vor allem müsse auch der Ausbildungsplatz beziehungsweise die Stelle als Fachkraft mittelfristig verfügbar sein, um Freiwillige halten zu können. Das Urteil im Team kann somit auch negativ ausfallen, selbst wenn Freiwillige Interesse an der Ausbildung äußern.*

> *„Aber es ist nicht einfach. Es ist nicht einfach für ein Team zu sagen, ich will dich an dieser Stelle nicht."*
> (Leitung Tagesgruppe, Einrichtung für (ältere) Menschen mit Behinderungen)[17]

In der Praxis gingen die Begleitungen und andere Fachkräfte entsprechend unterschiedlich mit der Frage um, ob Freiwillige sich die anschließende Ausbildung vorstellen könnten. Eine ehemalige Freiwillige und heutige Teamleitung erläuterte uns beispielsweise, dass sie frühestens nach etwa einem halben Jahr im Dienst vorsichtig nachfrage, welche Zukunftswünsche die Freiwilligen hätten. Sie wünschte sich dabei, dass hier die Träger der Freiwilligendienste stärker aktiv würden.[18] Eigentlich brauche es aber eine moderierende Instanz bei diesen Fragen, um den Freiwilligen einen sicheren Gesprächsraum zu bieten, fasste es eine andere Leitungsperson zusammen.[19]

> *„Das direkte Thematisieren, da bräuchte es eigentlich einen neutralen Moderator. Das muss ich ganz klar sagen. Da sollte noch jemand von außen dabei sein, der vielleicht auch die Schwerpunkte der Ausbildung in den Mittelpunkt stellt und das zusammen mit den Freiwilligen anguckt."*
> (Leitung Tagesgruppe, Einrichtung für (ältere) Menschen mit Behinderungen)[20]

Weil die berufliche Zukunft ein so sensibles Thema sein kann, schien es unseren Interviews zufolge umso wichtiger, dass Freiwillige selbst auf das Personal zugingen und klarstellten, dass sie sich für eine Ausbildung interessieren.[21] Eine Leitung fügte allerdings hinzu, dass internationale Freiwillige auch die Sprache ausreichend beherrschen müssten, um die Ausbildung beginnen zu können.[22]

Die Freiwilligen selbst gingen unterschiedlich mit der geforderten Eigeninitiative um. So schilderte eine Ehemalige, die derzeit die Ausbildung zur Heilerziehungspflegerin absolviert, dass sie zunächst, die Kolleg:innen im Arbeitsalltag auf die Ausbildung angesprochen habe. Die Leitung zog sie erst später hinzu, als sie sich mit ihrem Entschluss bereits sehr sicher war.[23] Eine andere ehemalige FSJ-Teilnehmende bekundete dagegen gleich im Erstgespräch mit der Einrichtungsleitung, sie wolle gerne die generalistische Pflegeausbildung an ihren Freiwilligendienst anschließen.[24]

Rückkehr in die Einrichtung ermöglichen

Für andere frühere Freiwillige war nicht schon während ihres Freiwilligendienstes klar, dass sie beruflich mit älteren Menschen oder Menschen mit Behinderung arbeiten wollen. Die Verantwortlichen in den Einrichtungen können hier dennoch ansetzen, indem sie sich als potenziellen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz für einen späteren Zeitpunkt ins Spiel bringen (→ Kapitel 3).

Wie Einsatzstellen eine realistische berufliche Option für die Freiwilligen werden und bleiben können, darüber sprachen wir in den Interviews nur am Rande und erhielten keine eindeutigen Antworten. Von einer aktiven Alumniarbeit berichteten die Leitungen und Begleitenden beispielsweise nicht. Längerfristige Kontakte zu ehemaligen Freiwilligen bestanden eher über die Mentor:innen oder für Freiwillige verantwortlichen Personen. Allerdings berichtete uns eine ehemalige Freiwillige, dass sie nach ihrer Zeit als FSJ-Teilnehmende auch während des Studiums über einen Nebenjob mit ihrer Einrichtung verbunden geblieben sei. Letztlich habe sie sich nach einigen Umwegen für ein Studium entschieden, mit dem sie später vollständig in die Einrichtung ihres FSJ zurückkehrte. Die Gründe, dass eine Rückkehr für sie denkbar blieb, lagen in der Einsatzstelle: Sie schätzte die Zusammenarbeit mit Kolleg:innen und Klient:innen sehr.[25]

Berufsperspektiven offen ansprechen

Einige ehemalige Freiwillige hätten sich im Rückblick gewünscht, dass die persönlichen Berufsperspektiven und die möglichen Ausbildungen schon im FSJ stärker thematisiert worden wären. Auch einige Begleitende sprachen sich dafür aus. Dabei lassen sich bei diesen Wünschen ein eher allgemeiner Informationsbedarf mit Blick auf die Ausbildung und ein Beratungs- oder Reflexionsbedarf hinsichtlich der eigenen Berufsplanung unterscheiden. Den Bedarf nach Informationen könnten Mentor:innen, Leitungspersonen oder auch ein organisierter Austausch mit Berufsschulleitungen sowie Auszubildenden stillen. Bei Beratung und Reflexion in den Einrichtungen kommt es dagegen darauf an, ob und mit wem Freiwillige ein Vertrauensverhältnis aufbauen, innerhalb dessen sie diese persönlichen Themen frei ansprechen können (→ Kapitel 3).

** Einige Einrichtungsleitungen versuchten in der Vergangenheit, Freiwilligen in solchen Fällen zunächst Alternativen im eigenen Haus anzubieten, etwa in der Hauswirtschaft oder einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung.*

4.3 Nachfühlen und durchdenken

Die Entscheidung für die Arbeit mit Älteren trafen Fachkräfte und Auszubildende, die einst als Freiwillige begonnen hatten eigenständig. Zuvor tauschten sie sich aber mit anderen über die Ideen und Pläne für ihre berufliche Zukunft aus. Gemeinsam klärten sie, inwiefern sie sich diese Arbeit längerfristig vorstellen konnten. Sie reflektierten, ob es andere Interessen gibt, denen sie zunächst gerne nachgehen würden und diskutierten, welche Verdienstmöglichkeiten sie in einem Pflegeberuf haben. Außerdem spielten auch die Arbeitsbedingungen und beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten eine Rolle. Die wichtigsten Ansprechpersonen fanden die früheren Freiwilligen dabei in ihrem engen sozialen Umfeld.

Eine ehemalige Freiwillige besprach sich beispielsweise ausführlich mit ihren Eltern. Diese hatten ihr das FSJ bereits als Möglichkeit empfohlen, um zu prüfen, ob sie wirklich die Pflegeausbildung machen wolle.[26] Für einen anderen ehemaligen BFD-Teilnehmer waren es die anderen Freiwilligen in seiner Wohngemeinschaft, mit denen er die Möglichkeiten einer Ausbildung eruierte.[27] Eine weitere Internationale sprach wiederum mit ihrem Bruder über diese Fragen.[28] Die heutigen Auszubildenden und Fachkräfte tauschten sich auch mit anderen Personen in und außerhalb der Einrichtung aus. Die Familienangehörigen und WG-Mitglieder waren aber die wichtigsten Ansprechpartner:innen für sie. Im Austausch erhielten sie Feedback zu ihren Plänen, wie eine Gesprächspartnerin berichtete:

> *„Das Feedback war schon positiv. Teilweise auch überrascht, weil man sich von mir gar nicht hätte vorstellen können, dass ich Richtung Pflege gehe. Aber ich habe viel Zuspruch bekommen und mir wurde das auch nicht ausgeredet."*
> (ehemalige Freiwillige, jetzt Fachkraft, Altenpflegeheim)[29]

Selbst- und Fremdbild gestalten

Das Beispiel im Zitat verdeutlicht, dass die Entscheidung für oder gegen die Pflegeausbildung nicht nur die berufliche Zukunft betrifft. Für die Freiwillige ging es auch darum, welche Rolle sie in der Gesellschaft einnehmen will. In den Entscheidungs- und Reflexionsprozessen glich sie entsprechend auch ab, wie sie sich selbst sah und wie andere sie wahrnahmen. Die ehemalige Freiwillige schilderte weiter:

> *„Die haben sich vielleicht was anderes für mich vorgestellt. Vielleicht einen Bürojob oder so. Aber das ist etwas, das ich mir gerade gar nicht vorstellen konnte. Die hatten teilweise eine komplett andere Vorstellung davon, was ich in Zukunft mache als ich selber."*
> (ehemalige Freiwillige, jetzt Fachkraft, Altenpflegeheim)[30]

Für manche Freiwillige dürfte dieser Abgleich zum Prozess dazugehören, sich von der Schulzeit und dem Leben im Elternhaus loszulösen. Für andere dürfte wiederum im Vordergrund stehen, Selbst- und Fremdwahrnehmung einander anzugleichen. Bei den ehemaligen Freiwilligen, die wir sprachen, waren Familienangehörige, Freund:innen und andere in diesem Moment nahe Personengruppen wichtig, um neu zu kalibrieren, wer sie künftig sein wollten und inwieweit sie das im Rahmen ihrer Erwerbsarbeit ausleben möchten.

4.4 Übergang

Spätestens wenn sich die ehemaligen Freiwilligen entschieden hatten, eine generalistische Pflegeausbildung oder eine Ausbildung der Heilerziehungspflege zu beginnen, ging es um die praktische Umsetzung. Um von Freiwilligendienstleistenden zu Auszubildenden zu werden, gilt es, einige Hürden zu überwinden. Den Übergang bewältigen die Freiwilligen, wenn sie sich bewerben, die Zusage für den Ausbildungsplatz und die Berufsschule haben und geklärt ist, wie und wo sie vor Ort wohnen können.

Überhöhten Erwartungen mit Transparenz begegnen

Einige Leitungspersonen berichteten, dass internationale Freiwillige teilweise mit sehr hohen Erwartungen nach Deutschland kämen. Sie hätten etwa idealisierte Vorstellungen davon, wie Leben und Arbeit ablaufen, welche beruflichen Möglichkeiten ihnen offenstehen und wie schnell sie vor Ort ankommen können. In der Realität begegneten ihnen dann aber mitunter Ablehnung und Diskriminierung, die sprachlichen und bürokratischen Hürden für einen längeren Aufenthalt seien hoch und viele würden unterschätzen, wie sehr ihnen Freund:innen und Familie fehlen. Deshalb wünschten sich die Gesprächspartner:innen ein besseres Erwartungsmanagement. Das bedeutet vor allem, dass die Träger von Freiwilligendiensten sowie auch die Verantwortlichen in den Einrichtungen transparent machen sollten, mit welchen Hürden und Chancen Freiwillige rechnen müssen, wenn sie sich um eine Ausbildung bemühen.

Unterschiedliche Unterstützungswünsche von Inlands- und internationalen Freiwilligen

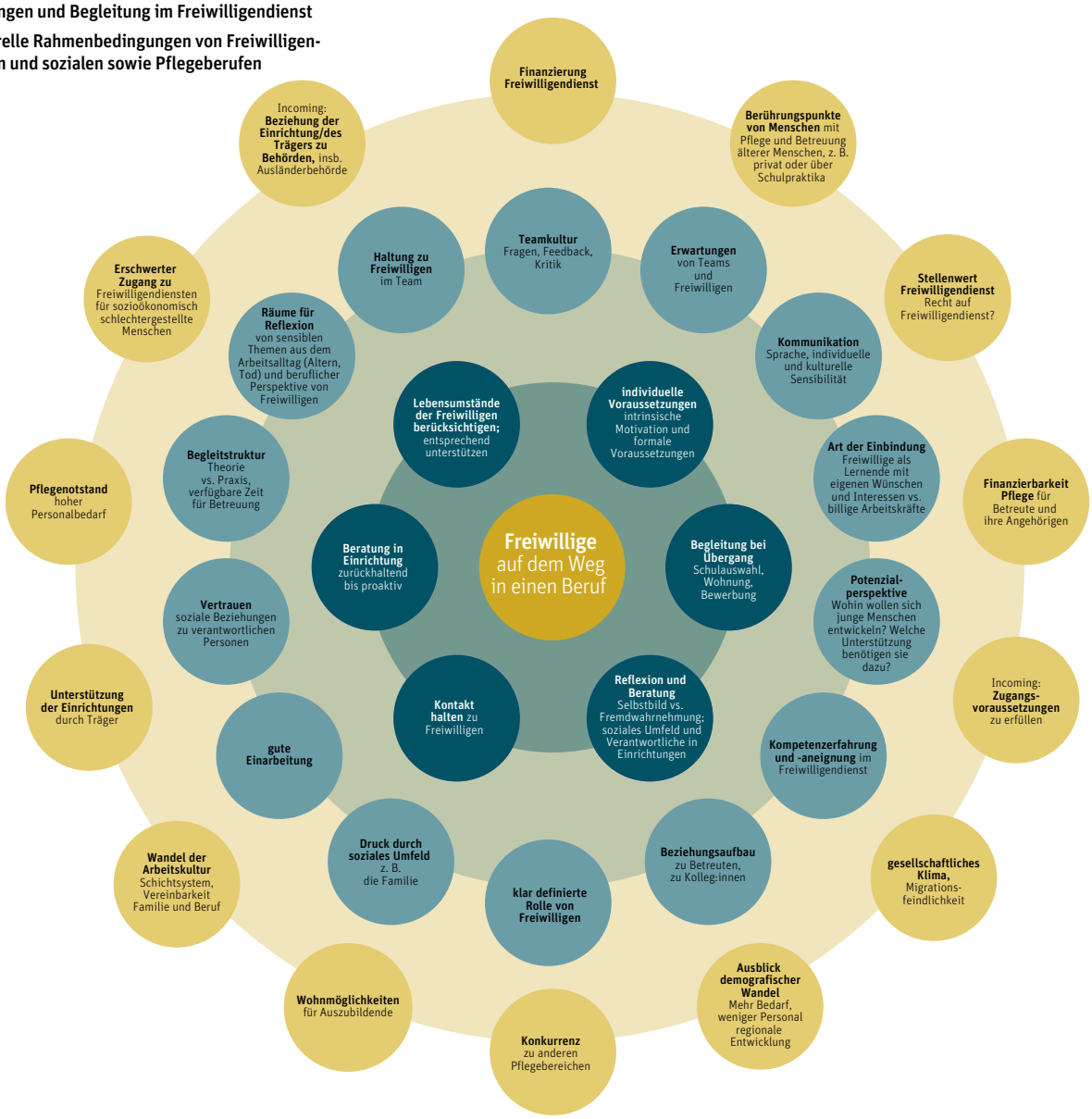
Einige frühere Freiwillige benötigten nur wenig Unterstützung seitens der Einrichtung. Auch im Rückblick waren sie zufrieden mit der Hilfe, die sie hatten. Eine heutige Fachkraft tauschte sich etwa mit der Heimleitung darüber aus, welche Schule empfehlenswert wäre. Den Rest des Prozesses bewerkstelligte

Viele Faktoren beeinflussen, ob Freiwilligendienste als Sprungbrett dienen

Die Interviews offenbarten zahlreiche Einflussgrößen für erfolgreiche Freiwilligendienste und einen gelingenden Übergang vom Dienst in die Ausbildung. Die wichtigsten davon diskutieren die Kapitel 3 und 4 ausführlich. Die Grafik enthält zusätzlich einige weitere, weniger zentrale Einflussgrößen, die wir in dieser Studie nur angerissen haben. Vor allem aber enthält sie eine wichtige Erkenntnis: Entscheidende Weichenstellungen und Faktoren finden sich bereits bei den Rahmenbedingungen (Finanzierung, Verfügbarkeit von Zeit für die Begleitung) und den konkreten Erfahrungen, die Freiwillige in ihrer Zeit in der Einrichtung machen (Beziehungsaufbau, Vertrauen, Lernerfahrungen). Entscheiden sie sich für eine Ausbildung, müssen vor allem internationale Freiwillige zahlreiche weitere bürokratische oder lebenspraktische Hürden überwinden. Es ist davon auszugehen, dass dies ähnlich auch für Freiwillige mit geringen finanziellen und sozialen Ressourcen, also vor allem persönlichen Netzwerken, gilt.

Strukturelle Rahmenbedingungen von Freiwilligendiensten, Faktoren für gute Erfahrungen im Freiwilligendienst und gelingenden Übergang in eine Ausbildung
(eigene Darstellung)

- **Voraussetzungen für einen erfolgreichen Übergang vom Freiwilligendienst in die Ausbildung**
- **Erfahrungen und Begleitung im Freiwilligendienst**
- **strukturelle Rahmenbedingungen von Freiwilligendiensten und sozialen sowie Pflegeberufen**



sie allein. Eine andere heutige Beschäftigte erhielt wiederum bei der Bewerbung Unterstützung. Insgesamt wünschten sich die Freiwilligen unterschiedlich viel Hilfe.

Gerade die früheren internationalen Freiwilligen beschrieben deutlich größere Hürden und benötigten mehr Hilfestellung als Inlandsfreiwillige, insbesondere bei der Wohnsituation. Teilweise bieten Einsatzstellen Wohnraum für Auszubildende an, aber nicht alle haben den Platz oder die finanziellen Mittel für hauseigene Auszubildenden-Unterkünfte. Dementsprechend stellt sich die Frage, wo die Auszubildende aus dem Ausland zu einer bezahlbaren Miete unterkommen. Einige ehemalige Freiwillige mussten sich mit Ausbildungsbeginn erstmals auf dem lokalen Wohnungsmarkt zurechtfinden.

Neben Herausforderungen auf dem Wohnungsmarkt mussten internationale Freiwillige sich zudem mit Behördengängen auseinandersetzen, wollten sie in eine Ausbildung wechseln. So benötigten sie etwa Übersetzungen für Schul- oder Studienzeugnisse und mussten mitunter Anerkennungsverfahren für diese durchlaufen. Vor allem brauchten sie aber einen Aufenthaltsstatus. Dieser sei eine bürokratische Hürde, weil er an den Freiwilligendienst geknüpft ist, der wiederum häufig einige Monate vor dem Ausbildungsbeginn ende, so eine Leitungsperson. Dadurch entstehe eine Lücke, die Freiwillige und Leitungen irgendwie füllen müssten. Eine bislang gut funktionierende Option sei dabei eine Verlängerung des Freiwilligendienstes. Angesichts dieser Herausforderungen für internationale Freiwillige auf dem Weg in die Ausbildung könne es von Vorteil sein, wenn Freiwillige vor dem Dienst bereits als Au-pair in Deutschland gelebt hätten, so ein Ehemaliger.[31] Diese Einschätzung veranschaulicht dabei zwei Dinge: Zum einen hebt sie hervor, wie wichtig und mitunter lang die Phase des Ankommens für internationale Freiwillige ist, in der sie sich in Land, Gesellschaft und Arbeitsalltag zurechtfinden müssen (→ Kapitel 3). Zum anderen zeigt sie, dass internationale Freiwillige, die sich im Dienst für eine Ausbildung entscheiden, deutlich höhere Anforderungen erfüllen müssen als Inlandsfreiwillige.

Ansprechperson für Fragen des Übergangs unerlässlich

Gerade internationale Freiwillige profitierten also davon, dass ihnen die Verantwortlichen in den Einrichtungen bei bürokratischen und lebenspraktischen Herausforderungen während ihres Wechsels in die Ausbildung unter die Arme griffen. Doch auch Inlandsfreiwillige können potenziell eine Ansprechperson für den Übergang benötigen. So dürften viele von ihnen während der Ausbildung auch die erste eigene Wohnung beziehen. Wer wiederum bislang wenig Erfahrung mit Bewerbungsprozessen auf dem deutschen Arbeitsmarkt hat, kann von der Unterstützung durch Leitungen und Mentor:innen profitieren – ob mit oder ohne einen deutschen Pass.

Auch hier stellt sich – wie bei der Begleitung der Freiwilligen insgesamt – die Frage, wer im Team diese Unterstützungsarbeit leisten kann und inwiefern die dafür nötigen zeitlichen Ressourcen fest einkalkuliert sind. Denn die Themen des Übergangs in die Ausbildung kommen noch zu den Aufgaben Begleitender – also etwa die Freiwilligen an die Arbeit heranzuführen und ansprechbar zu sein – hinzu. In den vier Einrichtungen aus dieser Untersuchung waren es vor allem die Leitungspersonen, die den Freiwilligen hierbei zur Seite standen.

Zwischenfazit

Freiwillige, die sich für eine Pflegeausbildung entschieden, benötigten unterschiedlich viel Unterstützung beim Übergang. Ehemalige internationale FSJ- oder BFD-Teilnehmende hatten dabei deutlich größere Bedarfe – auch, weil sie mehr und höhere bürokratische und alltagspraktische Hürden bewältigen mussten als Inlandsfreiwillige.

Die Einrichtungen unterstützten die Freiwilligen dabei individuell nach Bedarf. Die Verantwortlichen setzten allerdings voraus, dass die Freiwilligen in ihrem Dienst Engagement zeigten und vermitteln konnten, dass es ihnen mit dem Beruf ernst sei. Offen blieb dagegen, inwiefern etwa stärker formalisierte Unterstützungsangebote den Übergang noch besser gestalten könnten.

Insgesamt veranschaulicht der Blick in die Übergangsphase zwischen Freiwilligendienst und Ausbildung, dass zahlreiche entscheidende Gelingensfaktoren bereits in den Rahmenbedingungen von Freiwilligendiensten und Pflegeberufen sowie vor allem in den konkreten Erfahrungen von Freiwilligen in ihren Einsatzstellen liegen. Entschieden sie sich einmal für die Ausbildung, war der Wille bei allen Beteiligten groß, den Wunsch auch erfolgreich in die Tat umzusetzen.

Konkurrenz zwischen den Pflegeberufen?

Laut unseren Interviewten ist es in den letzten Jahren zunehmend schwieriger geworden, Freiwillige nach einer Ausbildung längerfristig zu halten. Ein wichtiger Faktor war für sie dabei die generalistische Pflegeausbildung (→ Kapitel 2), in der Auszubildende Einblicke in alle Pflegebereiche erhalten. Anschließend stehe ihnen neben der Altenpflege auch das Krankenhaus als Arbeitsort offen. Viele würden direkt oder nach kurzer Zeit dorthin wechseln: Neue Fachkräfte hätten dort mehr Entwicklungsmöglichkeiten und die Arbeit sei gesellschaftlich angesehener. Die Altenpflege sei deshalb für viele schlichtweg weniger attraktiv. Die Interviews unterstreichen, dass es umso wichtiger ist, die Pflege und Betreuung älterer Menschen so zu gestalten, dass Menschen, die diese Arbeit eigentlich gerne verrichten, ihr nachgehen können, ohne sich nach kurzer Zeit festgefahren und dauerhaft erschöpft zu fühlen.

5 FAZIT

Die Altenpflege steht vor großen Herausforderungen. Vielerorts fehlt es akut an Hilfs- sowie Fachkräften und zu wenige Berufsanfänger:innen entscheiden sich längerfristig für den Job. Die Arbeitsbelastung ist hoch und die Vereinbarkeit mit dem Familien- und Privatleben schwierig. Die akuten und absehbaren Personallücken betreffen dabei auch andere Berufe im sozialen Sektor wie etwa die Heilerziehungspflege. Wie ist die Rolle von Freiwilligendiensten also vor diesem Hintergrund einzuschätzen? Was lernen wir aus den Interviews dieser Studie?

Die wichtigste Antwort lautet: Freiwilligendienste können ein Baustein für eine nachhaltige Personalentwicklung in der Arbeit mit älteren Menschen sein. Sie sind gewiss nicht der einzige zentrale Baustein, auch weil Freiwillige mit rund zehn Prozent der Schulabgänger:innen eines Jahrgangs schon rein quantitativ eine vergleichsweise kleine Gruppe bilden.[1] Jobmessen, Praktika sowie Schulbesuche spielen beispielsweise ebenfalls eine Rolle, um den Beruf für junge Menschen interessant zu machen. Die Freiwilligendienste unterscheiden sich allerdings qualitativ von vielen anderen Wegen, über die Menschen in eine Ausbildung gelangen, unter anderem weil künftige Fachkräfte mehr Zeit haben, in den Beruf zu finden und sich mit mehr Vorwissen beziehungsweise Erfahrungen für eine Ausbildung entscheiden können. Das bestätigen die Einschätzungen der früheren und aktuellen Freiwilligen, Einrichtungsleitungen, Beschäftigten und Fachexpert:innen in den vorangehenden Kapiteln.

Erfolgsgeschichten für Freiwillige und Leitungen

Die meisten Interviewpartner:innen berichteten von Erfolgsgeschichten. Aus Sicht der Einrichtungsvertreter:innen bringen ehemalige Freiwillige eine hohe Motivation für die Arbeit mit Älteren und eine Reife im Umgang mit den Klient:innen mit. Darüber hinaus vermuteten einige Leitungspersonen und ehemalige FSJ- oder BFD-Teilnehmende, dass frühere Freiwillige ihre Ausbildung seltener abbrechen und später tendenziell länger in der Einrichtung verbleiben würden. Diesen Annahmen sollten künftige Forschungsarbeiten weiter nachgehen.

Auch die ehemaligen Freiwilligen bewerteten ihre Zeit in den Einsatzstellen als Erfolg. Vor allem konnten sie im Anschluss gut informierte Entscheidungen über ihre berufliche Zukunft treffen und gingen dadurch besser vorbereitet in die Ausbildung. Sie kannten bereits die Arbeitsbedingungen, viele Tätigkeiten und die Intensität des Berufsalltags. In der Ausbildung konnten sie dann auf das im FSJ oder BFD Gelernte und ihre Erfahrungen zurückgreifen – eine klare Erleichterung.

Zusammenfassend lässt sich somit sagen, dass Freiwilligendienste unter anderem verlässliche und langfristige Mitarbeitende hervorbringen können, die einen starken inneren Antrieb für die Arbeit haben. Das Potenzial der Dienste ist damit zumindest theoretisch groß. In welchem quantitativen Ausmaß sich dieses auch realisiert, ist bislang empirisch nicht geklärt.

Gelingende Übergänge haben vielfältige Voraussetzungen

Trotz ihres Potenzials garantieren Freiwilligendienste nicht per se, dass mehr Menschen längerfristig in die Berufe der Einsatzfelder gehen. Ob sich Freiwillige später für oder gegen eine Ausbildung oder ein Studium in ihrem Einsatzbereich entscheiden, hängt von vielen Faktoren ab. Sie betreffen etwa die konkrete Unterstützung beim Übergang in die Ausbildung, die allgemeinen Erfahrungen, die Freiwillige im Dienst machen sowie die strukturellen Rahmenbedingungen der Freiwilligendienste (etwa die Finanzierung der Programme oder der erschwerte Zugang insbesondere für sozioökonomisch schlechtergestellte Menschen) und der Pflegeberufe (etwa die allgemeine Attraktivität des Berufs sowie die Personalengpässe).

Die Verantwortlichen in den Einsatzstellen können vor allem auf zwei Ebenen aktiv werden. So können sie insbesondere den Arbeitsalltag im Freiwilligendienst gestalten, Begleitstrukturen etablieren und die berufliche Zukunft auf sensible Weise thematisieren. Eine erfolgreiche Begleitung bedeutet für die von uns Interviewten meist, dass es verlässliche Ansprechpersonen gibt, die die Freiwilligen mit Geduld unterstützen und auch ein persönliches Interesse daran haben, sie auf ihrem Weg zu begleiten. Die berufliche Zukunft anzusprechen, war dabei ein sensibles Thema. Einige Leitungen und Begleitungen wollten die Freiwilligen nicht unter Druck setzen. Die Freiwilligen selbst beschäftigten sich aber ausnahmslos ohnehin mit der Frage nach dem Mehrwert ihres Dienstes für den Arbeitsmarkt, selbst wenn sie ihn nicht aus diesem Grund begonnen hatten. Das ist nicht verwunderlich, denn in

marktwirtschaftlich organisierten Gesellschaften ist die große Mehrheit der Menschen gezwungen, einer Erwerbsarbeit nachzugehen. Freiwillige sind somit nach der Schule oder zwischen zwei Jobs unweigerlich mit der Frage ihrer beruflichen Zukunft konfrontiert. Für die aktuellen oder ehemaligen Freiwilligen in dieser Untersuchung war es wichtig, dass ihr Freiwilligendienst sie auch beruflich voranbrachte. Dieser Zusammenhang scheint aber im politisch-gesellschaftlichen Diskurs über Freiwilligendienste teilweise nicht ausreichend Berücksichtigung zu finden. Die Interviews deuten darauf hin, dass dies umso mehr mit Blick auf internationale Freiwillige gilt, für die bereits die Visavergabe daran hängt, dass sie keine zu expliziten beruflichen Erwartungen oder Pläne an den Dienst knüpfen (→ Kapitel 2). Aus dieser Beobachtung folgt nun allerdings nicht, dass Freiwilligendienste ausschließlich der Erwerbsbiografie dienen sollten. Paradoxerweise trägt gerade die Ergebnisoffenheit der Dienste mit dazu bei, dass Freiwillige die Arbeit mit einem freieren Blick kennenlernen als mit einer reinen Arbeitsmarktperspektive.

Freiwilligendienste können sich somit vor allem dann positiv auf die Nachwuchsentwicklung auswirken, wenn Freiwillige Raum zum Lernen haben, sich entfalten können, gute Erfahrungen machen, mitgestalten dürfen und reflektieren können, ob sie in diesem Berufsfeld arbeiten möchten. Darüber hinaus müssen die Rahmenbedingungen stimmen. Freiwilligendienste sind kein geeignetes Mittel gegen akute Personalengpässe. Sind die Arbeitsbedingungen schlecht und fehlt es an Möglichkeiten, den Job mit dem eigenen Lebensmodell zu vereinbaren, dürften auch Freiwillige eher selten den Weg in einen Pflegeberuf wählen. Um das Potenzial der Dienste zu heben, sind also sowohl gute Arbeitsbedingungen als auch eine gute Begleitung von Freiwilligen, die ihre berufliche Zukunft offen anspricht, notwendig.

Übertragbarkeit der Befunde auf andere Einsatzbereiche von Freiwilligendiensten

Diese Erkenntnisse konnten wir aus der Alten- und der Heilerziehungspflege für ältere Klient:innen ableiten. Wie spezifisch sind sie für diesen Bereich? Was lässt sich möglicherweise auf andere Berufsfelder übertragen?

Die Rahmenbedingungen verschiedener Pflegeberufe und der Betreuungsberufe im sozialen Bereich unterscheiden sich. So arbeitet ein Altenpflegeheim etwa mit einem anderen Personalschlüssel als eine Einrichtung der Eingliederungshilfe für ältere Menschen. Gleichzeitig stehen aber viele Berufsfelder im sozialen Sektor, gerade in Pflege- und Betreuungsberufen, vor ähnlichen Herausforderungen wie die Altenpflege, so etwa auch die Betreuung für Kinder unter drei Jahren, die Heilerziehungspflege sowie die ambulanten Pflege- und Betreuungsdienste. Insbesondere die Alterung der Bevölkerung und der Belegschaften führt dazu, dass viele Einrichtungen mittel- und langfristig auf Nachwuchskräfte angewiesen sind. Freiwilligendienste können dabei unabhängig vom konkreten Berufsfeld zumindest potenziell dazu beitragen, Menschen einen Zugang in den Beruf zu bieten. Zentrale Faktoren, wie eine gute Begleitstruktur, praktische Unterstützung beim Übergang vom Freiwilligendienst in die Ausbildung sowie Reflexionsräume für die Frage der beruflichen Zukunft dürften Freiwilligen und allen anderen Beteiligten unabhängig vom Einsatzfeld gute Erfahrungen ermöglichen. Sie schaffen eine wichtige Grundlage, auf der sich Menschen dann letztlich für oder gegen den Beruf entscheiden können.

Selbst wenn Freiwillige später nicht in pflegerische oder soziale Berufe gehen, haben die Dienste aber eine gesellschaftliche Bedeutung. Darauf wiesen auch einige Leitungen und ehemalige Freiwillige hin. Schließlich machten viele Freiwillige prägende Erfahrungen in der Arbeit mit unterstützungsbedürftigen Menschen. Sie würden Perspektivwechsel lernen und sich in Empathie üben – wichtige Qualitäten für das gesellschaftliche Miteinander und den Zusammenhalt.

WAS TUN?

Wir sind der Frage nachgegangen, welche Rolle Freiwilligendienste für den Personalnachwuchs in sozialen und Pflegeberufen spielen. Angesichts der alternden Bevölkerung braucht es für die Betreuung und Pflege älterer Menschen künftig mehr Arbeitskräfte. Die Freiwilligendienste sind einer von verschiedenen Zugangswegen in diese Arbeitsfelder. Ihr Potenzial liegt darin, dass sie Freiwillige durch die Erfahrungen, die sie während ihres Dienstes machen, in die Lage versetzen, gut informiert über ihre berufliche Zukunft zu entscheiden und so auch zu einer nachhaltigen Entwicklung beim Personal beitragen.

Rahmenbedingungen

1 | Attraktive Berufe und gute Bedingungen in Freiwilligendiensten zusammendenken

Das Potenzial von Freiwilligendiensten entfaltet sich nur dann, wenn die Berufe gute Rahmenbedingungen für Beschäftigte und Klient:innen bieten. Sie sind die Grundlage dafür, dass Freiwillige Zeit und Raum haben, gute Erfahrungen im Dienst zu machen und in den Beruf einzutauchen. Wir empfehlen deshalb, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu verbessern sowie die Arbeitsbelastung zu verringern. Einrichtungen sollten passende Arbeitszeitmodelle erproben und umsetzen. Die Bundespolitik muss dafür die richtigen Rahmenbedingungen setzen. Sie sollte die Impulse der Konzertierten Aktion Pflege weiterverfolgen und intensiveren (→ Kapitel 2).

2 | Verlässliche Finanzierung von Freiwilligendiensten sicherstellen

In den vergangenen Jahren mussten die Träger und Einsatzstellen von Freiwilligendiensten wiederholt für eine ausreichende Finanzierung kämpfen. Daran hängt nicht zuletzt ein Teil der Begleitstrukturen für Freiwillige aus dem In- und Ausland. Sollen Freiwilligendienste langfristig ihre Wirkung in Gesellschaft und Einrichtungen entfalten, setzt dies eine sichere finanzielle Grundlage voraus. Im Koalitionsvertrag der aktuellen Bundesregierung heißt es: „Wir stärken die Freiwilligendienste, stellen die überjährige Finanzierung sicher und bauen die Strukturen und Plätze sukzessive aus.“ Dieses Ziel sollte die Bundesregierung entsprechend umsetzen.

3 | Kontakt halten und Rückkehr ermöglichen

Nicht alle Freiwilligen, die sich für den Beruf interessieren, entscheiden sich direkt im Anschluss für eine Ausbildung oder ein Studium in ihrem Einsatzbereich. Die Studie hat gezeigt, dass Freiwillige auch nach längerer Zeit beruflich in die Einsatzstelle zurückkehren können. Wir empfehlen, dass Einrichtungen Wege ausloten, wie sie bei Interesse der Freiwilligen den Kontakt halten können. Die Einsatzstellen könnten etwa kleine Alumni-Netzwerke aufbauen, über die sie mit interessierten ehemaligen Freiwilligen im Austausch bleiben.

Zugang

4 | Berührungspunkte mit der Pflege schaffen

Die Freiwilligen dieser Untersuchung kamen meist schon vor ihrem Dienst mit sozialen oder Pflegeberufen in Kontakt. Einige hatten Angehörige, die in der Branche arbeiteten, andere hatten Schulpraktika in einem Altenheim absolviert. Wir empfehlen, dass Einrichtungen früh und wiederkehrende Kontaktpunkte mit der Pflege ermöglichen, etwa über Kita- und Schulbesuche, Praktika, Jobmessen sowie Tage der offenen Tür.

5 | Barrieren abbauen

Freiwilligendienste sind nicht für alle Menschen gut zugänglich. Insbesondere sozioökonomisch schlechtergestellte Menschen sind unterrepräsentiert. Wir empfehlen daher, dass Einrichtungen, Träger und Bundes- sowie Landespolitik bestehende Zugangsbarrieren abzubauen. Zentrale Ansatzpunkte dafür sind die finanzielle Unterstützung von Menschen mit geringen finanziellen Ressourcen sowie die Kostenübernahme von ÖPNV-Tickets sowie von Flügen für An- und Abreise bei internationalen Freiwilligen. Zugleich sollten sie die Möglichkeiten bekannter machen, den Freiwilligendienst individuell auszugestalten, also etwa die Option, ihn in Teilzeit zu absolvieren.

6 | Berufliche Interessen internationaler Freiwilliger anerkennen

Die berufliche Zukunft internationaler Freiwilliger ist bereits bei der Visavergabe eine Hürde. Die Dienste sind ergebnisoffen angelegt und Freiwillige sollen nicht schon vorab den Plan verfolgen, eine Ausbildung in Deutschland anzuschließen. Gleichzeitig spielt die berufliche Perspektive für die allermeisten Freiwilligen aber eine zentrale Rolle beim Freiwilligendienst. Die Interviews zeigen, dass die deutschen Botschaften künftigen Freiwilligen mitunter ein Visum vorenthalten, wenn diese beim notwendigen

Botschaftstermin erwähnen, dass sie sich eine Ausbildung oder ein Studium in Deutschland vorstellen könnten. Entsprechende Fälle sind bei Trägern und Fachverbänden bekannt. Wir empfehlen, dass deutsche Botschaften keine Visa verwehren, wenn Freiwillige sich mit dem Gedanken tragen, über ihren Freiwilligendienst hinaus in Deutschland zu bleiben, etwa für eine Ausbildung oder ein Studium.

Begleitung und Erfahrungen

7 | Begleitstruktur mit eingeplanter Arbeitszeit etablieren

Eine gute Begleitung trägt entscheidend zu einem erfolgreichen Freiwilligendienst bei – für Freiwillige selbst sowie für die Beschäftigten und Leitungen in den Einsatzstellen. Wichtig war es für die Freiwilligen, gut ankommen zu können. Das galt für internationale Freiwillige in besonderem Maße. Wir empfehlen, dass Einrichtungen klare Begleitstrukturen erarbeiten, die für Begleitende Arbeitszeit für diese Aufgabe fest einplanen. Sie sollten regelmäßig prüfen, inwiefern die Strukturen den Ansprüchen an eine gute Begleitung genügen. Trägerorganisationen sollten Einrichtungen mit geringeren Ressourcen und hoher Belastung dabei unterstützen. Weiter empfehlen wir Trägern, Ländern und Bund regionale unabhängige Begleitstellen einzurichten, wo keine vergleichbaren Strukturen bestehen. Dabei können sie auf die Erfahrungen aus dem Modellprojekt FSJ Pflege in Niedersachsen aufbauen (→ Kapitel 4).

8 | Sensibilisierung für das Potenzial von Freiwilligen

Freiwilligendienste können sich vor allem dann positiv auf die Nachwuchsentwicklung auswirken, wenn Freiwillige Raum zum Lernen haben, sich entfalten können, gute Erfahrungen machen, mitgestalten dürfen und reflektieren können, ob sie in diesem Berufsfeld arbeiten möchten. Sie bieten zwar Entlastung für die Beschäftigen in den Einsatzstellen, sind aber keine Arbeitskräfte, die die vielerorts bestehenden Personallücken beheben. Wir empfehlen, dass Leitungen in den Einsatzstellen in ihren Teams das Bewusstsein dafür schärfen. Trägerorganisationen sollten wiederum bei Bedarf auch Leitungen entsprechend sensibilisieren.

9 | Internationale Freiwillige bei besonderen Herausforderungen unterstützen

Internationale Freiwillige müssen sich im Freiwilligendienst nicht nur in der Einsatzstelle, sondern an einem neuen Ort mit neuen Menschen und einer anderen Sprache zurechtfinden. Dadurch ergeben sich besondere Unterstützungsbedarfe. Wir empfehlen daher, dass Einrichtungen und Träger von Freiwilligendiensten Ansprechpersonen benennen, die Freiwillige bei Bedarf etwa beim Kontakt mit Behörden sowie bei der Wohnungssuche unterstützen können.

10 | Machtgefälle in den Einrichtungen thematisieren

Bei der Arbeit in den Einsatzstellen bestehen Machtgefälle: geschlechtsspezifisch, zwischen internationalen und Inlandsfreiwilligen, zwischen Freiwilligen und Beschäftigten sowie zwischen Leitungen und Freiwilligen. Sie können Diskriminierungen hervorbringen und untergraben einen erfolgreichen Freiwilligendienst für Teilnehmende und Einsatzstellen. Wir empfehlen, dass Trägerorganisationen diese Themen in der pädagogischen Begleitung abdecken. Bei Bedarf sollten Freiwillige Räume haben, in denen sie sich im geschützten Rahmen austauschen und Handlungsmöglichkeiten besprechen können. Leitungen in Einrichtungen sollten ihre Teams entsprechend sensibilisieren.

11 | Berufliche Zukunft sensibel thematisieren

Die berufliche Zukunft war ein sensibles Thema für Begleitende und Leitungen. Sie wollten keinen Druck auf Freiwillige ausüben und ihnen eine ergebnisoffene Zeit im Dienst ermöglichen. Für die Freiwilligen selbst spielte die berufliche Bedeutung des Dienstes zugleich eine wichtige Rolle und sie beschäftigten sich ohnehin damit, ob das Berufsfeld für sie in Frage komme. Wir empfehlen, dass Einrichtungen und Träger Begleitende identifizieren, die geeignet sind, um die berufliche Zukunft mit den Freiwilligen anzusprechen. Personen, die im Alltag nicht direkt mit den Freiwilligen zusammenarbeiten, können unter Umständen besser geeignet sein.

METHODISCHE ANMERKUNGEN

Welche Bedeutung haben Freiwilligendienste für die Nachwuchsentwicklung in der Arbeit mit älteren Menschen und mit unterschiedlichen Unterstützungsbedarfen? Wie blicken Vertreter:innen der Einsatzstellen auf diese Frage und was denken ehemalige sowie aktuelle Freiwillige dazu? Diesen und weiteren Fragen sind wir in der vorliegenden Studie nachgegangen.

Wir haben dazu eine umfassende Literatur- sowie Datenrecherche durchgeführt und die Ergebnisse ausgewertet. In einem weiteren Schritt haben wir mittels leitfadengestützter Online-Interviews die Perspektiven und Erfahrungen von a) ehemaligen und aktuellen Freiwilligen, b) Leitungen, Begleitenden von Freiwilligen und Fachkräften in den Einsatzstellen sowie c) einer Vertreterin eines Trägers von Freiwilligendiensten erfasst. Die Erkenntnisse aus den Leitfadeninterviews haben wir in Expert:innengesprächen mit Vertreter:innen anderer Fachbereiche in zwei der untersuchten Einsatzstellen, einem Träger von Freiwilligendiensten sowie einer Wohlfahrtsorganisation validiert.

Auswahl der Einrichtungen

Auf Grundlage der Datenrecherche und -auswertung haben wir vier Einrichtungen ausgewählt, in denen wir leitfadengestützte Interviews sowie einzelne Expert:innengespräche geführt haben. Für die Auswahl haben wir verschiedene Kriterien herangezogen, die die Rahmenbedingungen widerspiegeln, unter denen Leistungen der Alten- und Heilerziehungspflege erbracht werden, und die damit auch die Bedingungen prägen, unter denen Freiwilligendienste stattfinden:

- *Pflegebedarf und Pflegepersonal in Pflegeheimen in Kreis oder kreisfreier Stadt*
- *Verfügbare Plätze in den für ältere Menschen bestimmten Bereichen der Einrichtung*
- *Siedlungsstruktureller Kreis- und Raumtyp, nach Lage*
- *Bruttoinlandsprodukt je Erwerbstätigen, wirtschaftliche Lage in Kreis oder kreisfreier Stadt*

Entlang dieser vier Indikatoren variieren die ausgewählten Einrichtungen möglichst stark. Die Gesamtauswahl umfasst außerdem Einrichtungen in denen Menschen aus dem In- und Ausland (Incoming-Freiwilligendienst) einen Freiwilligendienst absolviert haben oder dies zum Zeitpunkt der Veröffentlichung noch tun. Darüber hinaus sind sowohl das Freiwillige Soziale Jahr als auch der Bundesfreiwilligendienst als die größten Programme in unserer Auswahl vertreten.

Inhalte der Leitfäden

Die Leitfäden für Interviews und Expert:innengespräche haben sich an folgenden Themenblöcken orientiert:

- *Personalsituation der Einrichtung und Nachfrage nach Pflege- bzw. Betreuungsangeboten in der Region*
- *Nachwuchsgewinnung der Einrichtung*
- *Rolle und Bedeutung von Freiwilligen im Betrieb*
- *Übergang in eine Ausbildung nach dem Freiwilligendienst*
- *Zusammenarbeit mit Trägerorganisationen zur Vermittlung von Freiwilligen*

In den Expert:innengesprächen haben wir außerdem ausführlich über die Erkenntnisse aus den zuvor geführten Interviews gesprochen.

Durchführung der Interviews und Auswertung

Insgesamt haben wir 18 leitfadengestützte Interviews geführt.

- *6 ehemalige Freiwillige (aktuell Fachkräfte bzw. Auszubildende)*
- *2 aktuelle Freiwillige*
- *4 Fachkräfte*
- *5 Leitungspersonen*
- *1 Vertreterin von einem Träger von Incoming-Freiwilligendiensten*

Die Gespräche sowie der zugrundeliegende Leitfaden haben sich dabei am problemzentrierten Interview nach Witzel orientiert.[1] Wir haben zusätzlich vier Expert:innengespräche geführt. Diese Gespräche basierten auf einer jeweils angepassten Version des Leitfadens.

Alle leitfadengestützten Interviews wurden aufgezeichnet, selektiv transkribiert und pseudonymisiert. Sie wurden in Anlehnung an Gläser und Laudel inhaltsanalytisch ausgewertet.[2] Dazu haben wir sowohl deduktiv als auch induktiv Kategorien gebildet und so die zentralen Themen, Zitate und Beispiele aus dem Material herausgearbeitet.

Für die Ergebnisse der qualitativen Befragung und Analyse gilt, dass sie keine repräsentativen Aussagen ermöglichen, sondern tiefenscharfe und kontextbezogene Einblicke in die Erfahrungen und Deutungen der Gesprächspartner:innen liefern.

QUELLEN

1. Die Ausgangslage: Neue Pflegende gesucht

1 Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft Landesbezirk Bayern, „Gute Pflege braucht gute Rahmen- und Arbeitsbedingungen: ver.di Aktionstag Altenpflege“, (2024), https://gesundheit-soziales-bildung-bayern.verdi.de/++file++673cc051767a29935dff67d8/download/241119_Pressemitteilung%20Aktionstag%20Altenpflege.pdf.

2 S. Inkinen und W. Schroeder, „Pflegenotstand in der Altenpflege: Exit, Voice und Loyalty“, WSI-Mitteilungen 77, Nr. 3 (2024), https://doi.org/10.5771/0342-300X-2024-3-210; „Arbeitsbedingungen in der Pflege revisited.: Was hat sich in den vergangenen Jahren getan?“, DGB-Index Gute Arbeit Kompakt 02/2023 (2023), https://index-gute-arbeit.dgb.de/veroeffentlichungen/kompakt/++co++e6d7006e-ef35-11ed-baf5-001a4a160123; J. Auffenberg et al., "Ich pflege wieder, wenn...": Potenzialanalyse zur Berufsrückkehr und Arbeitszeitaufstockung von Pflegefachkräften, (2022); H. Theobald, „Zur Situation der Pflegekräfte in Deutschland - Herausforderungen und Lösungsansätze“, in Alterung und Pflege als kommunale Aufgabe: Deutsche und japanische Ansätze und Erfahrungen, hrsg. von F. Waldenberger et al., Research (Wiesbaden, Heidelberg: Springer VS, 2022).; I. Laß et al., „Arbeiten in sozialen Berufen: Hohe Systemrelevanz, ungünstige Arbeitsbedingungen“, Policy Brief (2020), https://d-nb.info/1256107301/34.

3 Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft Landesbezirk Bayern, „Gute Pflege braucht gute Rahmen- und Arbeitsbedingungen”.

4 J. Pimpertz und R. M. Schüler, „Anforderungen an ein zukunftsfähiges Pflegewesen: Die Pflegewirtschaft zwischen steigenden Pflegebedarfen und zunehmendem Arbeitskräftemangel“, Gutachten (Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V., Köln, 2025).

5 Statistisches Bundesamt, „Pflegevorausberechnung: 1,8 Millionen mehr Pflegebedürftige bis zum Jahr 2055 zu erwarten: Pressemitteilung Nr. 124 vom 30. März 2023“, Pressemitteilung, zuletzt geprüft am 14.07.2025, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/03/PD23_124_12.html.

6 Statistisches Bundesamt, „Genesis-Online, 12411BJ003, Bevölkerungsstand, Deutschland insgesamt, Nationalität, Geschlecht, Altersjahre (u1-85m), Stichtag: Datenlizenz by-2-0, www.govdata.de/dl-de/by-2-0“; eigene Berechnungen.

7 Pimpertz und Schüler, „Anforderungen an ein zukunftsfähiges Pflegewesen”.

8 Statistisches Bundesamt, „Pflegekräftevorausberechnung. Berichtszeitraum 2024-2070: EVAS-Nummer 12421. Ergänzung zur Datenbank GENESIS-Online“, Statistischer Bericht (2024).

9 Statistisches Bundesamt, „Statistik nach der Pflegeberufe-Ausbildungsfinanzierungsverordnung: EVAS-Nummer 21241. Ergänzung zur Datenbank GENESIS-Online“, Statistischer Bericht (2024); Statistisches Bundesamt, „Genesis-Online, 12411BJ003, Bevölkerungsstand, Deutschland insgesamt, Nationalität, Geschlecht, Altersjahre (u1-85m), Stichtag: Datenlizenz by-2-0, www.govdata.de/dl-de/by-2-0“; Statistisches Bundesamt, „Genesis-Online, 12421BJ003, Vorausberechneter Bevölkerungsstand, Deutschland insgesamt, Varianten der Bevölkerungsvorausberechnung, Altersjahre (u1-100m), Stichtag: Datenlizenz by-2-0, www.govdata.de/dl-de/by-2-0“; eigene Berechnungen.

10 M. Slupina et al., Die demografische Lage der Nation: Wie zukunftsfähig Deutschlands Regionen sind, (Berlin: Berlin Institut für Bevölkerung und Entwicklung, 2019).

11 Statistisches Bundesamt, „Genesis-Online, 12411BJ003, Bevölkerungsstand, Deutschland insgesamt, Nationalität, Geschlecht, Altersjahre (u1-85m), Stichtag: Datenlizenz by-2-0, www.govdata.de/dl-de/by-2-0“; Statistisches Bundesamt, „Genesis-Online, 12421BJ003, Vorausberechneter Bevölkerungsstand, Deutschland insgesamt, Varianten der Bevölkerungsvorausberechnung, Altersjahre (u1-100m), Stichtag: Datenlizenz by-2-0, www.govdata.de/dl-de/by-2-0“; eigene Berechnungen.

12 A. Burstedde und J. Tiedemann, „IW-Arbeitsmarktfortschreibung 2027: Aktualisierung mit Daten bis 2022. Zuwanderung kann Alterung ausgleichen.“, Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V., zuletzt geprüft am 14.07.2025, https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Report/PDF/2024/IW-Report_20242-Arbeitsmarktfortschreibung_bis_2027.pdf.

13 Verian, prognos, und Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung, „Gleichwertigkeit von Lebensverhältnissen in Deutschland: Bericht zur Erstellung eines Indikatorensets sowie Entwicklung und Durchführung einer umfragebasierten Erhebung zur Darstellung des Stands und Fortschritts bei der Gleichwertigkeit von Lebensverhältnissen. IC4-23305/007#004“, (Berlin, im Erscheinen).

14 Statistisches Bundesamt, „Personal in Pflegeheimen und ambulanten Pflegediensten“, https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Gesundheit/Pflege/Tabellen/personal-pflegeeinrichtungen.html.

15 Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR) im Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung, „Laufende Raumbeobachtung des BBSR - INKAR, Ausgabe 03/2024: Personal in Pflegeheimen je 100 vollstationärer Pflegebedürftiger“, (2024).

16 D. Nießen et al., „“You can’t always get what you want”: Prevalence, magnitude, and predictors of the aspiration-attainment gap after the school-to-work transition“, Contemporary Educational Psychology 71 (2022), https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2022.102091; M. Flohr, L. Menze, und P. Protsch, „Berufliche Aspirationen im Kontext regionaler Berufsstrukturen“, KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 72, S1 (2020), https://doi.org/10.1007/s11577-020-00665-4.

17 J. Carstensen, H. Seibert, und D. Wiethölter, „Entgelte von Pflegekräften 2023: Aktuelle Daten und Indikatoren“, Aktuelle Daten und Indikatoren (2024), https://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/Entgelte_von_Pflegekraeften_2023.pdf.

18 Bundesministerium für Gesundheit, „Tarifliche Bezahlung in der Altenpflege verpflichtend“, zuletzt geprüft am 14.07.2025, https://www.bundesgesundheitsministerium.de/presse/pressemitteilungen/tarifliche-bezahlung-in-der-altenpflege-verpflichtend.html.

19 Pflegenetzwerk Deutschland und Bundesministerium für Gesundheit, „FAQ – Das neue Personalbemessungsverfahren in der Langzeitpflege“, zuletzt geprüft am 14.07.2025, https://pflegenetzwerk-deutschland.de/faq-das-neue-personalbemessungsverfahren-in-der-langzeitpflege.

20 In HEP-Ausbildung besteht Schulgeld allerdings weiterhin.

21 Bundesministerium für Gesundheit, „Konzertierte Aktion Pflege: Gemeinsame Initiative zur Stärkung der Pflege in Deutschland“, Pressemitteilung, 03.07.2018, zuletzt geprüft am 14.07.2025, https://www.bundesgesundheitsministerium.de/presse/pressemitteilungen/2018/3-quartal/konzertierte-aktion-pflege.html.

22 S. Angenendt, N. Knapp, und D. Kipp, „Deutschland sucht Arbeitskräfte“, (2023).

23 J. Carstensen, H. Seibert, und D. Wiethölter, „Internationalisierung der Pflege – Pflegekräfte mit ausländischer Staatsangehörigkeit und ihr Beitrag zur Fachkräftesicherung“, IAB-Forschungsbericht 22|2024 (2024), https://doku.iab.de/forschungsbericht/2024/fb2224.pdf.

24 T. Buch et al., „Do xenophobic attitudes influence migrant workers' regional location choice?“, PloS one 20, Nr. 2 (2025), zuletzt geprüft am 14.07.2025, https://doi.org/10.1371/journal.pone.0316627; Siehe dazu auch: M. Ritter, Rassismus und Altenpflege in Ostdeutschland: Zum »Unbehagen« in der beruflichen Zusammenarbeit mit Migrant*innen, Postcolonial Studies (Bielefeld: transcript Verlag, 2024), zuletzt geprüft am 14.07.2025. https://directory.doabooks.org/handle/20.500.12854/133934; Carstensen, Seibert und Wiethölter, „Internationalisierung der Pflege – Pflegekräfte mit ausländischer Staatsangehörigkeit und ihr Beitrag zur Fachkräftesicherung“; B. Knight, „Schreckt der Erfolg der AfD ausländische Fachkräfte ab?“, Deutsche Welle, 08.07.2023, zuletzt geprüft am 14.07.2025, https://www.dw.com/de/schreckt-der-erfolg-der-afd-ausl%C3%A4ndische-fachkr%C3%A4fte-ab/a-66155091; Sachverständigenrat für Integration und Migration, „Systemrelevant: Migration als Stütze und Herausforderung für die Gesundheitsversorgung in Deutschland“, (Sachverständigenrat für Integration und Migration, Berlin, 2022), https://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2022/12/SVR_Jahresgutachten_2022_barrierefrei.pdf.

25 Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, „Ausbildungsoffensive Pflege (2019–2023): Abschlussbericht“, (2024), https://www.bmfsfj.de/resource/blob/246064/f0b267c1e82c553f73c21fe7993be593/ausbildungsoffensive-pflege-2019-2023-abschlussbericht-data.pdf.

26 Statistisches Bundesamt, „Genesis-Online, 21241BJ002 Auszubildende m. neu abgeschloss. Ausbildungsvertrag, Deutschland insgesamt, Geschlecht, Stichtag: Datenlizenz by-2-0, www.govdata.de/dl-de/by-2-0“.

27 Statistisches Bundesamt, „Genesis-Online, 21241BJ003 Auszubildende m. neu abgeschloss. Ausbildungsvertrag, Deutschland insgesamt, Altersgruppen (u17-50m), Stichtag: Datenlizenz by-2-0, www.govdata.de/dl-de/by-2-0“.

28 Die Bundesregierung, „Konzertierte Aktion Pflege: Zweiter Bericht zum Stand der Umsetzung der Vereinbarungen der Arbeitsgruppen 1 bis 5“, (2021), https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/3_Downloads/K/Konzertierte_Aktion_Pflege/KAP_Zweiter_Bericht_zum_Stand_der_Umsetzung_der_Vereinbarungen_der_Arbeitsgruppen_1_bis_5.pdf.

29 Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, „Ausbildungsoffensive Pflege (2019–2023)“; Die Bundesregierung, „Konzertierte Aktion Pflege: Vereinbarungen der Arbeitsgruppen 1 bis 5“, (Berlin, 2019), https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/3_Downloads/K/Konzertierte_Aktion_Pflege/191129_KAP_Gesamttext__Stand_11.2019_3._Auflage.pdf.

30 „Arbeitsmarkt Kinderbetreuung und -erziehung“, Arbeitsmarkt kompakt (2025), https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Berufe/Generische-Publikationen/AM-kompakt-Kinderbetreuung-erziehung.pdf?__blob=publicationFile; J. Tiedemann und P. Risius, „Jahresrückblick 2024 – Engpässe für Energiewende trotz sinkender Fachkräftelücke“, Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA), zuletzt geprüft am 14.07.2025, https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/KOFA_kompakt_und_Studien/2025/KOFA_Kompakt_02-2025_Jahresr%C3%BCckblick_2024.pdf; K. Wrohlich, „Erwerbsbeteiligung von Frauen: Ursachen des hohen Teilzeitanteils und politische Handlungsoptionen“, Aus Politik und Zeitgeschichte 74, 22-23/2024 (2024), zuletzt geprüft am 14.07.2025, https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/fachkraeftemangel-2024/548772/erwerbsbeteiligung-von-frauen/.

31 Die Verbrechen der Nationalsozialisten führten dazu, dass die Gruppe der Menschen mit sogenannter geistiger Behinderung im höheren Alter lange Zeit vergleichsweise klein war. Nun wächst sie an, denn wie in der Gesamtbevölkerung kamen auch viele Angehörige dieser Gruppe in den 1950er und 1960er Jahren zur Welt. Siehe ausführlich dazu: M. Börner, Leben und Altern mit ›geistiger Behinderung‹ Band 11 (Bielefeld: transcript, 2022), Dissertation, zuletzt geprüft am 14.07.2025, https://www.transcript-verlag.de/media/pdf/9a/36/4e/oa9783839469354nNlRRaOOfj5iw.pdf.

32 Lebenshilfe, „Lebenshilfe: Personalmangel bedroht Teilhabe von Menschen mit Behinderung“, zuletzt geprüft am 14.07.2025, https://www.lebenshilfe.

de/presse/pressemeldung/lebenshilfe-personalmangel-bedroht-teilhabe-von-menschen-mit-behinderung?srsltid=AfmBOordUjF8HEZjX-EenWcyesGaiiFNFo9PTP_cqPcYAukaE3WVGmqS.

33 Siehe dazu etwa: C. Heintze, R. Ötsch, und A. Troost, „Die Beschäftigungslücke in der sozialen Infrastruktur: Ungedeckte Bedarfe für eine gute Versorgung mit öffentlichen und gemeinwohlorientierten Dienstleistungen in Deutschland", Studien (Berlin, 2020).

2. Engagement oder Bildung oder Arbeit?

1 Deutscher Bundestag, „Stenografischer Bericht, 141. Sitzung: Plenarprotokoll 20/141", (Berlin, 2023), https://dserver.bundestag.de/btp/20/20141.pdf.

2 Deutscher Bundestag, „Petitionen zu Freiwilligendienste und Pandemievertrag", zuletzt geprüft am 14.07.2025, https://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2023/kw38-pa-petitionen-965232.

3 S. Huth, „Freiwilligendienste in Deutschland: Stand und Perspektiven", (Bertelsmann Stiftung, Gütersloh, 2022).

4 Huth, „Freiwilligendienste in Deutschland."

5 Bundesfreiwilligendienstgesetz vom 28. April 2011 (BGBl. I S. 687), das zuletzt durch Artikel 4 des Gesetzes vom 23. Mai 2024 (BGBl. 2024 I Nr. 170) geändert worden ist, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2024), zuletzt geprüft am 14.07.2025, https://www.gesetze-im-internet.de/bfdg/BJNR068710011.html; Jugendfreiwilligendienstegesetz vom 16. Mai 2008 (BGBl. I S. 842), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 23. Mai 2024 (BGBl. 2024 I Nr. 170) geändert worden ist, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2024), zuletzt geprüft am 14.07.2025, https://www.gesetze-im-internet.de/jfdg/BJNR084210008.html.

6 Siehe dazu: T. Olk, „Freiwilligendienste zwischen zivilgesellschaftlicher Organisation und staatlichen Rahmenbedingungen: Kriterien für ihre Weiterentwicklung", in Zivil – Gesellschaft – Staat: Freiwilligendienste zwischen staatlicher Steuerung und zivilgesellschaftlicher Gestaltung, hrsg. von T. Bibisidis, J. Eichhorn und A. Klein, 1. Aufl., Bürgergesellschaft und Demokratie (s.l.: Springer VS, 2015); G. Notz, "Freiwilligendienste" für alle: Von der ehrenamtlichen Tätigkeit zur Prekarisierung der "freiwilligen" Arbeit, 1. Aufl., Arbeitsgemeinschaft Sozialpolitischer Arbeitskreise Kleine Reihe M 253 (Neu-Ulm: AG-SPAK-Bücher, 2012).

7 Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend, „Freiwilligendienste", zuletzt geprüft am 14.07.2025, https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/engagement-und-gesellschaft/freiwilligendienste.

8 S. Hamdorf et al., „Deutschland-Monitor ´24 Haupterhebung", (2025); eigene Berechnungen.

9 Olk, „Freiwilligendienste zwischen zivilgesellschaftlicher Organisation und staatlichen Rahmenbedingungen".

10 S. Huth et al., „Abschlussbericht der gemeinsamen Evaluation des Gesetzes über den Bundesfreiwilligendienst (BFDG) und des Gesetzes zur Förderung von Jugendfreiwilligendiensten (JFDG)", (Berlin, 2015).

11 T. Wersig, Motive Für ein Freiwilliges Soziales Jahr Aus Biografischer Perspektive, 1st ed., Kasseler Edition Soziale Arbeit Series (Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, 2022).

12 Interessant wäre dabei die Frage, inwiefern die altruistischen Motive, die junge Freiwillige oftmals nennen, erst durch die starke Anrufung an freiwilligen Einsatz durch den Staat zum Tragen kommen. Diese Frage geht allerdings über den Rahmen dieses Papiers hinaus. Silke van Dyk und Tine Haubner berühren dieses Thema in ihrer Arbeit, wenn auch nicht explizit mit Blick auf Freiwilligendienste. Siehe dazu etwa: Silke van Dyk und Tine Haubner, Community-Kapitalismus, kleine reihe (Hamburg: Hamburger Edition, 2021).

13 A. Thimmel und H. Brombach, „Praxisforschung und Konzeptentwicklung in Freiwilligendiensten. Ein Kooperationsprojekt zwischen Internationalem Bund und dem Forschungsschwerpunkt Nonformale Bildung der TH Köln", Voluntaris 6, Nr. 1 (2018), https://doi.org/10.5771/2196-3886-2018-1-102; J. Fischer, „Freiwilligendienste - vom Nutzen des Engagements", Aus Politik und Zeitgeschichte 61, 48/2011 (2011).

14 Olk, „Freiwilligendienste zwischen zivilgesellschaftlicher Organisation und staatlichen Rahmenbedingungen".

15 Thimmel und Brombach, „Praxisforschung und Konzeptentwicklung in Freiwilligendiensten. Ein Kooperationsprojekt zwischen Internationalem Bund und dem Forschungsschwerpunkt Nonformale Bildung der TH Köln"; Huth et al., „Abschlussbericht der gemeinsamen Evaluation des Gesetzes über den Bundesfreiwilligendienst (BFDG) und des Gesetzes zur Förderung von Jugendfreiwilligendiensten (JFDG)"; Fischer, „Freiwilligendienste vom Nutzen des Engagements".

16 Bundesarbeitskreis Freiwilliges Soziales Jahr, „Freiwilligendienste sind ein Gewinn hoch 3", zuletzt geprüft am 14.07.2025, https://bak-fsj.de/wp-content/uploads/2023/06/Gewinn-hoch-3-Flyer.pdf.

17 Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e. V., „Empfehlungen des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge e.V. zur Verbesserung des Zugangs zu sozialen Berufen durch Freiwilligendienste: Die Empfehlungen (DV 06/22) wurde am 29. März 2023 vom Präsidium des Deutschen Vereins verabschiedet.", (Berlin, 2023), https://www.deutscher-verein.de/fileadmin/user_upload/dv/pdfs/Empfehlungen_Stellungnahmen/2023/dv-6-22_freiwilligendienste.pdf.

18 Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend, „Auflistung der freiwilligen Engagierten im Freiwilligen Sozialen Jahr: Jahrgänge 2011 bis 2024/2025", zuletzt geprüft am 14.07.2025, https://www.daten.bmfsfj.de/daten/daten/freiwilliges-soziales-jahr--137090.

19 Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend, „FSJ In- und Ausland. Angaben zu den Einsatzbereichen (Angaben beziehen sich auf die Gesamtzahl der Freiwilligen zum Stichtag 01.12. und nicht nur auf die Neuzugänge.): Jahrgänge 2019/2020 bis 2024/2025", zuletzt geprüft am 14.07.2025, https://www.daten.bmfsfj.de/daten/daten/freiwilliges-soziales-jahr--137090.

20 Siehe auch N. J. Feyer, „Das Modellprojekt ‚FSJ Pflege' im Fokus", Sozial Extra 48, Nr. 4 (2024), zuletzt geprüft am 14.07.2025, https://doi.org/10.1007/s12054-024-00705-9; Huth, „Freiwilligendienste in Deutschland."

21 Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben, „BFD im Dienst (nach Alter und Geschlecht) 2012 bis 2024", zuletzt geprüft am 14.07.2025, https://www.bundesfreiwilligendienst.de/servicemenue/presse/statistiken.

22 Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend, „Auflistung der freiwilligen Engagierten im Freiwilligen Sozialen Jahr: Jahrgänge 2011 bis 2024/2025", zuletzt geprüft am 14.07.2025, https://www.daten.bmfsfj.de/daten/daten/freiwilliges-soziales-jahr--137090.

23 AKLHÜ e. V. – Netzwerk und Fachstelle für internationale, „Freiwillige in internationalen Freiwilligendiensten: Statistische Übersicht 2023", (Bonn, 2025), https://www.entwicklungsdienst.de/fileadmin/AKLHUE_Relaunch/AKLHU___JB-2023_WEB_NEU_250512.pdf.

24 Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend, „FSJ In- und Ausland. Angaben zu den Einsatzbereichen (Angaben beziehen sich auf die Gesamtzahl der Freiwilligen zum Stichtag 01.12. und nicht nur auf die Neuzugänge.): Jahrgänge 2019/2020 bis 2024/2025", zuletzt geprüft am 14.07.2025, https://www.daten.bmfsfj.de/daten/daten/freiwilliges-soziales-jahr--137090; eigene Berechnungen.

25 AKLHÜ e. V. – Netzwerk und Fachstelle für internationale, „Freiwillige in internationalen Freiwilligendiensten."

26 Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend, „FSJ In- und Ausland. Angaben zu den Einsatzbereichen (Angaben beziehen sich auf die Gesamtzahl der Freiwilligen zum Stichtag 01.12. und nicht nur auf die Neuzugänge.): Jahrgänge 2019/2020 bis 2024/2025", zuletzt geprüft am 14.07.2025, https://www.daten.bmfsfj.de/daten/daten/freiwilliges-soziales-jahr--137090.

27 Siehe dazu: Jugendfreiwilligendienstegesetz vom 16. Mai 2008 (BGBl. I S. 842), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 23. Mai 2024 (BGBl. 2024 I Nr. 170) geändert worden ist; Bundesfreiwilligendienstgesetz vom 28. April 2011 (BGBl. I S. 687), das zuletzt durch Artikel 4 des Gesetzes vom 23. Mai 2024 (BGBl. 2024 I Nr. 170) geändert worden ist.

28 S. van Dyk, „Umsonst und freiwillig?", WSI-Mitteilungen 74, Nr. 5 (2021); Olk, „Freiwilligendienste zwischen zivilgesellschaftlicher Organisation und staatlichen Rahmenbedingungen".

29 T. Merl, „Organisationsentwicklung zur Teilhabe an Freiwilligendiensten", in Teilhabe und Ausschlüsse im Engagement, hrsg. von C. Gille und K. Jepkens (Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG, 2022).

30 Notz, "Freiwilligendienste" für alle.

31 Van Dyk, „Umsonst und freiwillig?".

32 Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e. V., „Empfehlungen des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge e.V. zur Verbesserung des Zugangs zu sozialen Berufen durch Freiwilligendienste."

33 Auswärtiges Amt, „Visumhandbuch: Stand: Juni 2024", (2024), https://www.auswaertiges-amt.de/blob/207816/3cbc239c32b04e2af0ee2e28e9a9ec6b/visumhandbuch-data.pdf.

34 A. Bartels, D. Kochskämper, und K. Mangold, „Incoming- Freiwillige in Deutschland: Mehrwert für Einsatzstellen?!", (2021).

35 AKLHÜ e. V. – Netzwerk und Fachstelle für internationale, „Miteinander Lernen in Incoming-Freiwilligendiensten: Eine Handreichung für Einsatzstellen und Trägerorganisationen", (Bonn, o.J.).

36 Bartels, Kochskämper und Mangold, „Incoming- Freiwillige in Deutschland: Mehrwert für Einsatzstellen?!"

Stimmen aus den Einsatzstellen

1 Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung, „Laufende Raumbeobachtung des BBSR: Siedlungsstruktureller Kreistyp (differenziert) (2023): Raumgliederungssystem des Bundesinstituts für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR) zum Gebietsstand 31.12.2023. Stand 04.02.2025".

2 Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung, „Laufende Raumbeobachtung des BBSR: Raumtyp Bezug: Lage (Kreise) (2023): Raumgliederungssystem des Bundesinstituts für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR) zum Gebietsstand 31.12.2023. Stand 04.02.2025".

3 „Indikatoren und Karten zur Raum- und Stadtentwicklung. INKAR. Ausgabe 2024: Pflegebedürftige je 100 Einwohner: © 2024 Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung, Bonn".

4 „Indikatoren und Karten zur Raum- und Stadtentwicklung. INKAR. Ausgabe 2024: Bruttoinlandsprodukt in 1.000 € je Erwerbstätigen: © 2024 Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung, Bonn".

5 „Indikatoren und Karten zur Raum- und Stadtentwicklung. INKAR. Ausgabe 2024: Personal in Pflegeheimen je 100 vollstationärer Pflegebedürftiger: © 2024 Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung, Bonn".

3. Hohe Erwartungen und gemischte Erfahrungen

1 S. Huth, „Freiwilligendienste in Deutschland: Stand und Perspektiven", (Bertelsmann Stiftung, Gütersloh, 2022), 45–46.

2 ID_7, 14.11.2024.

3 ID_12, 27.01.2025.

4 ID_5, 13.11.2024.

5 ID_13, 28.01.2025.

6 ID_1, 11.11.2024.

7 ID_10, 04.12.2024.

8 ID_16, 25.02.2025.

9 ID_8, 19.11.2024.

10 ID_8; ID_2, 11.11.2024.

11 ID_2; ID_16.

12 ID_2; ID_3, 13.11.2024.

13 ID_3.

14 ID_2.

15 ID_17, 03.03.2025.

16 ID_14, 29.01.2025.

17 ID_18, 05.03.2025.

18 ID_6, 13.11.2024.

19 ID_4, 13.11.2024.

20 ID_10; ID_12.

21 ID_9, 03.12.2024.

22 ID_14.

23 ID_13.

24 ID_6.

25 ID_6.

26 ID_12.

27 ID_10.

4. Von Freiwilligen zu Auszubildenden zu Arbeitskräften?

1 ID_6, 13.11.2024.

2 ID_4, 13.11.2024.

3 ID_13, 28.01.2025; ID_4.

4 ID_16, 25.02.2025.

5 ID_11, 06.12.2024; ID_8, 19.11.2024.

6 ID_2, 11.11.2024.

7 ID_17, 03.03.2025.

8 ID_11.

9 Sie dazu AKLHÜ e. V. – Netzwerk und Fachstelle für internationale, „Freiwillige in internationalen Freiwilligendiensten: Statistische Übersicht 2023", (Bonn, 2025), https://www.entwicklungsdienst.de/fileadmin/AKLHUE_Relaunch/AKLHU__JB-2023_WEB_NEU_250512.pdf sowie Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend, „Auflistung der freiwilligen Engagierten im Freiwilligen Sozialen Jahr: Jahrgänge 2011 bis 2024/2025", zuletzt geprüft am 14.07.2025, https://www.daten.bmfsfj.de/daten/daten/freiwilliges-soziales-jahr--137090.

10 H. Hielscher und G. Mildenberger, „Incoming – Die Internationalisierung der Freiwilligendienste in Deutschland: Dokumentation Projektabschlusstagung", (Centrum für Soziale Investitionen und Innovationen, Universität Heidelberg, Bonn, 2015).

11 S. Huth, „Freiwilligendienste in Deutschland: Stand und Perspektiven", (Bertelsmann Stiftung, Gütersloh, 2022).

12 Niedersächsisches Landesamt für Soziales, Jugend und Familie, „Modellprojekt FSJ Pflege in Niedersachsen", https://soziales.niedersachsen.de/startseite/kinder_jugend_familie/landesjugendamt/newsletter_jin/newsletter_2_2024/modellprojekt-fsj-pflege-in-niedersachsen-232996.html.

13 N. J. Feyer, „Das Modellprojekt ‚FSJ Pflege' im Fokus", Sozial Extra 48, Nr. 4 (2024), zuletzt geprüft am 14.07.2025, https://doi.org/10.1007/s12054-024-00705-9.

14 Feyer, „Das Modellprojekt ‚FSJ Pflege' im Fokus".

15 „Neue Perspektiven für junge Menschen. FSJ Pflege: Modellprojekt der Landesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege in Niedersachsen ein voller Erfolg: Pressemitteilung", zuletzt geprüft am 14.07.2025, https://www.lag-fw-nds.de/fsj-pflege-modellprojekt-der-landesarbeitsgemeinschaft-der-freien-wohlfahrtspflege-in-niedersachsen-ein-voller-erfolg/.

16 Feyer, „Das Modellprojekt ‚FSJ Pflege' im Fokus".

17 ID_18, 05.03.2025.

18 ID_17.

19 ID_18.

20 ID_18.

21 ID_1, 11.11.2024; ID_18.

22 ID_12, 27.01.2025; ID_18.

23 ID_16.

24 ID_8.

25 ID_17.

26 ID_8.

27 ID_15, 24.02.2025.

28 ID_16.

29 ID_11.

30 ID_11.

31 ID_15.

5. Fazit

1 Statistisches Bundesamt, „Genesis-Online, Absolventen und Abgänger: Deutschland, Schuljahr, Geschlecht, Schulart, Schulabschlüsse",; Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend, „Auflistung der freiwilligen Engagierten im Freiwilligen Sozialen Jahr: Jahrgänge 2011 bis 2024/2025", zuletzt geprüft am 14.07.2025, https://www.daten.bmfsfj.de/daten/daten/freiwilliges-soziales-jahr--137090; Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben, „BFD im Dienst (nach Alter und Geschlecht) 2012 bis 2024", zuletzt geprüft am 14.07.2025, https://www.bundesfreiwilligendienst.de/servicemenue/presse/statistiken. Eigene Berechnungen.

Methodische Anmerkungen

1 A. Witzel und H. Reiter, The Problem-Centred Interview (London: SAGE Publications, 2012); A. Witzel, „The Problem-centered Interview", 2000; Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research, Vol 1, No 1 (2000): Qualitative Research: National, Disciplinary, Methodical and Empirical Examples, zuletzt geprüft am 14.07.2025, https://doi.org/10.17169/fqs-1.1.1132.

2 J. Gläser und G. Laudel, Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen, 4. Auflage (Wiesbaden: VS Verlag, 2010).

Berlin-Institut
für Bevölkerung und Entwicklung
Schillerstraße 59
10627 Berlin

www.berlin-institut.org

Software AG – Stiftung
Am Eichwäldchen 6
64297 Darmstadt

www.sagst.de

ISBN: 978-3-946332-81-7