

Katholische Hochschule Freiburg

Wissenschaftliche Weiterbildung

„Altern in Sozialraum und Quartier – Kommunale Beratung und Vernetzung“

KATHOLISCHE  
HOCHSCHULE FREIBURG  
IAF – INSTITUT FÜR ANGEWANDTE  
FORSCHUNG, ENTWICKLUNG UND  
WEITERBILDUNG



## **Beruf und dann?**

### **Engagiert im Ruhestand!**

Qualitative Untersuchung zu Erfahrungen im BFD27+  
und deren Auswirkungen auf  
ein freiwilliges Engagement im Ruhestand

Betreuerinnen:

Prof. Dr. Ines Himmelsbach

Prof. Dr. Cornelia Kricheldorff

Abgabedatum:

12. Januar 2021

Vorgelegt von:

Hildegard Schnetz-Frangen

Lichtenbergstr.8

71679 Asperg

[schnetz-frangen@freenet.de](mailto:schnetz-frangen@freenet.de)

# Inhaltsverzeichnis

1	EINLEITUNG .....	4
2	THEORETISCHE GRUNDLEGUNG .....	5
2.1	<b>Übergang vom Beruf in die nachberufliche Phase.....</b>	<b>5</b>
2.1.1	Übergänge im Lebenslauf .....	5
2.1.2	Die Bedeutung von Bildung und Lebenslangem Lernen für die Gestaltung von Übergängen .....	6
2.2	<b>BFD 27+ und das Programm Engagierter Ruhestand .....</b>	<b>8</b>
2.2.1	Freiwillige im Modell des „Engagierten Ruhestands“ .....	8
2.2.2	Der BFD 27+ .....	9
2.2.3	Die Bildungsbausteine im BFD 27+ .....	10
2.2.4	Einsatzstellen im BFD 27+ bei den Freiwilligendiensten DRS gGmbH.....	10
2.2.5	Motive für einen BFD 27+ .....	11
2.3	<b>Engagement in der nachberuflichen Phase .....</b>	<b>11</b>
2.3.1	Definition Ehrenamt – freiwilliges Engagement – Freiwilligenarbeit – bürgersch. Engagement.....	11
2.3.2	Freiwilliges Engagement älterer Menschen.....	12
2.4	<b>Zusammenschau: Übergänge – Bildung – Freiwilliges Engagement oder Was will ich tun – Wie will ich leben?.....</b>	<b>15</b>
3	METHODE .....	16
3.1	<b>Erhebungsmethode .....</b>	<b>16</b>
3.2	<b>Sampling und Zugang zum Forschungsfeld .....</b>	<b>17</b>
3.3	<b>Auswertungsmethode .....</b>	<b>18</b>
4	ERGEBNISSE .....	20
4.1	<b>Neue Erfahrungen sammeln im BFD27+ .....</b>	<b>20</b>
4.2	<b>Freiwilliges Engagement im Ruhestand .....</b>	<b>26</b>
4.3	<b>Weiterarbeit in sozialen Einrichtungen auf Minijob-Basis.....</b>	<b>30</b>
4.4	<b>Erfahrungen mit gesellschaftlichem Engagement vor einem BFD27+.....</b>	<b>31</b>
4.5	<b>Bedeutung von gesellschaftlichem Engagement im Allgemeinen .....</b>	<b>32</b>
4.6	<b>Entscheidungsgründe für einen BFD27+ .....</b>	<b>34</b>
4.7	<b>Empfehlungen an Politik, Betrieb und Träger zur Weiterentwicklung des Modells Engagierter Ruhestand .....</b>	<b>37</b>
5	DISKUSSION UND EINORDNUNG DER ERGEBNISSE .....	40
5.1	<b>Vielfältige Erfahrungen ermöglichen Bildungsprozesse .....</b>	<b>40</b>
5.1.1	Erfahrungen in den Einsatzstellen.....	40

5.1.2	Erfahrungen in Einsatzstellen, welche die Werte des christlichen Menschenbilds in ihren Leitbildern festgeschrieben haben.....	42
5.1.3	Erfahrungen in den Coachinggruppen – „Dass man so ein bisschen innig wird“.....	42
5.1.4	Einfluss von Rahmenbedingungen auf Art und Intensität der Erfahrung.....	44
<b>5.2</b>	<b>Freiwilliges Engagement als Möglichkeit Erfahrungen aus dem BFD 27+ weiterhin zu nutzen .....</b>	<b>46</b>
5.2.1	Möglichkeiten freiwilliges Engagement nach dem BFD 27+ zu fördern .....	47
5.2.2	Hinderungsgründe für freiwilliges Engagement nach dem BFD .....	49
<b>5.3</b>	<b>Weitere Möglichkeiten Erfahrungen aus dem BFD im Ruhestand zu nutzen.....</b>	<b>49</b>
5.3.1	Erfahrungen im BFD wirken auf das persönliche Umfeld der Freiwilligen hinein.....	50
5.3.2	Erfahrungen im BFD bewirken eine weitere Beschäftigung auf Minijob-Basis.....	50
5.3.3	Erfahrungen von BFDlern wirken in die Gesellschaft zurück .....	51
<b>5.4</b>	<b>Fazit und Ausblick.....</b>	<b>51</b>
<b>6</b>	<b>LITERATURVERZEICHNIS .....</b>	<b>54</b>
<b>7</b>	<b>ANHANG .....</b>	<b>57</b>
<b>8</b>	<b>EIGENSTÄNDIGKEITSERKLÄRUNG .....</b>	<b>57</b>

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Anteil freiwillig Engagierter in vierzehn Bereichen .....	13
Abbildung 2:	Motive der freiwillig Engagierten .....	14
Abbildung 3:	Übersicht der Interviewpartner*innen mit Rahmendaten. ....	18
Abbildung 4:	Kategoriensystem .....	19

# 1 EINLEITUNG

*‘Wer einen Fluss überquert, muss notwendigerweise die eine Seite verlassen’*

Mit diesem Ghandi-Zitat beschreibt ein Bundesfreiwilligendienstleistender seine Erkenntnis am letzten Arbeitstag vor dem Wechsel in den Freiwilligendienst. Am Ende des Berufslebens engagiert er sich ein Jahr in einer sozialen Einrichtung, um danach in den Vorruhestand gehen zu können. Das Thema, das dieser Teilnehmer angesprochen hatte, könnte auch „Neuorientierung und Sinnfindung durch Bewältigung des Übergangs“ genannt werden. Mit dem Freiwilligendienst am Ende des Berufslebens beginnt etwas Neues. Ein Freiwilligendienst fordert heraus die bisherige Komfortzone zu verlassen, um „den Fluss zu überqueren“.

Seit 2017 besteht für Beamte der Post, Postbank und Telekom die Vorgabe, sich mit dem Übertritt in den Vorruhestand freiwillig zu engagieren. Forciert durch die Politik entstand das Programm Engagierter Ruhestand in dem für Beamte der oben genannten ehemals staatlichen Unternehmen ein Eintritt in den Vorruhestand ermöglicht wird. In einem Bundesfreiwilligendienst arbeiten diese Personen ein Jahr in einer sozialen Einrichtung ihrer Wahl. Dort bekommen sie Kontakt mit Menschen in schwierigen Lebenslagen, sie kommen in Kontakt mit anderen Berufs- und Arbeitsfeldern, anderen Einstellungen und Haltungen von Menschen und verändern sich dabei häufig – „sie verlassen die eine Seite“.

Aber wohin geht die Reise im Ruhestand? Wie gestalten die ehemaligen BFDler ihren Ruhestand? Engagieren sie sich weiterhin in sozialen Einrichtungen?

Zumindest Studien belegen, dass freiwilliges Engagement für die Altersgruppe der 55 bis 70-jährigen eine große Rolle spielt (vgl. Simonson et al. 2017). Freiwilliges Engagement ist ein wichtiges Element für Alltagsstrukturierung und neue Zielsetzungen, lebenslanges Lernen sowie gesellschaftlicher Teilhabe, Mitwirkung und Einflussnahme. Folglich sind damit verschiedene positive Aspekte für die Gestaltung des Ruhestands verknüpft.

In dieser Arbeit soll sich diesen Fragen mit Hilfe einer qualitativen Interviewstudie genähert werden. Leitend ist dabei die Frage:

**Inwieweit fördern Erfahrungen, die aufgrund der Entscheidung für einen BFD27+ im Programm Engagierter Ruhestand gewonnen werden, ein späteres freiwilliges Engagement im Ruhestand?**

Um die Frage zu beantworten werden zunächst theoretische Grundlagen aufgeführt. Dabei wird der Übergang vom Beruf in die nachberufliche Phase genauso fokussiert wie das Programm Engagierter Ruhestand sowie Grundlagen zum freiwilligen Engagement älterer Menschen.

Im Anschluss daran wird das methodische Vorgehen der qualitativen Interviews mit ehemaligen Bundesfreiwilligendienstleistenden im Programm Engagierter Ruhestand beschrieben.

Die Ergebnisdarstellung erfolgt geordnet nach den im Auswertungsprozess gebildeten Kategorien. Dabei werden insbesondere die Erfahrungen im BFD27+ sowie die Erfahrungen mit freiwilligem Engagement vor und nach dem BFD fokussiert.

Abschließend werden die Ergebnisse interpretierend eingeordnet. Dabei wird die Forschungsfrage beantwortet und ein Ausblick auf zukünftige Forschung gegeben.

## 2 Theoretische Grundlegung

### 2.1 Übergang vom Beruf in die nachberufliche Phase

Der Wechsel in die nachberufliche Phase kann als ein Übergang im Lebenslauf betrachtet werden. Übergänge können allgemein als ein Wechsel und eine Umstrukturierung von bisherigen Selbstkonzepten, Rollen, Aufgaben, dem bisherigen Status, sozialen Beziehungen, Verbindungen zu Organisationen gesehen werden. Ebenso sind Übergänge gekennzeichnet durch Ungewissheit und Irritationen (Stauber/ Walther 2013, S. 28ff.).

In Phasen des Übergangs zum Berufsende werden Antworten gesucht auf Fragen wie: **Was will ich tun? Wie will ich leben?**

Die Antworten darauf sind unterschiedlich, denn Menschen gehen mit unterschiedlichen Vorstellungen, Erwartungen und Planungen in den Ruhestand. Gerhard Berger und Gabriele Gerngroß (1994, S. 48f.) unterscheiden dabei vier Typen von Ruheständlern: Die Weitermacher ignorieren den Übergang in den Ruhestand und machen weiter wie bisher. Sie arbeiten oft als Freiberufler weiter und organisieren ihr freiwilliges Engagement wie im Arbeitsleben. Die Anknüpfer bringen ihr berufliches Erfahrungswissen in ihre nachberuflichen Aktivitäten ein. Ihnen ist es wichtig, sich nützlich zu machen und ihr Wissen weiterzugeben. Der dritte Typ, die Befreiten, möchten sich von beruflichen Belastungen entpflichten. Daher möchten sie im Ruhestand ihre späte Freiheit genießen. Nachholer dagegen entwickeln Aktivitäten, zu denen sie früher nicht gekommen sind. Sie sind wissensdurstig, haben den Wunsch, sich weiterzuentwickeln und suchen sich ein Handlungsfeld, in dem sie ohne Stress tätig sein können.

#### 2.1.1 Übergänge im Lebenslauf

Übergänge im Lebenslauf können zunächst als Konfrontation mit neuen Anforderungen gesehen werden, „deren biografische Anschlussfähigkeit und Passung nicht von vornherein gegeben sind, sondern aktiv hergestellt werden [...] müssen“ ( Stauber/ Walther 2013, S. 11). Aufgrund einer solchen Notwendigkeit selbst tätig zu werden, das eigene Verhältnis zur Umwelt anzupassen, kann der Übergang in den Ruhestand auch als „Startpunkt vielfältiger

Bildungsoptionen“ (Himmelsbach 2015, S. 39) angesehen werden. Als herausfordernde Situation für die betroffene Person regt dieser Übergang zur Weiterentwicklung und Selbstwerdung der Person an.

In dieser Suchphase stehen die Vielzahl an Kompetenzen und Know-how sowie Erfahrungswissen, welche im bisherigen privaten wie beruflichen Lebensverlauf und durch biografische Ereignisse und Gegebenheiten gewonnen wurden, als Ressource zur Verfügung. Aber sie sind nicht ausreichend und müssen für diese neue Situation mit neuen Anforderungen erweitert und ergänzt werden.

Die hier stattfindenden Lernprozesse können als non-formale sowie informelle Lernprozesse beschrieben werden. Solches Lernen ermöglicht das Erleben von Selbstkompetenz und Selbstwirksamkeit, das Erkennen und Wahrnehmen von Gestaltungsspielräumen und der Lust diese Erfahrungen auszuweiten, sich aktiv einzubringen. Sie können als Teil des sogenannten Lebenslangen Lernens angesehen werden.

## 2.1.2 Die Bedeutung von Bildung und Lebenslangem Lernen für die Gestaltung von Übergängen

Die Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung hat 2004 in einer Rahmenkonzeption die "Strategie für Lebenslanges Lernen in der Bundesrepublik Deutschland" gefasst. Diese Strategie für Lebenslanges Lernen stellt dar, wie das Lernen aller Bürgerinnen und Bürger in allen Lebensphasen und Lebensbereichen, an verschiedenen Lernorten und in vielfältigen Lernformen angeregt und unterstützt werden kann. Lebenslanges Lernen bezieht alles formale, nicht-formale und informelle Lernen ein. Dabei wird „Lernen“ verstanden als konstruktives Verarbeiten von Informationen und Erfahrungen zu Kenntnissen, Einsichten und Kompetenzen. Die Strategie orientiert sich sowohl an den Lebensphasen des Menschen von der frühen Kindheit bis ins hohe Alter als auch an wesentlichen Elementen für Lebenslanges Lernen, die damit Entwicklungsschwerpunkte darstellen. (vgl. Bund-Länder-Konferenz 2004, S. 5ff.)

Wenn von Lernen in Lebensübergängen beziehungsweise im Übergang zum Ruhestand die Rede ist, dann wird häufig auch der Begriff Bildung im Sinne des selbsttätigen Sichbildens verwendet. Das Verständnis von Bildung geht über das reine Verarbeiten von Informationen und Erfahrungen, der dem Begriff des Lernens eigen ist, weit hinaus: Im Begriff *Bildung* ist „die Entwicklung der Persönlichkeit eines Menschen in seiner Gesamtheit einbezogen“ (Haring et al. 2019, S.15).

„Der Begriff Bildung bedeutet, sich ein reflektiertes Bild von sich, seinen Beziehungen und der Welt zu machen – und diesem Verständnis gemäß zu handeln. Mit ihr wird zum einen ein Prozess der Aneignung und Erweiterung von Fähigkeiten, Fertigkeiten, Erfahrungen und

Wissenssystemen beschrieben, zum anderen kann auch das Ergebnis dieses Prozesses als Bildung bezeichnet werden“ (ebd, S.15).

Lebenslanges Lernen und damit einhergehende Bildungsprozesse sind in zweierlei Weise für die Gestaltung von Übergängen wichtig.

Zum einen können Übergänge im Lebenslauf nur dann bewältigt werden, wenn ausreichend Ressourcen in Form von Kompetenzen und Erfahrungen zur Verfügung stehen. Solche Ressourcen werden in Bildungsprozessen unter anderem beim lebenslangem Lernen erworben.

Zum anderen sind Übergänge im Lebenslauf häufig Ausgangspunkt für vielfältige Bildungs- und Transformationsprozesse. Mit Blick auf den Übergang vom Beruf in den Ruhestand kann angenommen werden, dass die Lernprozesse vor allem non-formaler und informeller Natur sind. Denn spätestens ab dem sechsten Lebensjahrzehnt nimmt das organisierte, formale Lernen ab und nicht formale und informelle Lernprozesse werden besonders bedeutsam (vgl. Schmidt-Hertha 2018, S. 261). Lernen bedeutet in dieser Lebensphase vor allem, sich an den bislang erworbenen Erfahrungen und Kompetenzen zu orientieren, diese zu nutzen, zu erweitern und bereit zu sein, neue Kompetenzen in Alltagsvollzügen zu erwerben. Es geht vielmehr darum, was eine Person in der Lage ist zu tun, wie offen, unvoreingenommen und kreativ sie sich mit neuen Situationen auseinandersetzt. Solches Lernen ermöglicht das Erleben von Selbstkompetenz und Selbstwirksamkeit, das Erkennen und Wahrnehmen von Gestaltungsspielräumen und der Lust diese Erfahrungen auszuweiten, sich aktiv einzubringen. In diesem Sinne „fordert [Bildung] zum Handeln auf: den Einsichten sollen ‚Taten folgen‘ – etwa durch eine ihnen entsprechende persönliche Lebensgestaltung oder auch durch freiwilliges/bürgerschaftliches Engagement“ (Gensicke/ Picot/ Geiss 2006, S. 288).

Unabhängig von der Festschreibung, dass ein Vorruhestand für Beschäftigte bei der Post, Postbank und der Telekom nur im Zusammenhang mit einem Engagement ermöglicht wird, kann freiwilliges Engagement im Format des „Engagierten Ruhestands“ auch unter diesen Vorzeichen zu einem Lernfeld für die Gestaltung des Übergangs werden.

Ein Lernfeld, wie es Elisabeth Bubolz-Lutz und Julia Steinfurt-Diedenhofen beschreiben: „als Erfahrungs- und Reflexionsraum für das Alter, als Identitätsprojekt wenn bisherige Rollen wegfallen, als Raum, in dem Beziehungen neu erlebt werden, als Ort, an dem Gemeinschaftserlebnisse mit Gleichgesinnten möglich werden und als Kontaktstelle für intergenerationelle und interkulturelle Begegnungen“ (Bubolz-Lutz/ Steinfurt-Diedenhofen 2018, S. 235).

## 2.2 BFD 27+ und das Programm Engagierter Ruhestand

### 2.2.1 Freiwillige im Modell des „Engagierten Ruhestands“

Für Beamte von Post, Postbank und Telekom, die 55 Jahre und älter sind, stellt sich spätestens mit dem Antrag auf den Vorruhestand nachdrücklich die Frage: Was will ich tun? Denn um in den Vorruhestand gehen zu können, muss sich der Beamte verpflichten, sich nach Beendigung der Berufstätigkeit innerhalb von drei Jahren aktiv sozial zu engagieren. Das bedeutet, dass jeder aus diesem Personenkreis klären und entscheiden muss:

- Will ich einen 12-monatigen Bundesfreiwilligendienst ableisten?
- Will ich ein ehrenamtliches Engagement von 1.000 Stunden nachweisen?
- Will ich die Pflege oder Betreuung für Angehörige oder Kinder unter 18 Jahren wahrnehmen, sofern diese Voraussetzungen gegeben sind?

Es gibt jedoch keinen Rechtsanspruch auf einen vorzeitigen Ruhestand. Damit dem Antrag auf Vorruhestand zugestimmt wird, dürfen andererseits von der betrieblichen Seite keine anderweitigen Verwendungsmöglichkeiten und keine betrieblichen oder betriebswirtschaftlichen Belange dem Antrag entgegenstehen. Sind alle Voraussetzungen erfüllt, soll es einen Ausgleichsbetrag für den Versorgungsabschlag zusätzlich zum Ruhegehalt geben. Dies Kosten werden von den Unternehmen getragen (vgl. Biallas 2017).

Sozialpolitische Bedenken der Bundesregierung gegenüber einer einfachen Verlängerung bisheriger Vorruhestandsregelungen sind der Hauptgrund, weshalb das Modell des „Engagierten Ruhestands“ eingeführt wurde. Nach kürzlich gefasstem Beschluss steht diese Möglichkeit, zu Beginn des Vorruhestands einen Freiwilligendienst zu leisten, bis Ende 2024 zur Verfügung.

Der Personenkreis von Post, Postbank, Telekom, der nun in den Vorruhestand geht und sich für einen BFD 27+ entschieden hat, wird unter der allgemeinen Fragestellung „Was will ich tun?“ eine Reihe von Fragen entdecken.

Die Beamten im Vorruhestand werden sich in einem ersten Schritt – bedingt durch die zeitliche Vorgabe innerhalb der ersten drei Jahre ein freiwilliges Engagement nachzuweisen – mit folgenden Fragen beschäftigen: Wie finde ich eine BFD-Einsatzstelle, die zu mir passt? Was kann ich, welche Fähigkeiten und bisherigen beruflichen Erfahrungen kann ich einbringen? Was möchte ich lernen und ausprobieren? Was interessiert mich, was ist für mich sinnvoll? Entspricht es mir, mit anderen Menschen zusammen zu sein oder möchte ich lieber in einem Aufgabenbereich mit weniger Kommunikation tätig sein? Bei welchen Einrichtungen könnte ich mich vorstellen? Wie kann ich dabei meinen anderen privaten Alltag organisieren und wie kann ich Wünsche und Träume, die ich mir für den Ruhestand aufgehoben habe, teilweise schon während der BFD-Zeit verwirklichen?



## 2.2.2 Der BFD 27+

Der Bundesfreiwilligendienst wurde im Jahr 2011 eingeführt und ist eine besondere Form des freiwilligen Engagements und grundsätzlich unentgeltlich. Eine finanzielle Aufwandsentschädigung in Form eines Taschengelds und die Übernahme der Sozialversicherungsbeiträge ist gewährleistet.

Einsatzfeld, Art und Umfang des Dienstes richten sich stark nach den Vorerfahrungen und Wünschen der Freiwilligen. Mit der Altersöffnung können sich erstmals Menschen über 27 Jahren, in anderen biografischen Phasen als in den bisherigen Freiwilligendiensten, mit anderen Motiven und Erwartungen in einem gesetzlich geregelten Freiwilligendienst engagieren. Das Verbindende zu den bisherigen Freiwilligendiensten ist das Angebot in diesem Dienst zu lernen, sich weiterzubilden und zu orientieren und etwas für andere zu tun. Die Ergänzung: „Über 27 Jahre“ deutet auf die Heterogenität der Freiwilligen im Hinblick auf das Alter, die Motivation, den Bildungshintergrund und die Nationalität hin.

Der BFD als Bildungsjahr besteht nicht nur aus der Freiwilligenarbeit in der Einsatzstelle. Im BFD sind auch Treffen in einer Coachinggruppe fester Bestandteil (s. Kapitel 2.2.3).

Der Bundesfreiwilligendienst wird immer unter dem Dach eines Trägers abgeleistet, der die Organisation des Dienstes übernimmt.

Im Falle der hier befragten Personen war das die Freiwilligendienste in der Diözese Rottenburg-Stuttgart gemeinnützige GmbH (kurz: Freiwilligendienste DRS gGmbH), weshalb dieser Träger beispielhaft vorgestellt werden soll. Die Freiwilligendienste DRS gGmbH bietet Freiwilligendienste auf der Grundlage christlicher Orientierung für junge Menschen, Erwachsene und Senioren in Baden-Württemberg an.

Gesellschafter der Freiwilligendienste DRS gGmbH sind die Diözese Rottenburg-Stuttgart und der Caritasverband der Diözese Rottenburg-Stuttgart e.V. zu gleichen Teilen. Die Freiwilligendienste DRS gGmbH ist Mitglied im Deutschen Caritasverband und gehört zur katholischen Trägergruppe der Freiwilligendienste in Deutschland.

Im Leitsatz der Freiwilligendienste DRS gGmbH ist formuliert: „Wir wollen in einer Gesellschaft leben, in der bürgerschaftliches Engagement und solidarisches Handeln für jeden Menschen selbstverständlich sind. Auf der Grundlage eines christlichen Menschenbildes fördern wir Menschen, die sich in einem Freiwilligendienst engagieren, und unterstützen sie in ihrer Persönlichkeitsentwicklung. Wir ermutigen zu bürgerschaftlichem Engagement.“ (Freiwilligendienste DRS gGmbH 2017)

„Von der Bewerbung bis zum Dienstende – organisatorisch sowie inhaltlich übertreffen wir viele der Qualitätsstandards im Freiwilligendienst. Wir wurden geprüft und für deren Einhaltung zertifiziert. Als kirchlicher Träger orientieren wir unser Handeln an christlichen Werten. Deshalb sind Lebens-, Glaubens- und Sinnfragen Teil unserer Bildungsarbeit. Unsere Freiwilligendienste stehen allen Menschen offen, ungeachtet ihres Geschlechts, ihrer

Nationalität, ihrer Konfession oder ihrer sexuellen Orientierung. Darauf basiert unser Bildungskonzept für die Freiwilligendienste“ (Freiwilligendienste DRS gGmbH 2018).

### 2.2.3 Die Bildungsbausteine im BFD 27+

- Der Einstiegstag, welcher in die Rechte und Pflichten und das Bildungskonzept einführt und die Reflexionstage mit unterschiedlichen Themen, die der Horizonterweiterung dienen und zu denen sich alle Freiwilligen anmelden können.
- Das flexible Fortbildungsbudget (500 Euro bei einem 12-monatigen Freiwilligendienst), das jedem Freiwilligen zur Verfügung steht für breit gefächerte Bildungsangebote bei unterschiedlichen Trägern und eigenverantwortlich verwendet werden kann.
- Der persönliche Ansprechpartner an den Einsatzstellen:  
Alle Freiwilligen haben an ihren Einsatzstellen einen persönlichen Ansprechpartner, der in der Regel vor Ort für die Einarbeitung und fachliche Anleitung zuständig ist.
- Die Coachinggruppen, in denen sich ca. 5-10 Freiwillige monatlich für vier Stunden treffen. Die Gruppenzusammensetzung ist sehr heterogen bezogen auf Alter, Nationalität, Religion, Bildung, Berufserfahrung, Einsatzstellen, Dauer und Dienstzeit im BFD. „Die Methode „Coaching“ wurde gewählt, da hier auf die individuellen Bedürfnisse der heterogenen Zielgruppe eingegangen werden kann und ganz im Sinne der Erwachsenenbildung Räume eröffnet werden, in denen Bildung als ein Verstehen von sich selbst und im Verhältnis zur Gesellschaft und der Welt möglich ist. Die Freiwilligen bringen sich mit ihren Erfahrungen ein, werden individuell von einem professionellen Coach begleitet und haben Teil an den Erfahrungen der anderen Gruppenmitglieder.“ (Rundel 2015, S. 34)

Das heißt, in diesen Gruppen geschieht par excellence das, was unter dem Konzept des lebenslangen Lernens beabsichtigt und identisch ist mit dem Bildungsbegriff, der in den Geragogischen Leitprinzipien (Bubolz-Lutz et al. 2010, S. 136 ff.) beschrieben wird: „Förderung der Selbst- und Mitbestimmung, Thematisierung der Lernbiografie, Schaffung von anregenden Lernumgebungen; Auseinandersetzung mit Wertvorstellungen, Ermöglichung von Kontakt und Zugehörigkeit, Verknüpfung von Reflexion und Handeln, Anregung zum Erfahrungsaustausch, Einbindung in Lebenszusammenhänge und Sozialraum“ (Kolland/ Gallistl/ Wanka 2018, S. 47).

### 2.2.4 Einsatzstellen im BFD 27+ bei den Freiwilligendiensten DRS gGmbH

Einsatzfeld, Art und Umfang des Dienstes richten sich stark nach den Vorerfahrungen und Wünschen der Freiwilligen.

Mögliche Einsatzbereiche sind:

Sozialarbeit und soziale Hilfen, Altenhilfe und Altenpflege, bei Menschen mit Einschränkungen, Technik-Handwerk-Hauswirtschaft, Krankenhaus und Pflege,

Flüchtlingshilfe, Kirchengemeinden, Jugendhilfe- und Jugendarbeit, Kultur und Bildung, Kindergarten und Kita, Schule und Internat.

## 2.2.5 Motive für einen BFD 27+

Stefan Rundel beschreibt drei Typen von Freiwilligen:

„Typ 1: BFD 27+ als Qualifizierung: Freiwillige, die den BFD 27+ nutzen, um Erfahrungen im sozialen Bereich zu sammeln und danach eine Ausbildung oder ein Studium anzuschließen.

Typ 2: BFD 27+ als Alternative zur Erwerbsarbeit: Dieser Gruppe ist die Wertschätzung und gesellschaftliche Teilhabe wichtig. Meistens sind diese Personen auf dem ersten Arbeitsmarkt nicht mehr vermittelbar, wollen sich aber einbringen und nicht ‚daheim rumsitzen‘.

Typ 3: BFD 27+ als Sinnstifter: Vor allem auch Menschen im Übergang zum Ruhestand: Der Dienst als Möglichkeit am Ende des Berufslebens noch in ein ganz anderes Berufsfeld hineinschauen zu können, Lebenserfahrungen einbringen und neue vielfältige Erfahrungen zu machen. Diese Erfahrungen sind dann wiederum hilfreich für die weitere Gestaltung des Ruhestands besonders auch im Blick auf die Wahrnehmung eines weiteren, sinnstiftenden freiwilligen Engagements.“ (Rundel 2015, S. 29f.)

Ergänzen möchte ich diese Beschreibung noch um einen von mir so genannten Typ 4: BFD 27+ als „Hoffnungspunkt und Chancengeber“, für Menschen, die aufgrund von Flucht oder auf der Suche nach beruflichem Neuanfang nach Deutschland kommen.

Gemeinsam ist allen Menschen, egal aus welchen Motiven sie sich in diesem Dienst einbringen, dass sie sich in Umbruchsituationen im Leben befinden. Und ein Weiteres: Der Einsatz für andere regt die eigene Entwicklung an.

## 2.3 Engagement in der nachberuflichen Phase

### 2.3.1 Definition Ehrenamt – freiwilliges Engagement – Freiwilligenarbeit – bürgerschaftliches Engagement

In unserem Sprachgebrauch wird mal von Ehrenamtlichen, Engagierten, Freiwilligen, Aktiven gesprochen und auch die Begriffe Ehrenamt, Freiwilligenarbeit, freiwilliges Engagement bürgerschaftliches Engagement werden meist synonym gebraucht.

Bei genauerer Betrachtung zeigt es sich jedoch, dass die Formen des Engagements etwas unterschieden werden können, je nachdem in welchem Kontext sie verwendet werden und aus welcher Tradition heraus sie entstanden sind.

Der Begriff Ehrenamt meint im traditionellen Verständnis die Ausübung einer ehrenvollen, öffentlichen und neben der Erwerbstätigkeit verpflichtenden Aufgabe. Beispielsweise die Mitarbeit in Vereinen, politischen oder kirchlichen Gremien.

Ehrenamt kann von freiwilligem Engagement unterschieden werden, indem bei zweitem neben institutionalisierten Tätigkeiten im Rahmen von Organisationen und Institutionen auch informelle Formen der individuellen Hilfe und Nachbarschaftshilfe umfasst sind. Zudem werden auch gesetzlich geregelte Freiwilligendienste, wie beispielsweise der BFD 27+, als freiwilliges Engagement bezeichnet. Freiwilliges Engagement und Freiwilligenarbeit können synonym verwendet werden. Freiwilligenarbeit „ermöglicht Einblicke in andere Lebensbereiche, erweitert die Sozialkompetenz, bietet Kontaktmöglichkeiten und kann Ausgleich zu Alltag oder Berufsarbeit sein.“ (Stiftung Mitarbeit 2020)

Bürgerschaftliches Engagement ist dem Begriff des freiwilligen Engagements sehr ähnlich, wird in der Fachliteratur allerdings häufig als Oberbegriff für vielfältige Engagementformen verwendet. Es wurde geprägt in einem Verständnis einer Gesellschaft, in der sich Bürger\*innen aktiv in Politik und Staat einmischen und Gesellschaft mitgestalten. (vgl. ebd)

Ausgehend von dieser näheren Beschreibung der Begrifflichkeiten und mit Blick auf den Bereich, aus dem heraus sich die Forschungsfrage stellt, wird hier die freiwillige, nicht entlohnte, gemeinwohlorientierte Arbeit als freiwilliges Engagement bezeichnet. Zumal auch bei Menschen, die einen BFD 27+ machen, von Freiwilligen gesprochen wird.

Der traditionelle Begriff Ehrenamt wurde häufig von den Interviewpartnern gebraucht, auch wenn damit nach der vorgestellten Definition von einem freiwilligen Engagement gesprochen wurde. In der Arbeit wird dennoch im obigen Sinne zwischen den Begriffen unterschieden.

### 2.3.2 Freiwilliges Engagement älterer Menschen

Im Folgenden sollen ausgewählte Forschungsergebnisse aus den Sonderauswertungen des Vierten Deutschen Freiwilligensurvey angeführt werden, die sich auf das freiwillige Engagement älterer Menschen beziehen. Der Vierte Deutsche Freiwilligensurvey ist die größte aktuelle Untersuchung zur Zivilgesellschaft und zum freiwilligen Engagement in Deutschland. Das „Freiwilliges Engagement älterer Menschen“ im Alter von 55-74 Jahren wird in einer Sonderauswertung fokussiert (vgl. Vogel/ Kausmann/ Hagen 2017).

Generell zeigt sich ein überdurchschnittlich hohes freiwilliges Engagement von Personen zwischen 55 und 75 Jahren. In dieser Gruppe sind 45 % freiwillig engagiert, was über dem Bevölkerungsdurchschnitt liegt. (vgl. ebd., S.19) Die meisten Personen über 54 Jahren sind dabei im Bereich Sport und Bewegung, im sozialen Bereich sowie im Bereich Kultur und Musik engagiert. Das Engagement wird zumeist im Verein bzw. Verband ausgeübt.

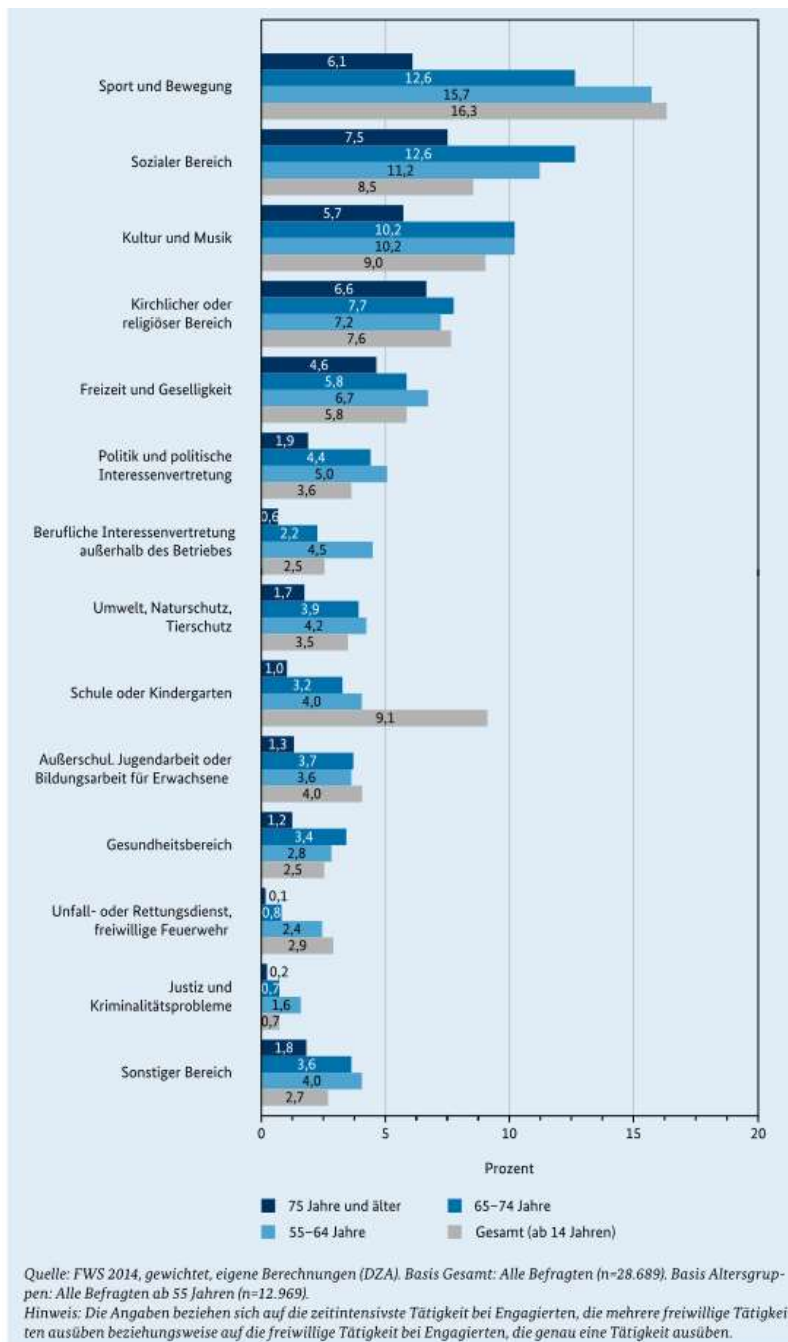


Abbildung 1: Anteil freiwillig Engagierter in vierzehn Bereichen, gesamt ab 14 Jahren und Altersgruppen ab 55 Jahren, 2014 (Vogel/ Kausmann/ Hagen 2017, S.27)

Die wichtigsten Beweggründe sich zu engagieren sind Freude und Spaß, der Kontakt mit anderen Menschen und mit anderen Generationen, soziale Teilhabe, die Mitgestaltung der Gesellschaft wie des eigenen Lebensraums und dabei die eigenen Erfahrungen und Kompetenzen einbringen zu können.

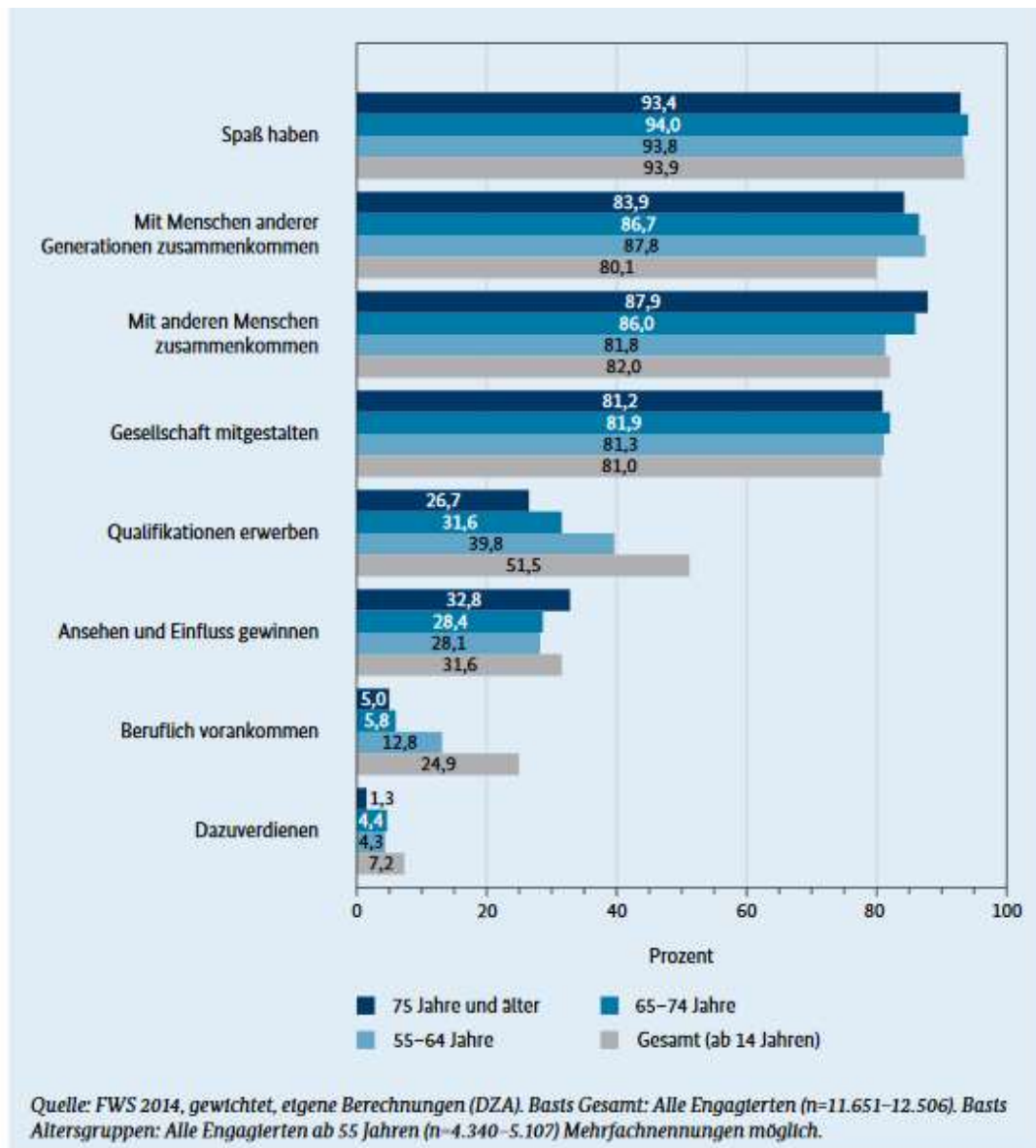


Abbildung 2: Motive der freiwillig Engagierten, gesamt ab 14 Jahren und Altersgruppen ab 55 Jahren, 2014 (Vogel/ Kausmann/ Hagen 2017, S.38)

Darüber hinaus erleben ältere Engagierte durch ehrenamtliches Engagement einen Zuwachs an sozialen Fähigkeiten und den Erwerb von Fachkenntnissen. Vogel, Kausmann, Hagen ( vgl. 2017, S. 50) stellen außerdem fest, dass Menschen, die sich engagieren, gesünder und zufriedener sind als Menschen, die sich nicht freiwillig engagieren.

Organisationen, in denen ältere Menschen freiwillig engagiert sind, profitieren ebenso von dieser Tätigkeit. Sie unterstützen sowohl bei der eigentlichen Arbeit und bringen häufig neue Ideen in bestehende Strukturen ein (vgl. Buboldt-Lutz et al. 2010, S. 196 ).

Für die Gesellschaft ist freiwilliges Engagement wertvoll, da durch die Tätigkeiten beispielsweise kranke oder alte Menschen gepflegt und Kinder- und Jugendliche betreut werden oder im Bereich Umwelt- und Naturschutz ein Beitrag geleistet wird. Wenn ältere Menschen sich engagieren, bringen sie wertvolle Erfahrungen, Kenntnisse und Fähigkeiten ein, die sie sowohl im Familien- als auch im Berufsleben gewonnen haben.

Freiwilliges Engagement bedeutet über die wertvolle Aufgabe in der Gegenwart hinaus auch Zukunftssicherheit. Denn „ohne die vermehrte Mitverantwortung des Einzelnen [...] werden die Folgen des demografischen Wandels nicht mehr zu bewältigen sein.“ (Kruse 2014, S. 396).

## 2.4 Zusammenschau: Übergänge – Bildung – Freiwilliges Engagement oder Was will ich tun – Wie will ich leben?

Mit dem Übergang in die nachberufliche Phase entsteht die Aufgabe, sich zu orientieren, zu klären was zu tun ist, sich Veränderungen und Irritationen durch den neuen Status zu stellen und zu bewältigen, damit das „neue andere Leben“ wieder in eine Balance findet. Dieser Prozess ist nicht an den zeitlichen Eintritt in den Ruhestand gebunden, d.h. auch Menschen, die in einen Vorruhestand wechseln, stehen vor der Aufgabe und Herausforderung sich in eine neue Lebensphase hinein zu entwickeln, im Sinn von „sich-weiter-bilden“, die eigene Identität neu zu definieren, das eigene Leben und sich selbst unter den gegebenen Voraussetzungen zu gestalten, „sich-bilden“. Bildung ist nicht auf einen bestimmten Lebensabschnitt, nicht nur auf den Kopf, sondern auf den ganzen Menschen bezogen und ein lebenslanger Prozess. Bildung und lebenslanges Lernen sind miteinander verbunden, ja es besteht das „Recht auf Bildung“. Dafür braucht es Rahmenbedingungen, die es jedem Menschen in jeder Lebensphase, gerade auch beim Übergang in die nachberufliche Zeit, ermöglichen zu lernen, das eigene Leben zu gestalten und für sich selbst und das eigene Leben Verantwortung zu übernehmen. Das eigene Leben und die eigene Entwicklung ist nicht losgelöst vom Leben der anderen. Sich für andere Menschen und deren Lebenssituationen zu interessieren, die Bereitschaft sich anderen zuzuwenden, sich in andere einzufühlen führt zum Engagement und zur Mitverantwortung.

In dieser Arbeit soll untersucht werden, inwieweit Erfahrungen, die aufgrund der Entscheidung für einen BFD27+ im Programm Engagierter Ruhestand gewonnen werden, ein späteres freiwilliges Engagement im Ruhestand fördern. Mit dem methodischen Vorgehen und den Ergebnissen der Untersuchung befassen sich die folgenden Kapitel.

## 3 Methode

In dieser Arbeit soll der Frage nachgegangen werden, inwieweit Erfahrungen, die aufgrund der Entscheidung für einen BFD27+ im Programm Engagierter Ruhestand gewonnen werden, ein freiwilliges Engagement fördern. Dabei liegt der Fokus auf biografischen Erzählungen sowie subjektiven Sichtweisen und Deutungen. Aus Erzählungen von ehemaligen BFDler\*innen soll rekonstruiert werden, welche persönlichen Erfahrungen im Jahr des Bundesfreiwilligendienstes gemacht werden konnten und ob bzw. wie diese Erfahrungen die Gestaltung des Ruhestands prägen. Entsprechend wird ein qualitatives methodisches Vorgehen gewählt.

### 3.1 Erhebungsmethode

In der Befragung wird sich somit der Gestaltung des Ruhestands gewidmet, welcher durch die Erfahrungen eines Bundesfreiwilligendienstes geprägt wurde.

Als Erhebungsmethode wird in dieser Arbeit das offene Leitfadenterview (vgl. Helfferich 2014, S. 559ff.) angewandt.

Dabei wird ein Leitfaden erstellt, der die Erhebung strukturiert. Dieses Vorgehen ermöglicht im Interviewablauf und im Erzählfluss sowohl eine grundsätzliche und möglichst große Offenheit bei gleichzeitiger Einschränkung im Sinne des Forschungsinteresses.

Offenheit bedeutet, dass die Interviewten die Freiheit haben, in ihren eigenen Worten das sagen zu können, was sie sagen möchten. Die Antworten und Erzählungen der Interviewpartner dürfen also inkompatibel sein zu den Vorannahmen des Interviewers.

Die Offenheit wird aber gleichzeitig eingegrenzt, indem durch Fragen und Stichwörter, welche sich auf das Forschungsinteresse beziehen, die Kommunikationssituation strukturiert wird.

In dieser Arbeit werden konkrete inhaltliche Aspekte erfragt, weshalb ein stärker strukturierter Leitfaden entworfen wurde. Das hat den Vorteil, dass unterschiedliche Aspekte, die theoretisch begründet relevant sind, auch im Interview benannt werden. Außerdem ist es so möglich verschiedene Interviews besser miteinander zu vergleichen.

Bei der Erstellung des Leitfadens wurde sich an der *Formel SPSS* orientiert (vgl. Helfferich 2014, S. 567): Sammeln von Fragen, die zum Forschungsinteresse passen; Prüfen der Fragen mit Blick auf die Forschungsfrage; Sortieren der Fragen in eine geeignete zeitliche Abfolge; Subsumieren von Fragen zu einem Impuls, der zum Erzählen anregt.

Der Interviewleitfaden (s. Anhang Nr. 1) konzentriert sich auf die Aspekte Erfahrungen im BFD27+, Erfahrungen mit freiwilligem Engagement vor und nach dem BFD sowie die Sicht auf freiwilliges Engagement generell. Ergänzt werden diese zentralen Aspekte um Fragen zu Rahmenbedingungen im BFD sowie eine Frage zu Empfehlungen an Politik, Träger und Einsatzstelle.



## 3.2 Sampling und Zugang zum Forschungsfeld

In dieser Untersuchung werden ehemalige Bundesfreiwilligendienstleistende im Programm Engagierter Ruhestand befragt. Da die Autorin selbst freiberuflich als Supervisorin Coachinggruppen mit BFDlern beim Träger Freiwilligendienste DRS gGmbH leitet, wurde über diesen Träger Kontakt zu den Interviewpartner\*innen aufgenommen. Im August 2020 wurden 24 mögliche Interviewpartner\*innen per E-Mail kontaktiert, auf die Forschungsarbeit aufmerksam gemacht und angefragt, ob sie für ein Interview bereitstehen. Diese Zahl entspricht den Personen, die ab Start des Programms im Jahre 2017/2018 bis zum Sommer 2020 einen BFD bei diesem Träger absolviert haben. Von den 24 angefragten Personen meldeten elf Personen ihre Bereitschaft für ein Interview zurück.

Aufgrund der geringen Zahl an möglichen Interviewpartner\*innen wurde entschieden mit allen zur Verfügung stehenden Personen ein Interview zu führen. Die Interviewpartner\*innen unterscheiden sich zum einen im Zeitraum ihres BFDs zum anderen im Bereich, in dem sie während des BFD gearbeitet haben. Unter den Interviewpartnern sind drei Personen, die als Bundesfreiwilligendienstleistende in den Coachinggruppen der Autorin waren und zu denen somit bereits ein persönlicher Kontakt besteht.

Bedingt durch die Einschränkungen der Corona-Pandemie wurden hauptsächlich Telefoninterviews geführt. Ein Interview konnte in Präsenz stattfinden. Die Interviews wurden als Audiodatei aufgezeichnet, um sie später transkribieren und auswerten zu können.

Von den ursprünglich elf Interviewpartner\*innen konnte mit einer Person kein Termin gefunden werden. Ein Interview ist aufgrund von technischen Mängeln für die Auswertung nicht verwertbar. Eine andere Person hat keine Erlaubnis zur Aufzeichnung des Interviews gegeben. Somit fließen insgesamt acht Interviews in die Auswertung ein.

Interview-partner (Geschlecht)	Einsatzstelle	BFD-Zeitraum	Engagement nach BFD	Weiterarbeit auf Minijob-Basis	Sonstige Anmerkungen
I-1 (w)*	Freiwilligenagentur	8/2019-8/2020			Familiäres Engagement
I-2 (m) *	Gärtnerei in der Werkstatt für behinderte Menschen	8/2018-7/2019	Punktuell, wenn vor Ort Hilfe gebraucht wird	Verkauf Wochenmarkt	Familiäres Engagement
I-3 (m)	Tagespflege für Personen mit Demenz	12/2018-12/2019		Verwaltungsaufgaben und Fahrdienste Sozialstation	Familiäres Engagement
I-4 (m) *	Sozialstation	9/2018-9/2019		Fahrdienst Sozialstation	

I-5 (w)	Kindertages- einrichtung	2019- 2020	Kooperation Kindergarten - Sportverein, Übungs- leiterin Kinder- turnen		
I-6	Ausbilder Berufsbildungs- werk	2/2018- 3/2019	Tafel, Bürger- initiative: digitale Sprech- stunde	Freiberufl. Tätigkeit EDV- Service	EDV-Service wird teilw. auch im freiwilligen Engagement ausgeführt
I-7	Hausmeister Kirchengemeinde	4/2019- 3/2020	Gerätewart, Trainer Sportverein, Hausmeister -dienst	Hausmeister Kirchen- gemeinde	
I-8	Kindertages- einrichtung	8/2018- 9/2019			Wurde von Kindergarten angefragt für Minijob

Abbildung 3: Übersicht der Interviewpartner\*innen mit Rahmendaten. Personen mit \* sind der Autorin durch die Coachinggruppen persönlich bekannt.

### 3.3 Auswertungsmethode

Die mittels leitfadengestützter Interviews generierten Daten werden über die inhaltlich strukturierende Inhaltsanalyse nach Kuckartz (vgl. 2016, S. 97ff.) ausgewertet.

Dazu werden die Audioaufzeichnungen in Textdokumente übertragen. Für die Transkription der Interviews wird die Software *f4 transcript* genutzt. Bei der Transkription wird sich an den Transkriptionsregeln von Udo Kuckartz (vgl. 2016, S. 167f.) angelehnt. Beispielsweise bedeutet das, dass die Transkription wörtlich erfolgt und ebenso der Dialekt der Interviewpartner\*innen. Sprache und Interpunktion wird leicht geglättet und längere Sprechpausen durch „(...)“ vermerkt werden.

Auf Basis der Transkripte wird über ein deduktiv-induktives Vorgehen ein Kategoriensystem entwickelt, um durch Ober- und Unterkategorien eine inhaltliche Strukturierung der Daten zu ermöglichen. Dazu werden zunächst vorliegenden Textdokumente gesichtet und mit Kommentaren und Memos versehen.

Anhand der im Leitfaden fokussierten Aspekte werden zunächst deduktiv Oberkategorien gebildet. In einem anschließend induktiven Vorgehen, werden weitere (Ober- und Unter-)

Kategorien gebildet. Zur induktiven Bildung von Kategorien werden vier Interviews (entspricht etwa 50% des gesamten Interviewmaterials) herangezogen. Mit Hilfe fokussierter Zusammenfassung (vgl. Kuckartz 2016, S. 86ff.) werden zunächst Textsegmente gebildet, diese zusammengefasst und anschließend in Form von Codes generalisiert. Aus den generalisierten Codes wurden Kategorien gebildet.

Oberkategorie	Unterkategorie
<b>1. Entscheidungsgründe für BFD*</b>	1.1 Neues kennenlernen 1.2 Früherer, abschlagsfreier Ruhestand 1.3 BFD versus der beiden anderen Möglichkeiten im Engagierten Ruhestand 1.4 Infoquellen für die Entscheidung
<b>2. Vorheriges Engagement*</b>	2.1 Art des Engagements 2.2 Gründe für/gegen Engagement 2.3 Verortung von Engagement im Alltag
<b>3. Erfahrungen im BFD*</b>	3.1 Persönlichkeitsentwicklung 3.2 Arbeitsorganisation und Arbeitskultur 3.3 Umgang mit Adressaten 3.4 Coaching 3.5 Allgemeine Bewertung
<b>4. Engagement nach BFD*</b>	4.1 Art des Engagements 4.2 Gründe für/gegen Engagement 4.3 Verortung von Engagement im Alltag
<b>5. Bedeutung freiwilliges Engagement*</b>	
<b>6. Empfehlung für das Modell ER*</b>	6.1 Träger 6.2 Politik 6.3 Betrieb (betriebl. Übergangsmanagement)
<b>7. Weiterarbeit in Einsatzstelle gegen Entgelt</b>	7.1 Verortung von Engagement im Alltag 7.2 Gründe für Weiterarbeit 7.3 Art der Arbeit

Abbildung 4: Kategoriensystem (Mit \* markierte Kategorien wurden deduktiv gebildet)

Mit Hilfe des ausdifferenzierten Kategoriensystem wird das gesamte Material codiert. In diesem Prozess wurde eine weitere Kategorie hinzugefügt (Kategorie 7) und das gesamte Material im Anschluss erneut durchgegangen.

## 4 Ergebnisse

Im Folgenden werden die Ergebnisse geordnet nach den im Kodierprozess verwendeten Oberkategorien zusammengefasst.

### 4.1 Neue Erfahrungen sammeln im BFD27+

Zunächst werden Ergebnisse berichtet, die sich auf die Erfahrungen beziehen, welche im Jahr des Bundesfreiwilligendienstes gemacht wurden. Diese unterteilen sich in Erfahrungen in den Einsatzstellen (Umgang mit zu betreuenden Menschen und Arbeitskultur), Erfahrungen in den Coachinggruppen sowie Erfahrungen im Sinne einer Persönlichkeitsentwicklung.

Ein Jahr Freiwilligendienst in Einrichtungen des Sozial- und Gesundheitswesens bringen vielfältige neue Erfahrungen. Wie die Auswertung gezeigt hat, machen insbesondere Beamte von Post und Telekom, die aus gänzlich anderen Branchen kommen, diese neuen Erfahrungen. Die Freiwilligen stellen fest, dass der BFD ermöglicht hat, Neues und Unbekanntes kennenzulernen und in andere Lebens- und Berufswelten hineinzuschauen. Das Jahr Bundesfreiwilligendienst hat dazu beigetragen zu erkennen, dass es noch ganz andere gesellschaftliche Aufgaben gibt und dass dort andere Werte die Arbeit prägen.

*„Also ich find das war schon irgendwie wichtig“ (I-4, Absatz 136 - 137) „ganz neu zu dem, wie es früher, was ich früher geschafft hab das war alles anders. Also da war ja im Prinzip nichts Vergleichbares. Das muss ich schon sagen, also das war schon irgendwie spannend, dass man eben sieht, das ist wirklich alles anders das (...) fängt (...) keine Ahnung. Ich kann es gar nicht sagen: Von den Handwerkszeuge, von der ähm Art der Arbeit ähm das ist alles anders gewesen“ (I-4, Absatz 182 - 185)*

Bei der Beschreibung der Tätigkeit werden häufig Herausforderungen genannt, die zu Lernerfahrungen führten und einen Perspektivwechsel bewirkten.

*„Die Herausforderung ist schon mit den Menschen zu arbeiten, mit denen umzugehen. Auch zu lernen, dass manche Leute das gar nicht so können wie wir, so einen ganzen Morgen drei Stunden am Stück am Ball zu bleiben und da was machen. Das können die gar nicht.“ (I-2, Absatz 136)  
„Ich habe was gelernt fürs Leben.“ (I-2, Absatz 104) „Da macht man sich ja überhaupt keine Gedanken.“ (I-2, Absatz 130 - 132)*

Die Lernerfahrungen beziehen sich auf unterschiedliche Bereiche. Zusammenfassend kristallisieren sich folgende vier Bereiche heraus: Es geht erstens um die Erfahrungen im Umgang mit Adressat\*innen, zweitens um die Arbeitsorganisation und -kultur vor Ort in der Einrichtung, drittens um Persönlichkeitsentwicklung und viertens um Erfahrungen, die in den Treffen mit der Coachinggruppen entstanden sind.

#### **Erfahrungen im Umgang mit zu betreuenden Menschen**

Der Umgang mit den zu betreuenden Menschen wird als neue Lernerfahrung gesehen, die das Verstehen und das Verständnis für Menschen in schwierigeren Lebenssituationen fördert. Vor dem Hintergrund, dass keiner der Befragten vor dem BFD eine (heil-)pädagogische oder

pflegerische Ausbildung gemacht hat und die meisten auch im familiären Umfeld derzeit wenig oder keinen Kontakt mit Themen und Lebenssituationen der zu betreuenden Menschen haben, werden diese Erfahrungen besonders prägend empfunden und beschrieben. Die Freiwilligen erleben, dass sie sich selbst durch den Austausch und das Arbeiten mit den jeweiligen zu betreuenden Menschen verändern und dass sie durch ihren Dienst diese Menschen unterstützen, fördern und deren Alltag bereichern und erleichtern können.

*„Eine ganz andere Erfahrung mit denen besonderen Jugendlichen zu arbeiten [...] Das war eine ganz andere Welt für mich. [...] Und da hat man dann noch einen ganz anderen Einblick auf das Ganze gekriegt, also das hat mir schon was gebracht. Vom Umgang miteinander, vom Aufschauen auf“ (I-6, Absatz 42 ff.)*

*„Dass man einfach offener auf Leute halt zugeht. Man hat ja sonst doch immer eine Hemmschwelle. Und, dass man da drauf zugeht und mit denen schwätzt [...] und egal, ob jetzt nur Behinderung oder auch körperliche Behinderung. Die Hemmschwelle ist ein bisschen runtergegangen, dass man normal damit umgehen kann. Ist der jetzt beleidigt oder was macht man das jetzt, wie mache ich das richtig und das. Für das wars echt toll“ (I-6, Absatz 73 ff)*

*„Aber mit solchen Gästen umzugehen und auch, wie soll ich sagen. (...). Man kennt zwar Demenz, aber man hat sich damit nicht beschäftigt. Und wer beschäftigt sich damit, wenn er es nicht irgendwo in der eigenen Familie hat. Und da war ich seither außen vor. Gott sei dank.“ (I-3, Absatz 93 - 95)*

*„Und ich habe mir halt ja immer so gesagt, ich kann so pädagogisch oder sonst was bin ich vielleicht gar nicht so gut drauf. Oder irgendwie, sodass ich da irgendwas Großes machen könnte. Aber einfach die Liebe diesen Kinder zu schenken. Und dass man halt da ist und halt einfach so die Zeit verbringt und sich das anhört, was sie sagen. Oh ja, plappern und des einfach so da sein, alles mitmachen. Und da waren die Kinder ganz arg dankbar“ (I-8, Absatz 93 - 94)*

Aufgrund solcher Erfahrungen hinterfragen die Freiwilligen teilweise eigene Bilder und Vorstellungen. Sie begegnen Meinungen und Haltungen, die sie selbst nicht teilen oder auf die sie durch die Arbeit einen anderen Blick bekommen haben.

*„Wenn man dann bedenkt / die Kinder kommen morgens. Also grade so ein Einjähriger, die haben ja auch bei uns geschlafen. Die kommen um Siebene und und werden abgeholt um zwei. Die längsten quasi. Und das ist ja ein ähm ein jenseits Studententag, das hat nicht einmal ein Erwachsener manchmal. Und dann werden die Kinder abgeholt. Aber die gehen nicht nach Hause. Sondern dann treffen Sie sich denn auf dem Spielplatz. (...) Die eine hat erzählt, sagt auch die haben alle einen wunderschönen Garten gell. Gehen aber trotzdem dann nicht heim nach dem Kindergarten. Da sind sie ja eh schon fix und fertig.“ (I-8, Absatz 133 - 137)*

Von den von ihnen betreuten Menschen erleben die Freiwilligen viel Wertschätzung. In Gesprächen und im Alltag mit den Adressat\*innen wird ihnen deutlich gemacht, dass die Arbeit der Freiwilligen wertvoll ist. Teilweise erhalten Freiwillige dadurch eine neue Rolle und weitere Kontakte im sozialen, gesellschaftlichen Leben vor Ort. Somit wirken die Erfahrungen im Umgang mit den Adressat\*innen auch in den eigenen Alltag der Freiwilligen hinein.

*„Was ich ganz toll finde ist, dass ich viele Kinder und auch junge Familien kennengelernt habe. Die sind ja alle nicht in meiner Generation. Die würde ich sonst nicht kennen. Vielleicht vom Sehen von der Straße. Aber wie sie heißen, wie sie sind... Und heute Morgen war ich zum Beispiel beim Bäcker und da habe ich unterwegs schon Kinder getroffen, wo in den Kindergarten gegangen sind. Das war natürlich schon nett, wenn die dich so begrüßen: Hallo A. wie gehts dir? [...] Ich genieße das schon“ (I-5, Absatz 15ff) „*

*„Das war echt nett, neulich, da haben sie sich unterhalten, die Fahrgäste, wer welcher Fahrer ist. Da hats dann geheißen, das ist der, der so viel schwätzt. Das fand ich irgendwie ganz nett also. Die hocken den ganzen Tag oft alleine daheim. Also ich hab auch schon den Eindruck, dass es denen schon gefällt, wenn man versucht ein Späßle zu machen.“ (I-4, Absatz 231 - 239)*

## **Erfahrungen im Bereich der Arbeitskultur und Arbeitsorganisation**

Neben Erfahrungen im Umgang mit Adressat\*innen lernen Freiwillige auch eine neue Arbeitskultur und Arbeitsorganisation kennen. Die BFDler werden arbeitsbezogen als Kolleg\*innen gesehen, erhalten Wertschätzung sowie Lob und bekommen Verantwortung übertragen, was als Anerkennung der Arbeit verstanden wird.

*„Das habe ich jetzt auch während dem BFD einmal in der Woche gemacht. Dass man praktisch mit den großen Kindern, wo nächstes Jahr in die Schule kommen immer eine Sportstunde. Da habe ich praktisch beide Kindergartengruppen gehabt.“ (I-5, Absatz 11)*

*„...da hat er dann gelobt und gesagt, ich hätte das gut gemacht, das hat er schon gesehen“ (I-2, Absatz 202)*

Die Arbeitskultur, also der Umgang, die Zusammenarbeit und das Miteinander im Team wird von den Freiwilligen als sehr angenehm, aufrichtig und schön erlebt. Dabei können Fragen und Probleme miteinander im Team oder mit der Anleitungsperson besprochen werden, was als große Unterstützung in der eigenen Arbeit erfahren wird. Zudem wird es als große Offenheit in der Zusammenarbeit wahrgenommen, dass kritische Themen und Erfahrungen angesprochen werden konnten, auch wenn es den Vorgesetzten betrifft.

*„Und einfach miteinander arbeiten. Das war dort halt ganz schön [...] es war immer so Miteinander. Man hat nicht gegeneinander geschafft. Das war kein so eine Ellenbogengesellschaft - sag ich jetzt mal - sondern es war: kann ich dir helfen, wie gehts? einfach ein tolles Miteinander. Jeder hat gesagt, dass wir so ehrlich und offen miteinander umgehen und (...) also egal wo ich hingekommen bin. Ob beim Chef oder ....“ (I-6, Absatz 59)*

*„Auch der Chef muss konstruktiv sein, nicht destruktiv sein.“ (I-2, Absatz 174) Ich hab ihm gesagt, dass ich es nicht gut finde, als wir alleine waren. Seitdem war der ganz anders zu mir. Seitdem war nie mehr sowas, also der hat aufgepasst bei mir.“ (I-2, Absatz 176 - 178)*

Insbesondere wird an dieser Stelle der Vergleich zu früheren Tätigkeiten im Berufsleben gezogen und Gemeinsamkeiten und Unterschiede gesucht. Wenn im früheren beruflichen Alltag eher eigenverantwortlich gehandelt werden konnte, wird der Umfang der Arbeit, das, was von den Freiwilligen so gut wie vom ersten Tag an erwartet wird und auch in welchen vorgegebenen Zeiträumen die Arbeit stattfinden muss, von den Freiwilligen teilweise als sehr anstrengend erlebt. Ebenso anstrengend wird das Hineinfinden in die anderen Arbeitsabläufe und die einrichtungsbezogenen technischen Kommunikationssysteme beschrieben.

*„Mein Job, war leichter wie jetzt als in diesem Bufdi, und das hat mich wirklich gestresst diese, dieses starre Raster, was ich da gehabt hab“ (I-4, Absatz 265 - 273)*

*„Da habe ich mich zu Beginn etwas schwer getan. Aber ich hab dann den Vorteil gehabt, dass jeder praktisch mich gekannt hat. Und dann musste ich mich selber in alles reinknien auch mit Technik und so. Gut was hätte ich auch machen sollen.“ (I-7, Absatz 65)*

Hervorgehoben wird vor dem Hintergrund dieser Herausforderungen, mit welchem Engagement Menschen in sozialen Berufen tätig sind, auch wenn diese Arbeit monetär nicht den entsprechenden Ausgleich erhält.

*„Und den Druck habe ich zum Beispiel im Kindergarten nie empfunden. Ja eigentlich bin ich da leichteren Herzens hin. Weil ich den Erfolgsdruck nicht mehr gespürt habe. Vielleicht ist das bei den Hauptamtlichen anders, das weiß ich nicht.“ (I-5, Absatz 118)*

*„Weil die Leute, die das machen ganz andere Ansichten haben. Das sieht man, das ganze Umfeld ist ein Sozialeres. Das merkt man wenn jemand im Pflegebereich schafft, in dem Bereich. Die ticken anders.“ (I-3, Absatz 272 - 282)*

*„Also das muss man schon sagen. Also ich mein, wenn die dann bei Daimler, wenn man gut gscheid tut, am Ende vom Jahr eine Prämie von 15000 Euro kriegen. Und im Sozialbereich, wo man eh nicht unbedingt am besten bezahlt ist, kriegt man vielleicht noch ein Dankeschön“ (I-3, Absatz 144 – 152)*

### **Erfahrungen durch Coaching- und Bildungstage**

Zum Bundesfreiwilligendienst gehört neben der Arbeit in den Einsatzstellen auch die Teilnahme an sogenannten Coaching- und Bildungstagen. Diese werden als Bereicherung wahrgenommen. Die Freiwilligen hören und erfahren von anderen Einrichtungen, was das Wissen um andere Bereiche im sozialen Feld erweitert. Die Coachinggruppen dienen auch dazu, innerhalb der Gruppe Fragen und Erlebnisse aus dem Bfd-Alltag mit den anderen Teilnehmern zu besprechen und sich durch diese beraten zu lassen.

*„Die Coachinggruppe war gut. Das war auch sowas, wo man dann einfach wieder nochmal andere Betriebe kennengelernt hat über die andere Mitglieder in der Coachinggruppe Und über die man dann geredet hat unter Führung von der Leiterin so ein bisschen.“ (I-6, Absatz 61)*

Die Coachinggruppen sind sehr heterogen zusammengesetzt, sodass sich in den Gruppen Freiwillige im Engagierten Ruhestand treffen mit jungen Menschen, Menschen aus anderen Ländern, die hier einen Freiwilligendienst machen, nebenher die Sprache lernen und sich um einen Arbeits-, Ausbildungs-, Studienplatz bemühen, Menschen die sich beruflich umorientieren wollen oder Menschen, die einen Wiedereinstieg in den ersten Arbeitsmarkt planen. Diese Diversität in der Gruppe schafft durch den oft sehr persönlichen Austausch viel an breit gestreuten Lernerfahrungen und Impulsen für Fragen und die Reflexion und ebenso Motivation und gegenseitige Unterstützung.

*„Also was für mich auch interessante Erfahrung war, war bei den Coachingtagen. Wo praktisch die ausländischen Mitbürger dabei waren im BFD. Wo ich einfach noch einen anderen Blickwinkel auf die Leute gekriegt haben, die da echt auch engagiert waren. Einfach denen ihr Engagement und auch die Offenheit. Wie sie sich auch bemüht haben Deutsch zu lernen, deutsch zu sprechen. Einfach das Engagement auch von den Leuten. Das waren zwar hauptsächlich junge Leute. Aber das war zum Beispiel eine Syrerin, die hat drei Kinder. Die ist aber trotzdem noch in einem Kindergarten ein paar Stunden aktiv. Also Hut ab, dass die das so mit drei Kindern zusätzlich macht. Sie spricht auch relativ gut deutsch. Und dann haben wir zwei junge Männer gehabt. Einer war ein Arzt. Und die haben in Heiligenbronn in den Behindertenhilfen geschafft. Auch das war interessant. Also so das Engagement von den Leuten, wo nach Deutschland gekommen sind. Und auch weiterkommen wollen. Das fand ich schon auch eine interessante Erfahrung“ (I-5, Absatz 55-59)*

Die Zusammensetzung in der Coachinggruppe kann auch bedeuten, dass die Freiwilligen Menschen begegnen, mit denen sie in ihrem Alltag wenig oder überhaupt keinen Kontakt haben. Dass sie auf Menschen treffen, die von ganz anderen Erfahrung sprechen oder in ganz anderen Lebensumständen stecken.

*„...Also ich muss so sagen. Von denen, der Gruppe, bin ich ja mehr oder weniger, schon wieder die Ausnahme gewesen, weil die meisten (...) Die haben dann zum Beispiel in der Tafel geschafft, oder sonst was und die kamen äh schwerpunktmäßig aus dem Klientel Hartz IV raus. Den gleichen Werdegang, wie ich einen habe, hat in dem Jahr, wo ich da war eigentlich niemand gehabt.“ (I-3, Absatz 174 - 178)*

In diesen Coachinggruppen entstehen freundschaftliche, vertrauensvolle Begegnungen und Kontakte.

*„Dass man so bisschen innig wird. Man hat dann ja so bisschen Kennenlernspiele und so andere Sachen gemacht, also das war schon so, dass das sehr geholfen hat. Und auch wenn du mal was gehabt hast, wo du über schwätzen wolltest außerhalb vom Betrieb, dann haben wir das da machen können. Das war gut“ (I-6, Absatz 61) „Das hätte ich nicht missen wollen. Das war echt gut“ (I-6, Absatz 63)*

*„...auch in der Coachinggruppe hat man sich irgendwo aufgehoben gefühlt.“ (I-5, Absatz 134)*

Trotz vielfältiger Erfahrungen innerhalb der Coachinggruppe entsteht das Ehrenamt eines Befragten nicht vorrangig dadurch.

*„...ja gut, dass ich weitermache, hat jetzt weniger mit der Coachinggruppe zu tun. Aber die Gruppe selber war doch auch ein (Lebensort??“ (I-7, Absatz 111) „Klar, da hat man auch andere getroffen. Viele auch vom Ausland, (unv.) die da auch ihre Probleme haben. Man hat da ja auch viel drüber geredet und Sachen gemacht. (unv.) aber das war immer wieder anders und immer wieder interessant. Weil man da so viele getroffen hat. Aber dass ich deswegen jetzt ehrenamtlich weitermache, das jetzt nicht“ (I-7, Absatz 113)*

### **Erfahrungen im Sinne einer Persönlichkeitsentwicklung**

Sowohl Erfahrungen in der Einsatzstelle wie auch in den Coachinggruppen haben Einfluss auf die Persönlichkeitsentwicklung. Ein BFD in sozialen Feldern konfrontiert mit Schicksalen und Lebenssituationen, die manchmal neu und fremd sind, manchmal irritieren und welche das eigene Leben, die eigene Person nicht unberührt lassen und nachdenklich machen. Lassen sich die Freiwilligen dann auf Menschen mit Krankheiten und Behinderungen ein, verändert das nicht grundsätzlich die eigene Person oder das eigene Leben. Aber die Freiwilligen erleben, dass sie durch diese Begegnungen sensibler, achtsamer, offener werden und eigenen sich zudem Wissen und Kompetenzen an

*„Und da bin ich dann halt mit rein und das war ja ne gute Erfahrung für mich nochmal“ (I-6, Absatz 32) „das war eigentlich das, (...), ja was mir am meisten gebracht hat. Was ich am meisten gelernt habe. Ich habe mich dann eben mit den Krankheitsbildern eben befasst“ (I-6, Absatz 55) Verändert hat es mich jetzt wahrscheinlich nicht B: aber (...) ja vielleicht ein bisschen sensibler, ich weiß es nicht B: offener für. einfach, dass man (...) ja offener vielleicht. B: Eher Bezogen auf die Zielgruppe“ (I-6, Absatz 71)*

*„Also das war schon. Eine Lebenserfahrung, die ich auch nicht missen möchte.“ (I-3, Absatz 114) „Dass ich halt die Demenz jetzt aus einem anderen Blickwinkel seh. Ja“ (I-3, Absatz 142 - 143)*



Das eigene Leben wird verglichen, mit dem Leben von anderen Menschen und dabei wird u.a. auch gelernt, den Blick zu verändern und dankbar und zufrieden auf die eigenen Möglichkeiten und Chancen, die man im Leben erhalten hat, zu schauen. Dabei bekommen Werte wie Mitmenschlichkeit, Zufriedenheit, Dankbarkeit, Zeit miteinander zu verbringen, ... eine neue Bedeutung und Gewichtung.

*„Die andere Geschichte ist (...), dass es Menschen gibt, wo man nicht mal eine Ahnung gehabt hat, dass es solche Menschen gibt. Behinderte Menschen, die da im Prinzip rein materiell betrachtet im Monat 200-300 Euro kriegen als Verdienst. Die hier leben. Da gehts mir eigentlich ja wirklich saumäßig gut. Und da muss ich sagen äh, da habe ich mitgenommen, dass man eigentlich versuchen soll damit zufrieden zu sein mit dem was man hat. Vor allem, ich muss nicht am Hungertuch nagen und ich muss auch nicht schaffen gehen. Ich könnte auch daheim hocken bleiben. Aber dass man mit dem zufrieden ist, was man hat. Das habe ich da mitgenommen“ (I-2, Absatz 114 - 118)*

*„Außer ihrem / also ich mein wahrscheinlich werden Sie niemals das Geld kriegen in ihrem Nebengeschäft, für das was Sie den Leuten an Service oder Dienstleistung bringen. Also das ist auch nicht so wichtig. Das ist auch das, was ich aus dem Ding mitgenommen habe, dass (...) das Andere viel wichtiger ist. Dass man miteinander geschwätzt hat und die dann zufriedener sind, weil ich bin es ja eh schon.“ (I-6, Absatz 100 - 103)*

Im BFD können die Freiwilligen eigene weitere Stärken und Kompetenzen identifizieren, die im beruflichen Kontext weniger gefördert wurden und weniger eingebracht werden konnten oder die sie durch die Tätigkeit im jeweiligen Einsatzfeld entdecken und erwerben. Dies hat Auswirkungen auf die Person und deren Selbstwahrnehmung und das Selbstbewusstsein, auf die eigene Zufriedenheit und wirkt dadurch auch auf das Umfeld. Zudem kann die Tätigkeit auch ganz praktische Erfahrungen für die eigene Lebensführung bereithalten.

*„Also was für mich interessante Erfahrung war, einfach nochmal was ganz anderes zu arbeiten. Praktisch abgesetzt von meiner bisherigen Tätigkeit um mir selber zu zeigen, du kannst auch noch etwas anderes. Weil ich war ja durchgehend nur bei der Telekom. Hab da schon praktisch die Ausbildung gemacht. Ja und dann ist - wie soll ich sagen - also (...) Also verglichen mit anderen, die schon viele verschiedene Stellen gehabt haben und sich da immer wieder bewiesen haben. Die wissen schon, ha ja ich kann was und das ist toll. Bei der Telekom hab ich schon auch gewusst, dass ich was kann, aber ja. Ich habe dann gemerkt, ok, du hast da auch noch Fähigkeiten, die du wo anders einbringen kannst. Und auch da kannst du was bringen.“ (I-5, Absatz 25)*

*...ich habe mich noch einmal neu entdecken können im Umgang mit den Kindern, dort habe ich festgestellt, dass ich da richtige Begabung habe und einen Zugang habe“ (I-5, Absatz 119)*

*„Auf jeden Fall ist das eine große Bereicherung für einen selber und für die anderen vielleicht auch.“ (I-8, Absatz 209)*

*„Ja, das gute daran war ja / ich bin, ja jetzt danach Oma geworden. B: Und ich hab mir gedacht, das ist eigentlich auch eine gute Vorbereitung. Grade wie Eltern, die jungen Eltern, jetzt so die ihre Kinder ja <unk>, was dafür Erziehungsmaßnahmen oder was man gemacht hat und so (I-8, Absatz 108 - 115)*

In der allgemeinen Gesamtbewertung zeigt sich, dass die Erfahrungen über das Jahr des Bundesfreiwilligendienstes und damit verbundenen Horizonterweiterung von den meisten als

wichtig und sehr bereichernd erfahren wurden. Auch wenn durch das Neue auch Herausforderungen entstanden sind, hat die Tätigkeit grundsätzlich viel Freude gemacht.

*„über den Tellerrand hinausgucken [...] und das ist das, was ich gut fand.“ (I-1, Absatz 135 ff.)*

*„Und da hat man noch was gelernt fürs Leben.“ (I-2, Absatz 96)*

*„Mir hats wirklich Spaß gemacht“ (I-5, Absatz 29)*

*„Gespräche einfach, einfach über den Tellerrand raus zu gucken, was sich bei ihm vielleicht noch ergibt“ (I-5, Absatz 134)*

Es wird jedoch auch festgestellt, dass je nach Einsatzstelle der BFD auch als Belastung erlebt wird und man sich selbst teilweise ausgenutzt gefühlt hat.

*Ja, also ich finde es richtig gut. Klar, man kann, man kann auch ein bisschen angehen. Jetzt grade von meiner Dienststelle haben das ja jetzt schon einige gemacht und eine hat mir gesagt, sie ist bei der Tafel sie fühlt sich da richtig, ja, so ein bisschen ausgebeutet. Sie musste halt richtig hart ran, die ganzen Kisten schleppen oder die Hektik oder sonst etwas. Die hat halt ganz andere Erfahrungen. Das kann man natürlich auch haben. Sie hat halt gesagt, sie muss halt unbedingt - weil das sagen Sie ja auch im Kurs oder anderen Gespräche, wo man ja immer wieder hat in den Seminare - auf jeden Fall immer<unk>, dann was sagen. Also ausbeuten braucht man sich nicht lassen.“ (I-8, Absatz 65 - 70)*  
*„Wenn, dann kann man ja auch wechseln“ (I-8, Absatz 72)*

Die Lebenserfahrung, die ein BFDler am Ende des Berufslebens mitbringt, ist eine Ressource, die jüngere Menschen im z.B. FSJ aufgrund ihres Lebensalters noch nicht haben. Diese Lebenserfahrung erleichtert es, mit unterschiedlichen Situationen und Menschen zurechtzukommen.

*„In meinen Berufen hatte mit vielen, vielen tausend Menschen Kontakt gehabt. Und da hats auch Spinner und Idioten dabei gehabt. Ich habe da schon viel gehabt. Wenn ich jetzt ein ganz Junger wäre, der gar keine Erfahrung hat, wäre des jetzt Neuland für mich und wäre schon schwierig. Jeder will - sag ich jetzt mal - der was von sich hält, der muss irgendwann raus und irgendwelche Erfahrungen sammeln. Ich habe schon viele Erfahrungen gehabt, und deshalb habe ich mit dem leichter umgehen können.“ (I-2, Absatz 162 - 164)*

*...ja, ich muss halt sagen, dass es eins von meinen glücklichsten Jahre war. Also, das muss ich wirklich sagen. Also das was einen befriedigt hat und wo auch viel zurückgekommen ist“ (I-8, Absatz 81 - 85)*

## 4.2 Freiwilliges Engagement im Ruhestand

Die Befragung ergab, dass nur ein Teil der Befragten nach dem BFD weiterhin ein freiwilliges Engagement ausübt. Im Folgenden sollen die Sichtweisen der Befragten dargestellt werden, welche Gründe für und gegen ein Engagement sprechen und welchen Stellenwert ein Ehrenamt im Alltag haben sollte.

### **Sichtweisen von Personen, die sich weiterhin engagieren**

Der Teil der Befragten, die sich auch nach ihrem BFD27+ weiterhin engagieren, tut dies in ganz unterschiedlichen Bereichen. Ein Interviewpartner engagiert sich in der Tafel sowie einer weiteren sozialen Organisation ‚Bürger in Kontakt‘. Eine weitere Person engagiert sich nun in der Vereinsarbeit. Durch die Vernetzung Kita und Sportverein und der Vereinsmitgliedschaft der BFDlerin und dem früheren Engagement im Sportverein wird ein Engagement im Bereich Kinderturnen weitergeführt. Eine dritte Person ist im örtlichen Vereinsleben und in der Kirchengemeinde weiterhin engagiert.

Abgesehen von einem gesellschaftlichen Engagement ist auch ein Engagement im Bereich der eigenen Familie möglich; sei es in der Pflege von Angehörigen, in der Betreuung von Enkelkindern oder als Möglichkeit den eigenen Kindern beim Hausbau oder bei der Existenzgründung unterstützend mit Wissen, Zeit und Erfahrung beizustehen.

Gründe für ein gesellschaftliches Engagement zeigen sich vielfältig. Eine ehrenamtliche Tätigkeit kann ein Wert sein, der schon im Elternhaus kennengelernt wurde und zur Selbstverständlichkeit geworden ist.

*„in meinem Elternhaus. Ich muss sagen meine Eltern waren immer ehrenamtlich aktiv. Haben irgendwo mitgeholfen. Bei meinen Geschwistern genauso. Ich denke das hat irgendwie auch abgefärbt.“ (I-5, Absatz 84)*

*Für mich ist das irgendwo eine Selbstverständlichkeit, dass man sich irgendwo einbringen muss oder sollte.“ (I-7, Absatz 115)*

Ein gesellschaftliches Engagement ermöglicht soziale Kontakte sowie intellektuelle Anregungen und Aufgaben. Zudem ist eine ehrenamtliche Tätigkeit im Gemeinwesen verbunden mit einer anerkannten Rolle und Verantwortung.

*„welche Vorteile das hat, wenn man sich so freiwillig einbringt in so einem Dienst auf jeden Fall, dass man noch Kontakte hat. Dass das Gehirn noch ein bisschen eingeschaltet wird. irgendwie so. Ja und dass man Aufgaben hat. Viele. Man merkt, ja immer mehr ältere oder so. Die verkümmern so zu Hause“ (I-8, Absatz 194 - 197)*

Neben einem längerfristigen Engagement kann Hilfe auch punktuell ein Grund sein.

*Das kommt drauf an, obs regelmäßig ist oder einmalig so ein Event. Da könnte es schon sein, dass ich da mal mitmache. Aber so regelmäßig, nein.“ (I-2, Absatz 226 - 227)*

Ein weiterer Grund für ein gesellschaftliches Engagement ist das Bedürfnis der Gesellschaft angesichts der eigenen vorteilhaften Situation etwas zurückzugeben.

*„hab mich erst gestern mit einem alten Kollegen habe ich mich getroffen. ähm der (...) ähm noch in Ruhestand gegangen ist ohne dieses BUFDI Modell. Der hat halt einfach so gehen können. Und der macht tatsächlich auch eine ehrenamtliche Tätigkeit jetzt. Und der fährt tatsächlich auch für Tagespflege in Illerrieden. Und der hat gesagt, er hat das gemacht, weil er ähm ein schlechtes Gewissen gehabt hat, weil er mit 55 schon in in Rente gehen durfte und alle anderen müssen bis 67 schaffen und er wollte für sich, für seinen Seelenfrieden so ein bisschen was, vielleicht ähm zurückgeben.“ (I-4, Absatz 287 - 293)*

Wenn ein ehrenamtliches Engagement ausgeübt wird, stellt sich immer die Frage, wie dieses im Alltag der Personen verortet ist. Insbesondere durch den beginnenden Ruhestand ist von BFDlern nach ihrem Dienst gefordert den eigenen Alltag neu zu strukturieren. Dabei stellen sich einige Freiwillige ein Engagement dann als gelungen vor, wenn es die anderen Aktivitäten im Alltag nicht einschränkt. Das Engagement soll Spaß machen, zeitlich flexibel sein und sich an die eigenen Vorstellungen und Lebensgestaltungspläne anpassen. Entsprechend soll das Engagement einen nicht auf bestimmte Zeitpunkte hin in die Pflicht nehmen.

*„Es ist immer überschaubar für mich. Es sind nicht zu viele Stunden. Es gibt ja Leute, die x-Stunden pro Woche ehrenamtlich schaffen. Das mache ich nicht. Ich schaffe so viel, wo mir Spaß macht, wo ich kein Danke erwarte. Ich sage immer, manche wollen so viel - und so eine gewisse Dankbarkeit erwarten. Die sind dann oft enttäuscht“ (I-5, Absatz 86)*

*„Also, ja (...) kann ich mir vorstellen. Aber was ich nicht machen werde, ist irgendwas, was mich einschränkt. Das ist das, was ich nicht machen werde, also wenn ich was mache, dann muss das so sein, dass ich irgendwas finde, wo ich flexibel ähm handhaben kann. Wo ich sagen kann, ich mach es heute oder ich mache es nicht, und ich mache es morgen oder übermorgen und vielleicht wenn es dumm geht auch einmal gar nicht. Also wenn ich sowas finde, könnte ich mir es durchaus vorstellen. Aber was ich sicher weiß: Ich will mich nicht in meinem (...) Zeitmanagement, sag ich jetzt mal, einschränken lassen“ (I-4, Absatz 259 - 263) und ich will da auch frei sein. Ich will wenn ich im Sommer, will ich vier Wochen den Karren hinten hinhängen und losfahren. Und da will ich mich nicht durch ähm Ehrenamt irgendwie (...) einengen lassen oder ausbremsen lassen. Also das ist es dann nicht wert.“ (I-4, Absatz 277 - 279) „Ich kann mir das gut vorstellen, wenn man das frei handhaben kann. Irgendwie wenns irgendwo so einen Arbeitgeber gibt, der sagt, wenn du da bist ist gut und wenn nicht, dann bist du halt nicht da“ (I-4, Absatz 279 - 281)*

Ein freiwilliges Engagement konkurriert immer auch mit anderen Interessen und Verpflichtungen. Besonders nennen die Befragten, die sich nach ihrem BFD+ weiterhin ehrenamtlich engagieren, die Familie, für die gesorgt werden muss.

*„Wie gesagt, für mich, hat meine Familie Priorität. Und wenn ich dann noch Zeit habe, dann kann ich gerne auch noch für jemanden anderen engagieren. Aber ja, alles in Maßen. Dass man nicht nur von einem Termin zum nächsten Hetzen muss.“ (I-5, Absatz 98) „Zu viel Sachen hintereinander, das ich die ganze Woche verplant bin, will ich einfach nicht. Das ist mir dann irgendwo zu viel durchgetaktet“ (I-5, Absatz 104)*

Neben Personen, die ihren Alltag flexibel zwischen Familie, Engagement und anderen Tätigkeiten einteilen möchten, gibt es auch Personen, die ihre Mittel und Ressourcen vor allem in den Bereich des Engagements einsetzen. Von Kindheit an wurden diese Personen in Aufgaben des Gemeinwesen eingebunden und fühlen sich in der Gemeinschaft anerkannt. Dabei können Vorbilder für ehrenamtliches Engagement aus der eigenen Kinder- und Jugendzeiten in soweit motivieren und prägen, dass man im Erwachsenenalter selbst auch Verantwortung für das Gemeinwohl übernimmt und erlebt, dass das Wirkung zeigt.

*„Gerade bei uns im Turnerverein, gerade unsere AH Gruppe, da sind wir ein großer schöner Haufen. Das war auch schon früher mein Trainer - also quasi wo ich noch Kind war sozusagen, der hat auch immer versucht den Haufen zusammenzuhalten. Und auch grade immer mit Leuten, die ehrenamtlichen was machen, mit Kindern. Da ist man reingewachsen in das Metier, sozusagen. Und er hat immer mitgeholfen - da war mal ein Dorffest und dann hat man da geholfen. Und so hats halt immer einer dem anderen weitergegeben. Und der Trainer, den wir da gehabt haben, der hat auch ne gute Taktik gehabt. Man hat*

*nicht nur die Spitzensportler mitgenommen, sondern auch die Freizeitsportler. Die also weniger hochbegabt waren. Die Leute waren auch dabei. Wir haben auch gesagt, wir treffen uns jeden Mittwoch, zwar nicht in der Halle grade aber ein Bier trinken oder mal reden. Und wenns dann mal Arbeit gab, dann haben wir auch schon mal Hecken geschnitten irgendwo. Dann haben wir von der Kreissparkasse Geld dafür bekommen und dann wieder in die Turnerkasse gegeben“ (I-7, Absatz 79)*

*„Klar es ist ein Ausgleich. Aber meine Frau muss mich ab und zu auch mal wieder stoppen und sagen: Du bist mehr anfangs fort wie zu Hause. Klar, da bist automatisch, weil du die Kameradschaft vom Verein“ (I-7, Absatz 87)*

### **Sichtweisen von Personen, die nach dem BFD nicht freiwillig engagiert sind**

Für die ehemaligen Bundesfreiwilligendienstleistenden gibt es auch einige Gründe, die in ihrer aktuellen Lebenslage gegen ein gesellschaftliches Engagement sprechen.

Einige Personen sind lebenslang in Beruf und familiäre Aufgaben eingebunden und hatten so wenig Zeit für sich und die eigenen Hobbys und Interessen. Mit dem Eintritt in den Ruhestand ist nun Zeit diese Freiheit zu genießen.

*„...ich habe mit 18 auch angefangen zu arbeiten gleich nach dem Abi. In R allerdings (...) und (...) wahrscheinlich ich hatte nicht viel von meiner Jugend oder von von (...) meiner (...) bisschen Freiheit - sag ich mal. Mit sechs geht man schon in Kindergarten und dann beginnt schon die Schule und dann wars immer Pflicht und jetzt ist es auch ein bisschen Befreiung da davon.“ (I-1, Absatz 117 - 124)*

*„Also ich möchte gerne alle paar Wochen vier Tage an den See hocken, da komme ich aber fast nicht dazu. Aber das liegt an mir, ich muss das einfach machen.“ (I-2, Absatz 211)*

*„Da bin ich nur für mich alleine unterwegs. Ich rede dort vielleicht mit einem oder zwei, man kennt dort auch die Leute. Es ist ja nicht so, dass man da ganz alleine hockt, es sind noch mehr draußen. Aber das ist das was ich jetzt will, das ist jetzt mein Ziel. Und das ist nur für mich. Das hat mit niemand anderem zu tun“ (I-2, Absatz 212 - 214)*

Darüber hinaus können auch aktuelle Verpflichtungen einem gesellschaftlichen Engagement entgegen stehen; sei es durch einen Minijob oder familiäre Aufgaben.

*„Freitags ist der Markt, da bin ich gebunden. Also jeden Freitag. Das ist mir dann auch schon genug“ (I-2, Absatz 241 - 242)*

*„... ich habe so viele Sachen, daheim. Ich möchte mich nicht weiter einschränken.“ (I-2, Absatz 227 - 229)*

*„Erst ist man froh, dass man Kinder hat, dann ist man froh, wenn sie wieder draußen sind und jetzt sind sie draußen und jetzt sind sie trotzdem noch da und brauchen einen“ (I-2, Absatz 252)*

Der Eintritt in den Ruhestand heißt den eigenen Alltag neu zu strukturieren. Hierbei kann es gewünscht sein zunächst ungebunden und entpflichtet die neue Zeit zu gestalten, was einem gesellschaftlichen Engagement entgegen steht. Oder aber die aktuelle Lebenssituation lässt aus anderen Gründen kein solches Engagement zu.

*„Ich mach das ganz arg gern, aber wenn mein Mann jetzt in seinen Ruhestand geht, dann weiß ich halt auch nicht. Wir wollen da irgendwo hinfahren <unk>. Und dann kann ich vielleicht nicht“ (I-8, Absatz 181)*

- 182) „Aber ich hab gesagt, man kann ja alle fünf Jahre, kann man ja da den BFD <unk> machen“ (I-8, Absatz 184)

„Also vorstellen könnte ich mir das schon. Ja. Aber das ist (...) Stand heute (...) gänzlich unkonkret.“ (I-4, Absatz 255)

### 4.3 Weiterarbeit in sozialen Einrichtungen auf Minijob-Basis

Einige Interviewpartner\*innen haben darüber berichtet, dass sie nach dem Freiwilligendienst weiterhin in der Einrichtung auf Minijob-Basis tätig sind. Je nach Einrichtung führen sie die Tätigkeit aus dem BFD fort oder werden in verwandten Bereichen eingesetzt.

„Bei der Kirche da kann man viel schaffen, ja. Kirche, Gemeindehaus, Pfarrhaus“ (I-7, Absatz 40)

„Aber zu sagen, ich mach jetzt da weiter. (Anm: Tagespflege Demenz) Das hab ich nicht mehr. Also ich hab jetzt in der Sozialstation eher im Verwaltungsbereich und im Fahrbereich zu tun. Also nicht mehr die ganz harten Geschichten“ (I-3, Absatz 116 - 118)

Die Gründe für eine Weiterarbeit sind insbesondere monetärer Art. Eine Weiterarbeit auf Minijobbasis bietet ein kleines Einkommen. Zugleich aber auch viel privaten Freiraum. Außerdem ist ein weiterer Kontakt und die Verbundenheit zur beendeten BFD-Stelle bzw. zur Einrichtung gegeben.

„...weil ich plane zuerst noch mit der jetzigen Situation, so lange sie läuft, dass ich so lange noch diesen Job mit dieser MinijobBasis, werde ich das machen. Ähm ich bin ganz ehrlich. Ich brauche auch die Kohle momentan. Das Geld da bisschen. Ich habe ja noch einen studierenden Sohn, der jetzt nochmal coronabedingt nochmal ein halbes Jahr länger macht. Also schaden mir die 500 oder 450 Euro auch nicht. So lange möchte ich es auf jeden Fall weitermachen und dann muss man sehen.“ (I-4, Absatz 255 - 259)

„Und ja, die Kindergartenleiterin hat mich auch gefragt, wenn Not am Mann ist, wenn jemand ausfällt, ob ich dann auch mal kurzfristig Vertretung mache kann. Da hab ich gesagt: Ja, das mache ich gerne.“ (I-5, Absatz 29)

Eine solche Weiterarbeit in kleinem Rahmen lässt Freiheit für eigene Aktivitäten und gleichzeitig ist man noch mit dem Berufsleben in Kontakt. Die Situation ist komfortabel, da man nicht mehr arbeiten muss aber arbeiten kann. Überstunden werden dann teilweise als Ehrenamt gesehen.

„Und jetzt habe ich dann nahtlos so auf 450 Euro Basis das mache ich jetzt weiter. Und trotzdem habe ich / schafft man auch noch einige Stunden ehrenamtlich, weil ich habe jetzt ja nur noch 6 einhalb Stunden in der Woche und im Schnitt schaffe ich so 10. Der Rest ist dann halt ehrenamtlich.“ (I-7, Absatz 37 - 39)

„... das führt sich jetzt eigentlich in diesem Sinkflug fort, in dem ich sage ich mal, das ich das noch auf 450 Euro Basis ich bin jetzt immer noch in der Situation, wo ich sag 'ich hab noch fünf sechs Tage im Monat, wo ich hingeh. Wo ich meine Arbeit machen kann. Also für mich war das schon wichtig, also“ (I-4, Absatz 147 - 153)

Einer Weiterarbeit in der Einrichtung stehen aber auch Gründe entgegen. Beispielsweise müssen bürokratische Fragen mit dem Finanzamt geklärt werden.

*„...ja, weil ich muss jetzt wahrscheinlich zuerst beim Finanzamt anfragen, wie das überhaupt ist. Nachher wird mir dann so viel abgezogen, dass sich das gar nicht lohnt“ (I-8, Absatz 191)*

## 4.4 Erfahrungen mit gesellschaftlichem Engagement vor einem BFD27+

Von den Interviewpartner\*innen waren nur einzelne vor ihrem Freiwilligendienst in einem freiwilligen Engagement aktiv.

Genannt wurde ein Engagement als Betriebsrat oder in Vereinen: Im Sportverein z.B. als Kinderturnleiterin, Trainer oder als Gerätewart; beim DRK oder beim Obst- und Gartenbauverein.

Eine Teilnehmerin erzählte, dass sie zu der Zeit ihrer eigenen Kinder eine Spielgruppe geleitet hatte. Eine Mitgliedschaft in einem Chor oder zu Kinderzeit in der Jungeschar wurde ebenfalls erwähnt.

Als Gründe für ihr Engagement nennen die Personen teilweise eine Selbstverständlichkeit ehrenamtlicher Tätigkeit seit ihrer Kindheit und Jugend. Das Engagement ist somit fester Bestandteil der Lebensführung.

Ein weiterer Grund sich zu engagieren kann sein, wenn im privaten Netzwerk jemand von seiner ehrenamtlichen Tätigkeit erzählt, neugierig macht oder um Unterstützung anfragt.

*„Also dazugekommen bin ich über eine Freundin. Die hat mich eigentlich motiviert ihr zu helfen und dann auch gesagt, mach doch die Ausbildung als Übungsleiterin.“ (I-5, Absatz 69)*

Da ehrenamtliches Engagement einen Zeitaufwand bedeutet, wurde gefragt, wie Engagement in der Alltagsgestaltung verortet wird. Die Freiwilligen, die sich während ihres Berufslebens schon ehrenamtlich engagierten, tun dies meist schon über eine lange Zeit hinweg. Das Engagement dieser Personen ist fest eingebunden in die gesellschaftlichen Strukturen am Wohnort (ländlicher Raum) und gibt ihnen Autorität. Es hat für diese Personen so wichtige Bedeutung, dass das Engagement mit den beruflichen Anforderungen vereinbar ist und aktiv Freiräume dafür geschaffen werden.

*„Sagen wir mal so. Es gab auch einmal eine Situation. Da haben die mit den Schichten bei der Telekom umgestellt, dass ich eigentlich Freitagmittag [Termin zum Kinderturnen; Anm. d. Autorin] so nichtmehr frei gekriegt hätte können. Dann hätte ich das immer wegtauschen müssen. Dann habe ich mir extra eine spezielle Schicht rausgesucht, wo ich das noch freihalten konnte“ (I-5, Absatz 78)*

Diejenigen befragten Personen, die sich während ihres Berufslebens nicht gesellschaftlich engagiert hatten, gaben dafür folgende Gründe an: Zum Einen verhinderten berufliche

Anforderungen, wie Schichtarbeit oder Zeitknappheit bedingt durch größere Entfernungen zwischen Wohn- und Arbeitsort ein ehrenamtliches Engagement – selbst bei einer Teilzeitbeschäftigung.

*„Ich habe erstens angefangen ähm in Deutschland in ähm einem Lederladen zu arbeiten von 9 bis 18 Uhr. Und das von Montag bis - ja gut, Samstag war es nicht so lang. Ich hatte ein Kleinkind nebenher und einen Mann. Ich hab dann bei der Telekom angefangen mit Schichtarbeit. Da musste ich auch ... ähm, mein Sohnemann war mit fünf Jahren, ist er in Vorschulkindergarten oder ähm im Kindergarten oder ähm ne, mit 6 war das, alleine gegangen. Weil ich keine andere Möglichkeit gesehen habe. Mit 5 im Kindergarten im Taxi, habe ich organisiert. Es ging nicht, es ging nicht“ (I-1, Absatz 151 - 161)*

*„Während dem Geschäft, gings gar nicht. Durch den Schichtdienst und nach Stuttgart fahren, war ich da völlig ausgelastet eigentlich. Wenn man acht Stunden dann die drei Tage schafft und den Rest halt deinen Haushalt in den anderen zwei Tagen.....“ (I-8, Absatz 161)*

Zum Anderen erschwert es die Aufnahme eines ehrenamtlichen Engagements, wenn kein Kontakt zu Menschen besteht, die sich ehrenamtlich engagieren und man dazu beruflich oder auch familiär ausgelastet ist. Die freie Zeit wird dann eher für Hobbys oder Freizeitveranstaltungen genutzt.

*„Also da hab ich gar kein Kopf dafür gehabt“ (I-4, Absatz 204 - 205) „Das das war, also da, in dem Umfeld wo ich war irgendwie nicht irgendwie eine Diskussion darüber. Ich wüsste jetzt echt auch niemand, der da damals also wirklich in der Zeit, wo ich zwischen 18 und 25-30 gewesen war, niemand der sich groß freiwillige engagiert hätte. Das war kein Thema eigentlich.“ (I-4, Absatz 217 - 219)*

## 4.5 Bedeutung von gesellschaftlichem Engagement im Allgemeinen

Anhand der Interviews lässt sich feststellen, welche Bedeutung – auch in der hier untersuchten Lebenssituation – ein gesellschaftliches Engagement im Allgemeinen hat: Ehrenamtliches Engagement und Helfen kann Freude machen. Die Resonanz des eigenen Tuns zu spüren, indem Rückmeldungen der betreuten Menschen kommen, wird als sehr wertvoll erlebt.

*„...anderen zu helfen und eben was zurück zu bekomme. (unv.) und dass du irgendwo warst und gehst wieder und hast den Menschen ein Lächeln aufs Gesicht gezaubert.“ (I-6, Absatz 162 - 164)*

*„Die Lust am Helfen, einfach dass man sagt: 'ja gut, das ist genau das, was man / Du gibst was von dir weiter und und äh da kommt ein Echo zurück und das ist einfach schön. Genau das fand ich, das war das“ (I-6, Absatz 94 - 95)*

Im Übergang vom Beruf in den Ruhestand kann es zu Krisen kommen, da sich Alltagsstrukturen und Gewohnheiten ändern müssen. Im Ruhestand nichts mehr zu tun zu haben ist für viele überfordernd. Hier kann gesellschaftliches Engagement helfen, die Lücke zu füllen oder Abwechslung zu erleben, indem im Engagement Neues kennengelernt wird.

*„...das bedeutet für mich Freude ähm ähm was anderes kennenzulernen, neues Entdecken, ja. Überraschungen erleben“ (I-8, Absatz 211 – 213)*



*„Dass man einfach weiß, was man macht im Ruhestand, dass man nicht in ein schwarzes Loch fällt.“ (I-7, Absatz 93)*

*„Also ich denke die Leichtigkeit, wo (unv.) Das bringt mir persönlich schon was.“ (I-5, Absatz 96) „und man bleibt auch ein Stück weit jung. Das ist halt auch das, was mir gefällt.“ (I-5, Absatz 98)*

Gesellschaftliches Engagement heißt für die Interviewpartner\*innen auch Sozialkontakte pflegen zu können. Gerade mit fortschreitendem Alter kann man zunehmend isoliert werden. Ein gesellschaftliches Engagement heißt unter Leuten zu sein, ein Zugehörigkeitsgefühl erleben und in der Gesellschaft integriert zu sein. Das wird als sinnstiftend für das eigene Leben erfahren.

*„Es ist halt, ähh, ich sag mal, irgendwo in äh im Umfeld, gefühlt integriert, weil man kommt mit Leuten zusammen. Es gibt Leute, die die gehen nirgends hin und sind dann aber, sagen dann aber, so nach dem Motto „Mir ist langweilig“. Wenn Sie nebenher eins zwei Vereine haben ists ihnen nicht langweilig. (I-3, Absatz 199 - 201)*

*„Ja, und man kommt unter Leute und kommt mit den Leuten zusammen. Man trifft sich irgendwo.“ (I-3, Absatz 207)*

*„Man ist auch irgendwo zugehörig, dann gell so ist es, ja. Das ist ja auch ein schönes Gefühl. Ich denke, viele Menschen haben Probleme mit Einsamkeit.“ (I-5, Absatz 125 - 126)*

*„Ja, und gar nichts tun ist auch nichts. Also der Typ bin ich nicht.“ (I-3, Absatz 230 - 233)*

*„...auch unter die Leute und bisschen Ehrenamt. Sei es im Verein oder da noch bisschen. Das ist ja nicht die Welt um Gottes Willen“ (I-3, Absatz 235)*

*„Also weil man hört ja oft, dass Leute, wenn die von 100 oder 120 auf 0 runterfallen, ähm dass es da schon die eine oder andere Krisensituation gibt. Und das hat mir schon geholfen irgendwie jetzt. Von meinem Job loszulassen und ähm ich sag jetzt mal ein bisschen ein Sinkflug zu machen. Ich war halt zeitlich viel eingespannt. Aber das hat es mir schon wirklich jetzt erleichtert zum sagen: Ich lasse jetzt los, ich falle jetzt nicht in ein Loch. Sondern ich habe nochmal was, wo ich machen kann, wo ich noch gebraucht werde, wo ich auch so eine Daseinsberechtigung ein Stück weit habe.“ (I-4, Absatz 139 - 145)*

Nicht zuletzt werden mit gesellschaftlichem Engagement ein Dienst an der Gemeinschaft verstanden. Ein solcher Dienst wird allgemein als notwendig angesehen, damit eine Zivilgesellschaft lebt. Im Speziellen kann das bedeuten, dass man der Gesellschaft aufgrund der eigenen Privilegien etwas zurückgeben möchte.

*„Die Gesellschaft funktioniert nur, wenn jeder auch was gibt und nicht nur nimmt. Und jeder sich auch irgendwo einbringt.“ (I-5, Absatz 121 - 124)*

*„Aber ich fand es gut, (...) dass ich für das Privileg, das ich da gehabt habe, halt auch was zurückgeben habe können“ (I-4, Absatz 297 - 299)*

*„...das würde der Allgemeinheit auch zu Gute kommen“ (I-4, Absatz 179)*

## 4.6 Entscheidungsgründe für einen BFD27+

Aus den Interviews ergibt sich weiterhin, welche Gründe die BFDler bewogen haben, sich für einen BFD27+ zu entscheiden: Ein Entscheidungskriterium für einen BFD 27+ im Modell „Engagierter Ruhestand“ ist das Kennenlernen neuer Arbeitsfelder. Die Personen, welche vorher vor allem im technischen und wirtschaftlichen Bereich tätig waren möchten nun zum Ende ihres Berufslebens nochmal andere Felder kennenlernen, wobei sie den Zeitpunkt ‚Ende des Berufslebens‘ als vorteilhaft wahrnehmen

*„Die Gelegenheit ist wirklich richtig gut, weil man dann mit Sachen in Berührung kommt. (...) Man kann tatsächlich einfach da noch mal Arbeitsfelder auswählen, wo man sonst vielleicht auch gar nicht so hinkommt. Ja, weil Telekom hat ja jetzt mit Kindern gar nichts zu tun.“ (I-8, Absatz 57 - 59)*

*„Ich würde gerne irgendetwas machen. Eigentlich irgendetwas ganz anderes, also nichts technisches sondern mal in ganz was anderes reinschnuppern.“ (I-6, Absatz 26)*

Teilweise wird der BFD auch als gute Möglichkeit genannt, dort helfen zu können, wofür sonst die Zeit gefehlt hätte.

*„Die Kirche ist jetzt halt dazugekommen, weil :..... hat's halt hinten wie vorne einfach gefehlt. Und deshalb habe ich halt die Kirche fürs Arbeiten und für den BFD Dienst genommen. Wie gesagt, beim Sportverein hätte man es auch machen können, aber (unv.) (unv.) deshalb habe ich mich auch für die Kirche entschieden“ (I-7, Absatz 89)*

Ein weiterer Grund zur Entscheidung ist extrinsischer Natur. Die Entscheidung für den abschlagsfreien Ruhestand ab dem 55. Lebensjahr ist an die Bedingung gebunden, sich freiwillig in einem vorgegebenen Zeitrahmen oder bei der Pflege und Betreuung eines Angehörigen zu engagieren. Nur indem eine gewisse Leistung im sozialen Bereich erbracht wird, ist auch ein abschlagsfreier Ruhestand möglich. Diese Vorgabe wird von den Beamten als notwendig hingenommen, um das eigene Ziel, möglichst bald in den Ruhestand zu gehen, zu verwirklichen.

*„Vor 13 Jahren hatte ich, war ich äh erkrankt an Krebs und da habe ich gedacht, sobald ich die Möglichkeit für mich äh ergibt, möchte ich in Vorruhestand gehen. Weil es kann so schnell gehen, man weiß es nicht. ... ich möchte auch noch ein bisschen von meiner Zeit genießen. Und das war für mich eigentlich schon ausschlaggebend.“ (I-1, Absatz 99 - 105)*

Das Programm Engagierter Ruhestand umfasst drei Tätigkeitsbereiche, zwischen denen man sich entscheiden muss. Neben der Möglichkeit ein BFD27+ zu machen ist es möglich, 1000 Stunden ehrenamtliches Engagement nachzuweisen oder aber man kann im privaten Bereich Angehörige pflegen oder erziehen. Das Modell BFD27+ wurde von allen Interviewpartner gewählt, weil es mehr Sicherheit durch einen klar definierten Rahmen bietet und es somit

auch der sicherste und überzeugendste Weg zu einem abschlagsfreien Ruhestand für die betreffenden Beamten darstellt. Trotz Sicherheit ist beim BFD zusätzlich die Möglichkeit gegeben, den BFD zu verlängern.

*„Also die 1000 Stunden das ist ja bei der Telekom (unv.) Entweder ein Kind unter 18 haben, ein Pflegefall in der Familie oder 1000 Stunden innerhalb von 3 Jahren oder eben 12 Monate Bundesfreiwilligendienst. Und ich habe. Ich habe auch starke Augenprobleme, grüner Star, und dann weiß man auch nie, was passiert. Und dann habe ich gesagt, das möchte ich so schnell wie möglich rum haben. Weil das muss man ja auch innerhalb von 3 Jahren nachweisen, dass man sozusagen den Stempel kriegt.“ (I-7, Absatz 45)*

*„Das Ausschlaggebende dafür zu sagen, ich mach ein BFD und nicht diese 1000 Stunden? Weil das sicherer ist“ (I-1, Absatz 15 - 16)*

*„Und dadurch, dass es eigentlich. Auf ein Jahr begrenzt ist. Oder man kann anderthalb Jahre. Man kann ja dann noch bisschen verlängern. Ist das eigentlich eine gute Sache, finde ich“ (I-8, Absatz 204)*

Weitere Gründe für den BFD 27+ sind zum einen die Tatsache, dass nicht alle Einsatzstellen den 1000 Stunden-Freiwilligendienst anbieten. Zum anderen gibt es beim BFD den Vorteil, ein kleines monatliches Taschengeld zu erhalten, was einen zusätzlichen Anreiz darstellt.

*„Und ja das Taschengeld ist natürlich auch schön“ (I-5, Absatz 9)*

Im Modell BFD 27+ gibt es prinzipiell die Möglichkeit den Dienst auch in Teilzeit zu absolvieren. Hier wurden die Informationen darüber aber teilweise widersprüchlich erlebt. Um den abschlagsfreien Ruhestand nicht zu gefährden, wurde die sichere Vollzeit-Variante gewählt.

*„Ich bin auf die Idee schon gekommen, das Teilzeit zu machen aber es war nirgends. Das war nirgends, wie soll ich sagen, wasserfest beschriebe, und ich wollte es halt wasserfest haben. Ich wollte nicht, dass ich nach dem Jahr dann sage, so ich hab ein Jahr hinter mir und dann jemand kommt, der sagt, aber du hast ja nur 60% geschafft oder 50 % oder das gilt nicht.“ (I-4, Absatz 126 - 128)*

Die Rahmenbedingungen des Modells „Engagierten Ruhestands“ werden zwar angenommen, stoßen aber teilweise auch auf Widerstand. Hintergrund ist, dass die Regelung vor 2017 noch nicht existiert hat. Davor konnten Mitarbeiter\*innen der Post und der Telekom direkt abschlagsfrei in den Ruhestand gehen.

*„Sag ich einmal. Es wird einem ein Stein in den Weg gelegt, sag ich mal. Weil diejenigen, die gehen wollen. Die haben ihre Gründe, warum Sie so früh gehen wollen. Früher war dies ja immer so, die Leute gingen mit 55 in Vorruhestand und da hat niemand was gegen. Und jetzt seit 17 oder 18, ne 17. Haben sie dieses Modell eingeführt, und viele von uns haben gesagt; schon wieder mal ein Stein im Weg.“ (I-1, Absatz 46 - 52)*

*„Es war ja nur halb freiwillig bei uns“ (I-4, Absatz 285) Aber ich habe nicht viele Stimmen gehört, die da drüber / oder gar niemand gehört, die gesagt haben: So ein Käse, also jetzt muss ich da noch was machen und die wo vor mir gegangen sind, die mussten die mussten nichts machen, ja die Diskussionen die gabs*

*nicht groß. Nein. Das ist eigentlich schon breit auf Akzeptanz gestoßen, muss ich sagen“ (I-4, Absatz 323 - 327)*

Die Entscheidung für einen BFD 27+ wurde aufgrund verschiedener Informationsquellen getroffen.

Informationen zum eigentlichen Modellprojekt Engagierter Ruhestand wurden sowohl in Eigeninitiative, dem Austausch mit Kolleg\*innen oder vom Arbeitgeber erhalten. Zumindest im württembergischen Raum können über die Gewerkschaft wenig Informationen zum BFD 27+ abgerufen werden.

*„Und es wurde auch viel im Kollegenkreis gesprochen, weil wissen Sie, alle die, wir haben ja viele in der Altersklasse, die sind im selben Boot. Da wird auch viel untereinander gesprochen“ (I-4, Absatz 93)*

*„Das hat man sich selber zusammengesucht und hat mit Kollegen geschwätzt.“ (I-2, Absatz 292)*

*„Also mit der Gewerkschaft. Ich bin zwar mein Leben lang bei verdi Mitglied gewesen, aber (...) ähm da kam wenig“ (I-4, Absatz 91)*

Ganz zu Beginn des Modellprojekts war es notwendig, sich über den Newsletter des Bundestags über die Entscheidungen im Bundestag und deren Veröffentlichungen zum Modellprojekt zu informieren, denn die Informationen waren noch nicht vollständig an die Basis durchgedrungen. Die Freiwilligendienste DRS gGmbH konnten sehr früh als Gesprächspartner und Berater für einen BFD 27+ im Programm Engagierter Ruhestand angefragt werden.

*„Ja ich habe mich vorher schon informiert, nachdem das sich so ein bisschen rauskristallisiert hat, dass es das wohl geben wird. Dann hab ich (unv.) mich beim Bundestag und Bundesrat angemeldet,“ (I-6, Absatz 16)*

Informationsquellen für die Entscheidung für eine konkrete Einrichtung sind vor allem die zentrale Homepage des Bundesfreiwilligendienstes sowie der Freiwilligendienste DRS gGmbH. Aber auch Freiwilligenzentren/Mitmachinitiativen oder über private Kontakte zu Einrichtungsleitungen konnten Informationen bekommen werden.

*„Ich hatte drei Stellen in Aussicht. Und ich habe mich dann fürs Kaleidoskop entschieden“, (I-1, Absatz 3)  
„ich habe selber nachgeguckt auf der Bundesfreiwilligendienstseite (...) und da wie gesagt, ich hatte drei in Aussicht zu dem Zeitpunkt und ich hatte mich gleich danach fürs Kaleidoskop entschieden“ (I-1, Absatz 7)*

*„Also die Kindergartenleiterin, wo ich jetzt war, die kenne ich. Die ist mit mir in die Schule gegangen. Und ich habe mit ihr auch einen Schnuppervormittag ausgemacht, ich war auch in der Schule mal einen Schnuppernachmittag“ (I-5, Absatz 5)*

Eine weitere Möglichkeit zur Entscheidung für eine konkrete Einrichtung ist es, den direkten Kontakt mit Einrichtung vor Ort zu suchen. Dort kann nach BFD-Stellen gefragt und ein starkes persönliches Interesse bekundet werden. Darüber können dann weitere Informationen erhalten und gleichzeitig auch weitergegeben werden.

*„Ich habe halt vom Geschäft (Anmerkung: Telekom) die Vorgabe gekriegt, wo man was machen muss. Und dann habe ich halt recherchiert, was ich, ob die Kirchengemeinde was hat. Und im Internet kann man das ja eingeben unter BFD Suche und dann zeigt es ja dann die Stellen an“ (I-7, Absatz 101) „da bin ich halt in Kirchengemeinde (unv.) und dann (unv.) hab ich gesagt ok, dann meldet euch in Rottenburg. Und dann ist das auch irgendwie erstmal abgelehnt worden, oder falsch / weil wir hier kein Pfarrer mehr haben. Und als der das dann beantragt hat, hats auch funktioniert“ (I-7, Absatz 103) das hat der Kirchenpfleger gemacht und dann hat man mitgekommen: Ah, das ist abgelehnt worden. Dann bin ich auch mal zum Dekanat und hab nachgefragt. Ja, das ist in Mache und es ist nochmal zum Pfarrer, also in Bearbeitung. Dann hab ich gesagt, ja, ich sollte es halt wissen, weil das war schon Ende Februar also kurz vor dem BFD.“ (I-7, Absatz 105)*

Auch Initiativbewerbungen bei Trägern von Einsatzstellen können dazu führen, dass in einem folgenden Bewerbungsgespräch Informationen ausgetauscht werden.

*„Und dann habe ich da einfach eine Bewerbung. eine - wie sagt man da - einfach eine Bewerbung ins Blaue rein geschrieben an die, ohne eine bestimmte Stelle zu haben. Und dann haben sie relativ schnell angerufen. Da haben die schon in Ehingen angerufen also von der Außenstelle oder von der Stelle in Ehingen. Und dann haben die mich eingeladen. Die haben mich sofort eingeladen. Da gehst dann hin. Und dann hat man darüber gesprochen. Und so bin ich dazu gekommen. Das habe ich nicht gewusst, dass es das gibt. Das war dann im Vorstellungsgespräch haben die gesagt, dass es da noch so ein Bereich gibt. Und dann habe ich mich ja erkundigt, was die machen“ (I-2, Absatz 76-90)*

## 4.7 Empfehlungen an Politik, Betrieb und Träger zur Weiterentwicklung des Modells Engagierter Ruhestand

Die Interviewpartner\*innen wurden gebeten Empfehlungen für die weitere Gestaltung des BFD27+ im Engagierten Ruhestand an Politik, Betrieb und Träger zu formulieren.

Zunächst kann festgehalten werden, dass der Freiwilligendienst als wichtige und gute Erfahrung bewertet wird.

*„...das ist eigentlich eine super Idee, das hat auch mir jetzt viel gebracht und bestimmt anderen auch. (I-6, Absatz 135)*

*„Also das ist mit Sicherheit ein gutes Modell. Weil ich einfach denke, da kriegen die Leute vielleicht nochmal einen Einblick in eine Materie, die eventuell auch irgendwann einmal auf sie zukommt in ihrem Familienkreis oder sowas Und auch äh,... wie soll ich sagen. Wie jetzt zum Beispiel bei mir. Ich bin jetzt ein Stückweit hängen geblieben, denke ich. Und das ist ja auch etwas Gutes.“ (I-3, Absatz 237 - 245)*

*„Also ich würde sagen, dass es auf jeden Fall Sinn macht, wenn - es geht ja nur um die Beamten, die in den Vorruhestand gehen.“ (I-2, Absatz 280)*

Der BFD ist eine Voraussetzung, um abschlagsfrei in den Ruhestand gehen zu können. Der Freiwilligendienst ist aus diesem Grund nicht gänzlich freiwillig, sondern hat auch einen gewissen Pflichtcharakter. Das wird teilweise kritisch gesehen. Die meisten anderen sind im

Rückblick aber froh darüber, den BFD gemacht haben zu müssen. In der Phase kurz vor dem Übertritt in den Ruhestand, könne nicht abgeschätzt werden, welche Bereicherung ein BFD mit sich bringt. Und somit würden für diejenigen, die gleich in den Ruhestand gehen, wichtige Erfahrungen und die Chance in einen ganz anderen Bereich hinzuschauen, verloren gehen. Ergänzend dazu wird ein Freiwilligendienst als Bedingung für einen abschlagsfreien Vorruhestand noch aus einem anderen Grund gefordert. Es wird als Privileg angesehen als Beamte bereits deutlich früher wie andere Personen in den Ruhestand zu gehen. Ein Freiwilligendienst kann der Gesellschaft in Anbetracht dieses Privilegs etwas zurückgeben.

*„Weil wenn ich viel helfen möchte, dann möchte ich das ungezwungen machen.“ (I-1, Absatz 54 - 55)  
„Das ist für diejenige, die die wie wir jetzt - Beamten - ich weiß es nicht, ob das jetzt (...) ähm - wie soll ich sagen - notwendig ist“ (I-1, Absatz 58) „auf freiwilliger Basis kann ich mir das schon gut vorstellen“ (I-1, Absatz 60)*

*„Also ich meine, ich bin mir nicht sicher, ob ich das gemacht hätte, wenn ich es nicht gemusst hätte. Das muss man schon sagen. Ob ich jetzt nicht ganz locker die Karte gezogen hätte, ich gehe jetzt und dann mal tschüss. Hätte ich vielleicht (...) vielleicht (...) also (...) im Vorfeld lieber gemacht aber im nach betrachtet find ichs anders besser (I-4, Absatz 317)*

*„Dass es eine gute Sache ist. Und ähm dass man es auf jeden Fall ähm echt toll ist, wenn man in irgendwas anderes mal reinschnuppern möchte oder das man einfach mal. / Man hat ja oft eine Vorstellung über was und dann ist es ganz anders. Dass es auf jeden Fall was bringt“ (I-8, Absatz 203)*

*„Ich finde das gut und ich sage, wenn man schon den Vorteil hat, dass man so früh gehen dürfen, dann kann man doch ruhig auch der Gesellschaft was zurückgeben, indem wir uns ein Jahr engagieren. (I-5, Absatz 130)*

Aufgrund der eigenen Erfahrungen durch den BFD27+ kommen auch Überlegungen, das Modell auf andere Großunternehmen auszuweiten. Es wäre für einen guten Übergang in die Altersfreistellung auch wünschenswert. Vor allem um nicht in die Situation zu kommen, dass mit dem Ruhestand alles, was bisher den Großteil des Lebens ausgemacht und definiert hat, völlig wegbricht.

*„Aber man könnte dieses Modell vielleicht auch (...) ähm außerhalb der Telekom, in der freien Wirtschaft oder zu versuchen zu spreade,n einfach um Leute aufzufangen die aufhören. „ich kann mir das vorstellen auch außerhalb der Telekom in anderen Bereichen zu machen. Weil man überlegt ja auch grade, wie man bestimmte Bereiche abdecken kann auch in Zukunft. Und da ist Freiwilligendienst auch immer ein Thema. Und ich meine, bisher hat man immer drüber nachgedacht, das mit jungen Leuten zu machen, die aus der Schule gekommen sind. Aber es gibt ja auch genauso viele - sag ich mal- fitte Menschen, die aus dem Beruf ausscheiden, die auch noch was tun können. Also das fände ich schon gut, wenn man das versucht weiter zu streuen irgendwie und attraktiv irgendwie zu machen“ (I-4, Absatz 329 - 333)*

*„Vor allem Dingen, denke ich, wenn Personalabbau ist mit Sozialpläne. Und wenn man da irgendwo sich engagiert ist man auch ein Stück weit aufgenommen.“ (I-5, Absatz 133 - 134)*

Kritisch gesehen wird, dass Personen auch in den Engagierten Ruhestand gehen können, wenn sie Kinder im Jugendalter haben. Da Jugendliche weniger Aufmerksamkeit benötigen als Kleinkinder oder Alte und Kranke wird das als ungerecht empfunden.

*„Ich finde eines ungerecht. Das wenn äh irgendwelche Eltern Kindern haben mit 17 einhalb, die das auch auf das Jahr anrechnen können. Das finde ich ungerecht. Außer es ist behindert, das ist nochmal was*

*ganz anderes. Ein ganz normales Kind bis 17 einhalb brauchst nicht viel aufpassen. Das geht den Weg eigentlich schon selber. Das finde ich unfair ein bisschen. Das gehört nachgebessert. Also eine andere Altersspanne. Natürlich ein Säugling, ein kleines Kind. Da verstehe ich das. Da gibts ja auch Erziehungsurlaub und wie das alles heißt. Da verstehe ich das vollkommen. Aber wenn ein Kind 16 /17 ist, kurz vor 18 ist, dann finde ich das ungerecht. Wenn ich jetzt Mutter und Vater, Großvater versorge, dann kann man sich jetzt drüber streiten. Klar, wenn irgendwer einen Pflegefall hat, dann, das möchte keiner haben. Das ist wirklich hart.“ (I-2, Absatz 285)*

Außerdem wird kritisch angemerkt, dass man den BFD auch halbtags machen könnte. Das wird vor allem als ungerecht empfunden, da der Vollzeit-BFD einige Anstrengung gekostet hat.

*...„dass man das ganze Ding auch als Halbtagsjob machen könnte, also der BFD. Das wird auch anerkannt. Das hat mich etwas befremdet also das habe ich jetzt nicht ganz verstanden. Da ist einer mal gekommen in Wernau, wo wir so ein Treffen gehabt haben, dann sagt er, er macht Halbzeit, er schafft nur die Hälfte. Und das wird genauso anerkannt, wie bei denen die dann Fulltime Job haben“ (I-2, Absatz 290 - 291)*

Empfehlungen an die Telekom und das damit verbundene betriebliche Übergangsmanagement sind, dass der BFD weiterhin ermöglicht werden soll. Außerdem wird angemerkt, dass dieses Modell offener und klarer kommuniziert werden soll.

*„Man könnte es schon versuchen besser zu kommunizieren. Und sagen, ja klar. Es ist auf der einen Seite eine Pflicht auf der anderen Seite ist es tatsächlich freiwillig und es gibt dir unheimlich viel. Aber ich glaube, das braucht es gar nicht, weil das Modell wird auch so gut angenommen“ (I-4, Absatz 321)*

Dem Träger wird ein sehr gutes Zeugnis ausgestellt. Die Freiwilligen waren sehr zufrieden damit. Angemerkt wird, dass mehr Werbung für den BFD27+ gemacht werden könnte.

*„Das passt. Ich bin mit denen gut ausgekommen. Die Beratung war gut. Die Coachinggruppe war gut Also die Begleitung war echt ok. Das war (...) das war ok. Die müssten vielleicht ein bisschen mehr Werbung machen für die Stellen und sowas. B: Auf der anderen Seite sind die ja schon auch so schon ausgelastet.“ (I-6, Absatz 151 - 152)*

*„...ähm, ich kann da überhaupt nichts Negatives sagen aber gar nichts. Nach der Anmeldung das war (...) eigentlich klar. War alles zügig gelaufen, auch die Einstellung „nur meine Bescheinigung habe ich noch nicht bekommen meine die Einstellung ging auch übers Bundesamt und das ging eigentlich zügig“ (I-1, Absatz 25-31)*

## 5 Diskussion und Einordnung der Ergebnisse

In dieser Arbeit wird der Frage nachgegangen, inwieweit Erfahrungen, die aufgrund der Entscheidung für einen BFD27+ im Programm Engagierter Ruhestand gewonnen werden, ein späteres freiwilliges Engagement im Ruhestand fördern.

Im Folgenden werden dazu die durch die Interviewstudie gewonnenen Ergebnisse interpretierend eingeordnet und damit die Forschungsfrage beantwortet.

### 5.1 Vielfältige Erfahrungen ermöglichen Bildungsprozesse

#### 5.1.1 Erfahrungen in den Einsatzstellen

Zunächst haben die Interviews gezeigt, dass ein BFD am Ende des Berufslebens viele neue Erfahrungen ermöglicht. Der BFD wird von den Befragten so erlebt, wie es auch im Leitbild des BFD 27+ der Freiwilligendienste DRS gGmbH festgehalten ist. „Der BFD 27+ ist mehr als das tatkräftige Helfen im sozialen Bereich. Als Lern- und Orientierungsangebot ergänzt ein Bildungsprogramm mit einem regelmäßigen Coaching-Angebot Ihr Engagement.“ (Freiwilligendienste DRS 2018)

Der Beginn des Bildungsprozesses BFD ist in der Entscheidung für einen BFD zu finden. Jedoch muss sich zunächst zwischen unterschiedlichen Möglichkeiten des Engagierten Ruhestands entschieden werden. Neben dem BFD27+ gibt es die Möglichkeit 1000 Stunden ehrenamtliches Engagement in einer Einrichtung eigener Wahl abzuleisten oder einen Angehörigen zu pflegen bzw. Kinder zu erziehen. Die Entscheidung für einen BFD fällt zumeist aus dem Grund, dass er Sicherheit bietet und zeitlich begrenzt ist.

Mit der Entscheidung für einen BFD ist die Suche nach einer Einrichtung, in der der BFD abgeleistet werden soll, verbunden. Bei der Suche setzen sich die BFDler bereits aktiv damit auseinander, welche persönlichen Fähigkeiten sie in welcher Einrichtung wohl am besten einbringen können, welcher Einsatzbereich für sie selbst am passendsten ist und in welchem Feld sie mit Neuem konfrontiert werden.

Die Interviews zeigen: Für Personen, die seit Jahrzehnten im selben Beruf tätig sind, ist ein solcher Wandel kurz vor dem Ruhestand mit einer großen Überwindung sowie vielen und umfassenden Veränderungen verbunden. So findet mit der Entscheidung für einen BFD 27+ nicht nur ein Ortswechsel vom bisherigen Arbeitsplatz an einen neuen Arbeitsplatz, die Einrichtung, in der der BFD abgeleistet wird, statt, sondern auch ein Rollenwechsel. Seit vielen Jahren anerkannte und in ihrer Tätigkeit erfahrene Mitarbeiter bei Post und Telekom werden zu neuen Mitarbeiter\*innen in einem gänzlich anderen, für sie neuen Arbeitsfeld, so dass sie in der neuen Tätigkeit angeleitet werden müssen (vgl. I-7, Absatz 65). Im neuen Arbeitsfeld können zwar die Fähigkeiten aus dem alten Beruf teilweise eingebracht werden, aber die meisten Aufgaben müssen gleichwohl neu gelernt werden. Zudem muss sich die Anerkennung von den Kolleg\*innen, der Leitung und den Adressat\*innen erst wieder neu erarbeitet werden. Zu Beginn und während des BFD bedarf es einer großen Frustrationstoleranz wenn



etwas nicht auf Anrieb klappen will oder Stress entsteht. Außerdem verändert sich auch der persönliche Tagesablauf, wenn dieser an die neuen Gegebenheiten im BFD angepasst werden muss.

Es kann folglich davon ausgegangen werden, dass all diese Veränderungen Auswirkungen auf das psychische Wohlbefinden haben. Dafür spricht auch, dass einige Interviewpartner von körperlicher Erschöpfung aufgrund der ungewohnten Tätigkeiten und der neuen Eindrücke berichten (vgl. I-4, Absatz 265 – 273).

Die Interviews zeigen aber auch: Über das Jahr Bundesfreiwilligendienst ergeben sich verschiedene neue Erfahrungen, die in Branchen außerhalb der Sozialen Arbeit oder der Pflegearbeit nicht gemacht werden könnten.

In einem BFD erfahren Freiwillige, dass sie selbst Hilfe geben können, und dass das eigene Zutun zu einem wertvollen Leben für alle und menschlichem Zusammensein beiträgt. Es kann die Freude darüber erlebt werden, dass das eigene Tun eine Wirkung hat und dass ein anderer Mensch durch das eigene Tun Unterstützung bekommt. Das wiederum wirkt stärkend auf die Freiwilligendienstleistenden zurück.

Dabei darf nicht außer Acht gelassen werden, dass es zu solchen Lernprozessen insbesondere auch durch Situationen im BFD kommt, die schwierig für die BFDler sind und auf die eigenen Grenzen verweisen. Die Interviewpartner\*innen berichten von Auseinandersetzungen mit Extremsituation und Begrenzungen im Leben, wie Sterben, Krankheit, Behinderung, Abschied oder Trauer. Die BFDler erfahren, dass sie auch als helfende Person immer nur begrenzte Kapazitäten und Möglichkeiten haben, Leid zu verhindern oder zu reduzieren. Gleichzeitig lernen sie, eine Haltung zu den Menschen zu entwickeln, die einerseits geprägt ist von Nähe und Zuwendung, andererseits auch von Distanz zu den zu Betreuenden, um nicht von Leid, Tod oder Krankheit überwältigt zu werden. Solche Grenzerfahrungen und erlebte Krisen können aber auch als Anlass für Bildungsprozesse gesehen werden (vgl. Kruse 2011, S.829).

Insbesondere solche Erfahrungen in den Einsatzstellen können dazu führen, dass sich das eigene Wertesystem verändert. Freiwillige lernen neue Werte kennen, wie beispielsweise den Wert von Gesundheit oder Gemeinschaft, Humor oder Optimismus. Genauso verlieren andere Werte, wie beruflicher Erfolg, materielle Werte oder Leistungsstärke an Stellenwert (vgl. I-2, Absatz 114 – 118; I-6, Absatz 100 - 103). Ein solcher individueller Wertewandel kann in einer späteren Phase der Neuorientierung wie beim Übergang in den Ruhestand hilfreich sein.

Zusammenfassend: Der BFD kann als Übergang vor dem Übergang gesehen werden. Die Umstellung nach einer langjährigen Berufstätigkeit in einem neuen Feld als BFDler zu arbeiten, stellt einen ersten Übergang dar. In der zeitlich auf ein Jahr begrenzten Tätigkeit als BFDler werden neue Perspektiven und neue Fähigkeiten erworben. Das Jahr BFD bringt nicht nur neue (Lern-) Erfahrungen hervor, sondern dient auch als *erster Übergang* zur Vorbereitung für den eigentlichen Übergang in den Ruhestand. Eine Konfrontation mit Kennzeichen von Übergängen wie Irritationen und Ungewissheiten (vgl. Stauber/ Walther 2013, S. 28ff.) bleibt in diesem Jahr nicht aus. Diese und all die anderen dargestellten über das Jahr neu

gewonnenen Erfahrungen können helfen, eine Antwort auf die Fragen zu finden, was will ich tun, wie will ich leben. Die Erfahrung, einen solchen ersten Übergang gemeistert zu haben, kann förderlich sein, um auch den anschließenden Übergang in den Ruhestand gut bewältigen zu können.

Der Übergang in eine andere Lebensphase bedeutet, dass sich die zugeschriebene soziale Rolle ändert. Diese kann von Personen angenommen werden oder zunächst abgelehnt werden. Durch ein Ablehnen kann aber ein innerer Konflikt zwischen zugeschriebener Rolle und der eigenen Selbstdefinition entstehen, woraus wiederum Identitätskrisen entstehen können. Durch die im BFD gemachte Erfahrung, wie wertvoll und bereichernd – für sich und für andere – eine ehrenamtliche Tätigkeit sein kann, kann eine solche mögliche Identitätskrise verhindert werden.

### 5.1.2 Erfahrungen in Einsatzstellen, welche die Werte des christlichen Menschenbilds in ihren Leitbildern festgeschrieben haben

Die meisten befragten Personen sind in sozialen Einrichtungen mit katholischer Trägerschaft tätig gewesen. In der Erklärung zum Menschenbild in Einrichtungen der Caritas heißt es: „Nach christlichem Verständnis ist der Mensch ein Geschöpf und Abbild Gottes. Daraus leitet sich seine Würde und die Unverletzlichkeit seines Lebens ab. Dieses Menschenbild wird in den Einrichtungen der Caritas gelebt – ob in Pflegeheimen oder in Werkstätten für Menschen mit Behinderung. Es prägt auch die Arbeit der ehrenamtlich Engagierten.“ (Caritas 2020) Auch bei den Freiwilligendiensten DRS wird die Orientierung an christlichen Werten im Leitbild genannt. Diese Grundhaltung, die sich besonders auch in dem Interesse, der Zugewandtheit, der Verlässlichkeit Menschen gegenüber ausdrückt, war zum Teil ausschlaggebend einen kirchlichen Träger als erste Option für den Freiwilligendienst zu wählen. (vgl. I-7, Absatz 101) Ebenso wurden von den befragten Freiwilligen die Begegnung mit christlichen Werten, die sich in jahreszeitlichen Traditionen zeigen, als bereichernd für sich selbst wie für die Menschen im jeweiligen Einsatzfeld beschrieben (vgl. I-5, Absatz 45 - 47). Und auch das von Wertschätzung, Ehrlichkeit, Vertrauen geprägte Miteinander aller Beteiligten in den Einrichtungen wurde als eine ganz besonders bedeutsame Erfahrung genannt (vgl. I-6, Absatz 59 und Absatz 36).

Auch diese Erfahrungen mit den Bezugspunkten zum christlichen Menschenbild, können einen Impuls geben für ein späteres freiwilliges Engagement.

### 5.1.3 Erfahrungen in den Coachinggruppen – „Dass man so ein bisschen innig wird“

Neue Erfahrungen werden neben der Einrichtung auch in Coachinggruppen gemacht. In diesen Gruppen treffen sich Freiwillige im BFD 27+ einmal im Monat. Hier werden Fragen und

Themen sowohl zur Einsatzstelle wie auch zum Leben generell und der aktuellen Lebenssituation bearbeitet. Das Besondere an diesen Gruppen ist die Heterogenität der Freiwilligen, die dort zusammenkommen. Neben ehemaligen Beamten, die nun im Engagierten Ruhestand ihren BFD machen, sind dort unter anderem auch Geflüchtete oder Menschen aus anderen Ländern, die hier in Deutschland nach dem BFD ein Studium oder eine berufliche Tätigkeit aufnehmen möchten. Es sind dort Menschen, die im Hartz IV-Bezug leben oder Menschen, die sich beruflich neu orientieren wollen. Deshalb sind die Motivationslagen für einen Freiwilligendienst sehr unterschiedlich (vgl. Kapitel 2.2.3). Aufgrund der Gemeinsamkeit, dass alle Bundesfreiwilligendienstleistende sind, entsteht ein einendes Moment, das Grundlage dafür ist, sich über Fragestellungen des Lebens und die Einsatzstelle auszutauschen.

Im Austausch über Erfahrungen und Erlebnisse in den Einsatzstellen kommen vielfältige Sichtweisen und Perspektiven zusammen. Diese stehen aber auch oft im Konflikt zueinander, so dass jeder Einzelne seine eigene Sichtweise mit denen der anderen vergleichen, bewerten, neu finden und begründen muss.

Neben fachlichen Gesprächen über die Einsatzstelle berichten die Interviewpartner\*innen hier insbesondere von den Erlebnissen mit den anderen Freiwilligen. Die Heterogenität der Gruppe führt zu Kontaktpunkten zu Menschen und deren Geschichten, die prägend wirken können. (vgl. I-5, Absatz 55 - 58) In der Coachinggruppe entsteht Anteilnahme am Leben der anderen und es erwächst aus der Beziehung zwischen den Gruppenmitgliedern gegenseitige Unterstützung. Durch die Bearbeitung und den Austausch zu Fragen der Lebensgestaltung können Freiwillige lernen, wie andere auf ihr Leben blicken. Die Konfrontation mit fremden Lebensweisen und -vorstellungen, wirft auch Fragen der eigenen Lebensführung und Lebensgestaltung auf. Das eigene Weltbild der Freiwilligen kann in größere Zusammenhänge gestellt werden.

Gleich wie im pädagogischen Bildungsverständnis ist das Ziel des Bildungskonzept der Coachinggruppen die Verschränkung von Reflexion und Handeln (vgl. Bubolz-Lutz/ Steinfurt 2006, S. 1ff.).

In den Coachinggruppen werden Themen besprochen, die sonst im gesellschaftlichen Leben teilweise weniger offen besprochen werden können. Beispielsweise werden Grenzerfahrungen wie Flucht, Arbeitslosigkeit, Krankheit, Gefängnis, Trauer oder Tod thematisiert, indem BFDler darüber berichten. Durch die biografischen Geschichten der Gruppenmitglieder entsteht ein besonderer Bezug zum Thema und eine Nähe, die ohne einen so offenen Austausch nicht stattgefunden hätte. (vgl. I-6, Absatz 63)

Es entsteht Respekt und Achtung für Menschen mit anderen Erfahrungen und in anderen Lebenssituationen. Von den in dieser Arbeit interviewten Personen, die ein vergleichsweise geregeltes Leben als ehemalige Beamte haben, wird ein solcher Austausch besonders wertgeschätzt.

Die Coachinggruppen haben auch mit Blick auf ein späteres freiwilliges Engagement eine wichtige Funktion: Da jede\*r in einer anderen Einrichtung arbeitet, werden Einblicke in

verschiedene Tätigkeitsfelder gewonnen. In der Coachinggruppe können Informationen darüber ausgetauscht werden, welche Angebote der Hilfe und Unterstützung es im sozialen Raum gibt und wie dort ein freiwilliges Engagement, auch im Ruhestand, aussehen kann.

Ein weiteres Feld zum Erfahrung sammeln sind Fortbildungen, die mit dem Fortbildungsbudget im BFD27+ finanziert werden. Im Gegensatz zu den beiden anderen Möglichkeiten einen Engagierten Ruhestand zu machen (1000 Stunden ehrenamtliche Tätigkeit oder Pflege/Erziehung im privaten Bereich), gibt es im BFD27+ ein Fortbildungsbudget von 500€ pro Jahr.

Das Fortbildungsbudget wurde allerdings von keinem der Befragten in Anspruch genommen. Es ist deshalb zu fragen, ob es nur vergessen wurde zu erwähnen oder ob während der Zeitdauer des BFD, teilweise auch bedingt durch den Beginn der Coronapandemie, das Fortbildungsangebot nicht wahrgenommen wurde.

Prinzipiell müssen sich BFDler bei der Auswahl einer Fortbildung Gedanken machen, in welcher Richtung sie sich weitere Kompetenzen aneignen möchten. Hierbei muss eine Priorität festgelegt werden. Solche Überlegungen können als Herausforderung erlebt werden, können aber aus anderer Perspektive als eigene Lernprozesse betrachtet werden.

Grundsätzlich wäre es möglich mit dem Fortbildungsbudget Bildungsangebote wahrzunehmen, die bis in den Ruhestand hineinreichen. Beispielsweise könnte ein Sprachkurs gegen Ende des BFD gebucht werden, der sich dann bis in die erste Zeit im Ruhestand ausdehnt.

#### 5.1.4 Einfluss von Rahmenbedingungen auf Art und Intensität der Erfahrung

In den Interviews hat sich gezeigt, dass die Art und Weise der Bewertung des Bundesfreiwilligendienstes sowie die Intensität der Erfahrungen auch von den verschiedenen Rahmenbedingungen abhängt.

Zunächst ist festzuhalten, dass der BFD im Modellprojekt als Pflichtjahr gesehen werden muss. Beamte\*innen von Post und Telekom müssen sich für drei Optionen entscheiden, wenn sie in Vorruhestand gehen möchten. Insofern büßt der Bundesfreiwilligendienst an seiner Freiwilligkeit hier ein. Die Interviewpartner erleben diese Ausgangssituation als „halb frei“ (I-4, Absatz 285).

In dieser Situation wird von manchen Freiwilligen auf die Zeit davor geschaut, in denen es diese Vorgabe noch nicht gab; als es möglich war, ohne einen Dienst zu leisten, abschlagsfrei in den Ruhestand zu gehen. Das Jahr nun wird von einer Befragten so auch als Stein bezeichnet, der einem in den Weg gelegt wird (vgl. I-1, Absatz 46 – 52 und 72 – 77). Die anderen Interviewpartner\*innen arrangieren sich mit dieser Vorgabe allerdings.

Auch wenn die Ausgangssituation einen BFD zu machen „halb frei“ (I-4, Absatz 285) erlebt wird und sich die meisten Befragten bei einem nicht verpflichtenden BFD gegen den Freiwilligendienst entschieden hätten, zeigt sich am Ende des Jahres doch, dass dieses Jahr insgesamt als Gewinn gesehen wird. Keiner der Befragten möchte dieses Jahr aufgrund der

vielfältigen Erfahrungen missen. Auch würden viele der Befragten einen solchen BFD weiterempfehlen.

Die Verpflichtung zu einem solchen Jahr verpflichtet in Anbetracht der vielfältigen neuen Erfahrungen, zu einem Jahr, das im Rückblick als sehr positiv wahrgenommen wurde.

Die Art und Intensität der Erfahrungen im Freiwilligendienst sind auch abhängig von den Haltungen der Freiwilligen sowie den konkreten Tätigkeiten in der Einsatzstelle.

Eventuell können Menschen, die eine BFD-Einsatzstelle gewählt haben, die sehr ähnlich zu der früheren beruflichen Arbeit ist, weniger neue Erfahrungen gewinnen. Wenn die Bereitschaft, sich auf Neues einzulassen, eher gering ist, kann das Jahr eher als Belastung und weniger erfüllend denn als Chance gesehen werden. Mögliche Gründe eine Einsatzstelle zu wählen, die stark den bekannten Tätigkeiten aus dem Berufsleben ähnelt, können darin liegen, dass die Personen im Leben schon häufig neu anfangen mussten und vor allem Sicherheit durch vertraute Abläufe suchen (vgl. I-1 Absatz 151 - 161). In solchen Fällen kann dann keine Energie eingesetzt werden, um sich auf Neues einzulassen.

Die Erfahrungen im BFD sind auch abhängig davon, ob der Freiwillige nur als günstige Arbeitskraft gesehen wird oder ob er\*sie als Freiwillige anerkannt wird, der\*die sich in einem Bildungsjahr befindet. Grundsätzlich gibt der BFD einen Rahmen vor, in dem Freiwillige in den Einsatzstellen arbeiten. Beispielsweise gibt es Vorgaben zur Arbeitszeit oder dazu, dass Freiwilligen keine weitreichende Verantwortung erteilt werden soll. Außerdem gibt es die Pflicht jedem Freiwilligen eine Anleitungsperson zur Seite zu stellen.

Die Gefahr, nicht als Freiwilliger sondern als reguläre Arbeitskraft angesehen zu werden, ist dennoch gegeben – gerade bei Menschen mit großer Berufserfahrung. Das umfangreiche Wissen, die Lebenserfahrung und die persönlichen Kompetenzen der Freiwilligen sind auch in den sozialen Arbeitsfeldern von Bedeutung. Und so übernehmen Freiwillige im „Engagierten Ruhestand“ schnell Aufgaben oder bekommen Aufgaben zugeteilt, die eine Überforderung für sie mit sich bringen. Zudem kann es sein, dass der Fachkräftemangel dazu zwingt, auch Freiwilligen sehr viele und verantwortungsvolle Aufgaben zu überlassen. Das widerspricht dem Grundgedanken des BFD als freiwilliges Engagement. Freiwillige, die ihre eigenen Grenzen schlecht einschätzen oder kommunizieren können sind unter solchen Voraussetzungen in der Gefahr sich zu verausgaben.

Personen, die vorher im Verwaltungsbereich tätig waren und nun in der Pflege oder bei der Tafel arbeiten, erleben manchmal auch eine körperliche Überlastung. Im Coaching wird ermutigt über solche Situationen und Erlebnisse miteinander zu sprechen. Hier kann mit anderen Freiwilligen darauf geschaut werden, ob die Aufgaben und Tätigkeiten der Freiwilligen denen eines BFDlers entsprechen oder ob ein Gefühl der Überlastung oder des Ausgenutztwerdens noch mit anderen Gründen zusammenhängt.

## 5.2 Freiwilliges Engagement als Möglichkeit Erfahrungen aus dem BFD 27+ weiterhin zu nutzen

Die Erfahrungen aus einem BFD können nach dem Freiwilligendienst in unterschiedlichen Feldern eingebracht werden.

Im Sinne der Forschungsfrage kann gesagt werden, dass die Erfahrungen, die durch eine Entscheidung für einen BFD27+ im Programm Engagierter Ruhestand gewonnen werden, ein späteres freiwilliges Engagement fördern können. In welcher Art und Weise die Erfahrungen ein solches Engagement fördern können, wird im Folgenden nochmals zusammenfassend dargestellt:

Erstens: Für Freiwillige zeigen sich die vielfältigen Aspekte des freiwilligen Engagements in ihrem BFD. Sie erfahren, dass die eigene Identität gestärkt und Halt und Balance in Übergangssituationen gefunden werden kann. Sie erleben, dass freiwilliges Engagement Freude und Zufriedenheit mit der selbstgewählten Tätigkeit bringen kann und das Gefühl vermittelt, dort etwas zu leisten und sich einzubringen, sowie Mitmenschlichkeit leben zu können. (vgl. I-6, Absatz 162 - 164) Das stiftet Sinn für das eigene Tun (vgl. I-7, Absatz 93). Durch die Eingebundenheit in Einrichtungen können Zugehörigkeit und das Gefühl von „gebraucht werden“ erlebt werden. Es können dort neue Kontakte geknüpft und soziale Kontakte gelebt werden (vgl. I-5, Absatz 119 - 120). Durch die Arbeit kann Anerkennung erlebt werden.

All diese Aspekte können dazu motivieren, sich auch im Ruhestand ehrenamtlich zu engagieren.

Zweitens: Durch den BFD werden Stärken und Kompetenzen sichtbar, die im Beruf weniger gefragt waren, im BFD aber (wieder-) entdeckt und eingebracht wurden (vgl. I-2, Absatz 257). Diese können auch in einem ehrenamtlichen Engagement im Ruhestand zum Tragen kommen. Ebenso die eigene Lebenserfahrung, die es erleichtert mit Menschen in unterschiedlichen Situationen zurecht zu kommen und eine Gelassenheit zu bewahren mit Menschen aller Generationen (vgl. I-3, Absatz 284).

Drittens: Das Jahr Freiwilligendienst bietet zudem ein großes Lernfeld im Umgang mit Menschen in anderen, teilweise schwierigen, Lebenssituationen. Solche Erfahrungen führen zu einem Erwerb von Kompetenz, die in einem späteren freiwilligen Engagement ganz praktisch eingebracht werden können.

Viertens: Durch den Erwerb neuer Kenntnisse und das Hinzugewinnen von Erfahrungen ist der Wert eines ehrenamtlichen Engagements erfahrbar geworden – für sich selbst und für die Gesellschaft. Die Erkenntnis über den Wert ehrenamtlichen Engagements kann ein eigenes Engagement fördern.

Fünftens: Durch den BFD entsteht ein Wissen darüber, wie ein ehrenamtliches Engagement im sozialen Umfeld konkret aussehen kann. Die Bereitschaft, sich auch im Ruhestand ehrenamtlich zu engagieren, scheitert zumindest nicht an der Sorge, nicht zu wissen, was einen durch die Übernahme eines ehrenamtlichen Engagements erwartet.

Sechstens: Durch einen BFD entstehen Kontakte zu sozialen Einrichtungen und vor allem zu Menschen, die in sozialen Einrichtungen arbeiten oder sich dort freiwillig engagieren. Sie können als Vorbild wirken oder ermutigen, sich selbst – gerade auch im Ruhestand – sozial einzubringen.

Siebtens: In den Coachinggruppen wird auch der Blick über das Jahr Freiwilligendienst hinaus gerichtet und darüber gesprochen, was die einzelnen Personen nach dem BFD machen möchten. Da in den Coachinggruppen nicht nur Personen am Ende des Berufslebens sind, werden entsprechend den verschiedenen Lebenslagen auch verschiedene Möglichkeiten zur anschließenden Tätigkeit besprochen. Selbstverständlich wird auch die Gestaltung der nachberuflichen Phase mit der Option ein freiwilliges Engagement zu übernehmen angesprochen. Dabei geht es allerdings mehr darum, zu überlegen, wo und wie man die erworbenen Fähigkeiten des Berufs und des Freiwilligendienstes weiter nutzt – für sich selbst und für andere.

Festzuhalten bleibt, ein BFD27+ zeigt: Freiwilliges Engagement im Alter bietet „potentielle Gewinne auf allen Seiten: Als Erfahrungs- und Reflexionsraum für das Alter, als Raum, in dem Beziehungen neu erlebt werden, als Ort, an dem Gemeinschaftserlebnisse mit Gleichgesinnten möglich werden und als Kontaktstelle für intergenerationelle und interkulturelle Begegnungen“ (Bubolz-Lutz/Steinfort-Diedenhofen 2018, S. 235). Dieser Wert wird durch einen BFD27+ im Rahmen des Programms Engagierter Ruhestand erkenn- und erfahrbar und regt an, den Ruhestand durch ein ehrenamtliches Engagement zu bereichern.

### 5.2.1 Möglichkeiten freiwilliges Engagement nach dem BFD 27+ zu fördern

Wie gezeigt wurde, können die Erfahrungen in einem BFD27+ dazu führen, sich für ein späteres freiwilliges Engagement zu entscheiden – dies muss allerdings nicht unbedingt der Fall sein. An dieser Stelle ist zu fragen, welche Möglichkeiten es gibt, ein freiwilliges Engagement nach dem BFD weiterhin zu fördern.

Allgemein kann gesagt werden, dass freiwilliges Engagement gefördert wird, wenn hervorgehoben wird, welche Bedürfnisse ein freiwilliges Engagement befriedigt.

Es gibt unterschiedliche Gründe, warum sich Menschen freiwillig engagieren (vgl. Müller, Hameister, Lux 2014, S.418ff.). Diese Gründe beziehen sich zumeist auf Bedürfnisse, die mit einem Engagement befriedigt werden können. Solche Bedürfnisse müssen hervorgehoben werden. Beispielsweise können Personen, die sich vor allem wegen des sozialen Kontaktes freiwillig engagieren, mit dem Angebot von Austauschrunden unter Kolleg\*innen motiviert werden.

Generell gilt, dass ältere Personen vor allem dann freiwillig engagiert sind, wenn sie bereits in vorherigen Lebensphasen engagiert waren (vgl. I-5, Absatz 84). Aus diesem Grund ist es notwendig, Engagementförderung bereits in frühen Jahren zu beginnen (vgl. Bubolz-Lutz/Steinfort-Diedenhofen al. 2018, S. 196). Das zeigt sich auch bei den Interviewpartner\*innen. Beispielsweise war ein Mann, der nun in zwei Einrichtungen freiwillig engagiert ist, bereits im

Beruf als Betriebsrat engagiert (vgl. I-6, Absatz 118 - 122). Allgemein kann gesagt werden, dass ein freiwilliges Engagement eher aufgenommen wird, wenn bereits zu einem anderen Zeitpunkt ein freiwilliges Engagement ausgeübt wurde.

Neben allgemeinen Möglichkeiten ein freiwilliges Engagement zu fördern, sollen im folgenden konkrete Möglichkeiten aufgezeigt werden.

Zunächst ist festzustellen, dass ein freiwilliges Engagement meist erst dann beginnt, wenn jemand den BFDler auf ein etwaiges Engagement anspricht und für eine solche Tätigkeit wirbt. Dies kann von Kolleg\*innen oder der Leitung der Einsatzstelle geschehen.

Freiwilliges Engagement wird aus Sicht der Interviewpartner\*innen vor allem in der näheren Umgebung zum Wohnort geleistet. Die Wichtigkeit der Nähe zum Wohnort zeigt sich auch an der Auswahl der Einsatzstellen für den BFD. Die Fahrten zur Einsatzstelle und der damit verbundene Aufwand soll möglichst gering sein. Ein freiwilliges Engagement kann dementsprechend ermöglicht werden, wenn die Arbeit im Nahraum ausgeführt werden kann. Die Zusammenarbeit von Hauptamtlichen und freiwillig Engagierten muss sinnvoll aufeinander abgestimmt sein. Freiwillige Engagierte müssen an Informationen angeschlossen sein, um nicht außen vor zu sein. Sie dürfen nicht das Gefühl bekommen abgehängt oder Lückenbüßer zu sein. Ein freiwilliges Engagement wird vor allem dann geleistet, wenn gute Kontakte und eine Verbundenheit zur Einrichtung besteht (vgl. I-5, Absatz 29). Werden freiwillig engagierte Personen ausgeschlossen oder bekommen nicht ausreichend Informationen, kann das negative Einflüsse auf die Verbundenheit mit der Einrichtung haben.

Eine weitere Möglichkeit ein freiwilliges Engagement nach dem BFD27+ zu fördern ist die Idee eines Kurstreffens. Einmal im Jahr könnten ehemalige Freiwillige zusammenkommen und unter anderem über ein nachberufliches Engagement sprechen. So können Peereffekte genutzt werden, um andere auch für ein freiwilliges Engagement zu begeistern.

Eventuell können bei solchen Treffen auch noch Vertreter\*innen aus Politik oder der Telekom/Post hinzukommen. Hierbei könnten Information und Erfahrungen ausgetauscht werden. Außerdem könnte dadurch auch Wertschätzung gegenüber den BFDlern gezeigt werden, was zusätzlich auch in die Öffentlichkeit gestreut werden könnte.

Der Träger eines Bundesfreiwilligendienstes kann ein späteres freiwilliges Engagement zusätzlich fördern. Zwar ist es nicht deren vorrangige Aufgabe für ein freiwilliges Engagement im Ruhestand konkrete Maßnahmen zu ergreifen. Der Träger der Freiwilligendienste kann allerdings Anregungen geben für ein freiwilliges Engagement. Beispielsweise kann er auf die Einrichtungen und auf die Freiwillige/BFDler zugehen und Vorschläge machen, wie und wo sie sich weiterhin einbringen können. Beispielsweise liegt es nahe, von Seiten des Trägers folgende Tätigkeiten zu empfehlen: Patenschaften für ausländische BFDler, Unterstützungslehrkraft beim deutschen Spracherwerb, Mitarbeit als Experte bei Fortbildungen. So könnte der Träger selbst Organisator für ehrenamtliches Engagement werden.



Darüber hinaus kann der Träger die Erfahrungen von BFDlern, welche später freiwillig engagiert sind, stärker in die Öffentlichkeit einbringen. Dadurch kann gezeigt werden, dass Erfahrungen aus dem BFD durch freiwilliges Engagement in das Gemeinwesen zurückfließen können.

### 5.2.2 Hinderungsgründe für freiwilliges Engagement nach dem BFD

Zwar können die Erfahrungen in einem BFD ein späteres freiwilliges Engagement fördern, teilweise möchten Freiwillige nach ihrem BFD aber zunächst nicht weiter engagiert sein. Das kann an der Herausforderung liegen, den Übergang in den Ruhestand zu gestalten. Alltagsleben und Tagesabläufe müssen neu organisiert werden. Die frei gewordene Zeit neu eingeteilt werden. Auch dafür braucht es eine gewisse Zeit und Freiraum. Eine Interviewpartnerin nennt die Situation, dass ihr Partner in nächster Zeit auch in den Ruhestand geht und sie die Umstellungen gemeinsam und in möglichst großer Flexibilität angehen möchten. Ein freiwilliges Engagement zu dieser Zeit würde dem Wunsch entgegenstehen. (vgl. I-8, Absatz 181 - 182)

Allerdings kann im Zuge der Überlegungen, wie der eigene Ruhestand gestaltet sein soll, auch geschaut werden, wo Platz für ein ehrenamtliches Engagement ist. Beispielsweise nennt eine Interviewpartnerin die Möglichkeit, dass in 5 Jahren erneut ein BFD möglich ist. Der BFD bietet eine Struktur, die in der ungewissen Zeit nach dem Ausscheiden aus dem Beruf durchaus reizvoll sein könnte. (vgl. I-8, Absatz 184)

Ein anderer Grund liegt im Bedürfnis nach der Schaffung von Freiräumen im Ruhestand, die während des Berufslebens nicht möglich waren. Diese Freiräume können für Erholung, Hobbys, Reisen oder sonstige Wünsche verwendet werden. Oder aber es besteht der Wunsch nun mehr Zeit mit der Familie und im Freundeskreis zu verbringen, weil dies in den stressigen Jahren der Berufstätigkeit weniger möglich war.

Ein weiterer Grund gegen ein freiwilliges Engagement sind familiäre Erfordernisse oder Verpflichtungen. Das kann sich sowohl auf die jüngere Generation (Kinder, Enkelkinder) wie auch auf die ältere Generation (Eltern) beziehen.

## 5.3 Weitere Möglichkeiten Erfahrungen aus dem BFD im Ruhestand zu nutzen

BFDler\*innen können in ihrem Freiwilligendienst vielfältige Erfahrungen sammeln. Diese wirken auch nachträglich in die Einrichtungen hinein und haben Einfluss auf die Gesellschaft. Zudem können diese Erfahrungen auch an anderer Stelle Wirkung zeigen, wie im folgenden dargestellt wird:

### 5.3.1 Erfahrungen im BFD wirken auf das persönliche Umfeld der Freiwilligen hinein

Freiwillige werden durch ihre Erfahrungen in den Einsatzstellen und im Coaching Expert\*innen und Ansprechpartner\*innen bei Themen wie Trauer, Tod, Krankheit oder Demenz. Sie können bei diesen Themen und der Frage, wie mit solchen Situationen umgegangen werden kann, weiterhelfen.

In solchen Gesprächen können Freiwillige neue Perspektiven aufzeigen, die dem Umfeld eher fremd und unbekannt erscheinen. Beispielsweise beim Umgang mit Demenz können Freiwillige, die in Altenhilfeeinrichtungen tätig sind, berichten, welche schönen und lebenswerten Momente mit diesen Menschen erlebt werden können. Das Umfeld kann von solchen Erfahrungen dann lernen und spürt, dass der im Freiwilligendienst Tätige sich durch den BFD verändert. Es zeigt sich teilweise ein Bedeutungswandel von Werten, wie beispielsweise die Dankbarkeit für gesunde Kinder, Dankbarkeit für Glück im Leben oder Dankbarkeit für die Familie.

Häufig sind Personen im Ruhestand auch im familiären Bereich eingespannt. Enkelkinder müssen betreut oder die eigenen Eltern gepflegt werden. Auch hier können Erfahrungen aus dem BFD helfen, diese Aufgaben besser zu bewältigen.

### 5.3.2 Erfahrungen im BFD bewirken eine weitere Beschäftigung auf Minijob-Basis

Unerwartet war im Zusammenhang der Beantwortung der Forschungsfrage die Option, dass die Freiwilligen an den Einsatzstellen angefragt wurden, ob sie im Anschluss an den BFD auf der Basis einer geringfügigen Beschäftigung in den Einrichtungen weiterarbeiten möchten.

Attraktiv ist dieses Angebot besonders deshalb, weil in einem Minijob Sicherheit für die Ruheständler und die Einrichtungen und ein definierter zeitlicher Rahmen gegeben ist. Gleichzeitig wird die Bedeutung und Wichtigkeit dessen, wofür sich engagiert wird, entlohnt und dadurch auch in gewisser Weise besonders wertgeschätzt.

Der finanzielle Zugewinn bietet einen weiteren Vorteil, der von Freiwilligen für die Familie oder eigene Anliegen genutzt werden kann (vgl. I-4, Absatz 255 - 259).

Für einige der Freiwilligen ist ein Minijob in der BFD-Einrichtung im Ruhestand eine ideale Situation, denn durch den klar beschriebenen zeitlichen Rahmen und andere Vereinbarungen im Zusammenhang eines Minijobs, bleibt Freiheit für eigene Aktivitäten während gleichzeitig eine Verbindung mit dem Berufsleben bestehen bleibt. (vgl. I-4, Absatz 147 - 153)

### 5.3.3 Erfahrungen von BFDlern wirken in die Gesellschaft zurück

Die Erfahrungen aus dem BFD wirken auch in die Gesellschaft zurück. Wenn der siebte Altenbericht (vgl. BMFSFJ 2016) feststellt, dass es mehr Sorge und Mitverantwortung in der Kommune, insbesondere aber außerfamiliäre Unterstützungsmöglichkeiten und Strukturen für eine Vernetzung im sozialen Umfeld braucht, kann der BFD27+ als genau solch eine Unterstützung gesehen werden. Ehemalige BFDler\*innen sind Personen, die nach dem BFD27+ einen großen Erfahrungsschatz haben. Selbst wenn sie diesen nicht streng strukturell in sozialen Einrichtungen in Form eines freiwilligen Engagements oder eines Minijobs einbringen, so können sie gleichwohl als Multiplikator\*innen für gelebte Sorge und Mitverantwortung in ihr persönliches Umfeld und den sozialen Raum hineinwirken. Beispielsweise indem sie im Rahmen nicht-institutionalisierter Nachbarschaftshilfe für Kinder, Familien, Alleinstehende, Kranke oder hochbetagte Personen Sorge tragen und Verantwortung übernehmen und ihre Erfahrungen aus dem BFD27+ einbringen. Durch ihr Tun können sie gleichzeitig Vorbildwirkung für andere Menschen in der Kommune haben.

Die Gesellschaft profitiert zudem von den Freiwilligen, da sich diese in den heterogenen BFD-Coachinggruppen mit unterschiedlichen Lebensentwürfen, Sichtweisen und Erlebnissen auseinandersetzen. Es findet ein Dialog in den Coachinggruppen statt, der ein gegenseitiges Verständnis, Toleranz und Anerkennung befördert, was für den Zusammenhalt einer pluralen Gesellschaft und Demokratie sehr bedeutsam ist.

## 5.4 Fazit und Ausblick

Die Interviewstudie zeigt, dass die Erfahrungen aus einem Bundesfreiwilligendienst, der im Rahmen des Programms Engagierter Ruhestand geleistet wird, die Gestaltung des Ruhestands prägen kann. Der Freiwilligendienst fördert bei den einen ein weiteres freiwilliges Engagement im Ruhestand. Bei anderen ist der Freiwilligendienst Ausgangspunkt für eine Tätigkeit auf Minijob-Basis in der Einrichtung des BFD. Wieder andere können die Erfahrungen im privaten Bereich weiterhin nutzen.

Der Bundesfreiwilligendienst kann aufgrund der vielfältigen neuen Erfahrungen als Bildungsjahr am Berufsende gesehen werden. Durch das Einlassen auf Neues entstehen Lern- und Bildungsmöglichkeiten, die die Gestaltung des anschließenden Ruhestands erleichtern können.

Es zeigt sich, dass der BFD einen Übergang vor dem Übergang darstellt. Die für Übergänge charakteristischen Ungewissheiten und Irritationen (vgl. Stauber und Walther 2013, S.28ff) werden in einem BFD in einem zeitlich begrenzten Umfang – ein Jahr – erlebt. Im Gegensatz zu einem direkten Übergang vom Beruf in den Ruhestand unterstützt der BFD bei solchen Übergängen, indem sowohl in der Einsatzstelle durch die Anleitungsperson sowie im Coaching durch die\*den Supervisor\*in eine Begleitung stattfindet. Im Jahr Bundesfreiwilligendienst

können sich Ressourcen herausbilden, die für den anschließenden Übergang vom BFD in den Ruhestand hilfreich sein können. Das bezieht sich sowohl auf Strukturen und Kontakte, welche sich neu gebildet haben, als auch auf die Umstellung von Tagesabläufen und die Gestaltung des Lebens abseits des ursprünglichen Berufsalltags. Genauso können die weiteren vielfältigen Erfahrungen im BFD, welche prägend wirken, für die weitere Gestaltung des Ruhestands dienen.

Neben diesen Erkenntnissen sollen an dieser Stelle auch Begrenzungen der Forschung genannt werden. Grundsätzlich ergeben sich aus der gewählten Methodik Einschränkungen. In dieser Arbeit sollten persönliche und biographische Erzählungen dazu beitragen die Frage zu beantworten, inwieweit Erfahrungen aus dem BFD ein freiwilliges Engagement im Ruhestand fördern können. Dazu wurden acht Personen in qualitativen Interviews befragt. Ihnen war gemeinsam, dass sie früher bei der Telekom gearbeitet haben und ihren BFD beim Träger Freiwilligendienste DRS gGmbH gemacht haben. Sie haben vor allem in Einrichtungen in katholischer Trägerschaft gearbeitet.

Offen bleibt in dieser Arbeit also, wie sich die Erfahrungen in Einsatzstellen und Coachinggruppentreffen darstellen, wenn der Dienst bei einem anderen weltlichen Träger (z.B. Deutsches Rotes Kreuz, Internationaler Bund) absolviert wurde. Zudem konnte nicht geklärt werden, wie der BFD von ehemaligen Mitarbeiter\*innen der Post erlebt wurde.

Das hier fokussierte qualitative Vorgehen hat zudem die Beschränkung, dass die Aussagen nicht auf die gesamte Gruppe von BFDlern im Engagierten Ruhestand in Deutschland (Population) übertragen werden können. Entsprechend können durch dieses Vorgehen keine quantitativen, zahlenbasierten Aussagen getroffen werden. In einer standardisierten Befragung können im Anschluss an die in dieser Arbeit gewonnenen Erkenntnisse, Aussagen darüber getroffen werden, in welchem Maße ein BFD zu einem späteren Engagement, zu einem Minijob oder zu einem besonderen familiären Engagement führt. Hierbei kann insbesondere gefragt werden, welche Rolle der Einfluss des Engagements über die Lebensphase für eine Entscheidung für einen BFD im Engagierten Ruhestand und ebenso für ein freiwilliges Engagement im Ruhestand hat. Ebenso können Unterschiede in den Erfahrungen und einem späteren freiwilligen Engagement zwischen verschiedenen Trägern, verschiedenen Einsatzstellen oder verschiedenen Motivationslagen untersucht werden.

Bei einer weiteren Untersuchung kann auch die Frage gestellt werden, wie Nicht-BFDler ihren Ruhestand und den Übergang dorthin gestalten. In einem Vergleich zwischen BFDlern und Nicht-BFDler kann zudem untersucht werden, ob die positiven Effekte tatsächlich (allein?) auf den BFD zurückzuführen sind.

Interessant sind solche anschließenden quantitativen Untersuchungen insbesondere im Kontext einer politischen Diskussion über die Verlängerung oder Ausweitung des Programms Engagierter Ruhestand. Bei einer solchen Diskussion wäre es zudem interessant, diese Arbeit um eine umfassende Evaluationsstudie zu ergänzen, bei der die unterschiedlichen Perspektiven der weiteren Beteiligten abgefragt werden. Die hier vorliegende Arbeit fokussiert die Sichtweisen von ehemaligen Freiwilligen im BFD. Einschätzungen über den

BFD27+ und das Programm Engagierter Ruhestand müssten zudem von Einsatzstellen und den ursprünglichen Betrieben Post und Telekom sowie den Trägern des Freiwilligendienstes eingeholt werden.

Zumindest die hier befragten Interviewpartner\*innen empfehlen der Politik dieses Programm fortzuführen, stärker bekannt zu machen und eventuell auch auf andere Betriebe auszuweiten. Durch ihren BFD haben sie vielfältige neue Erfahrungen sammeln können, die sie nun sowohl für die Gestaltung ihres Ruhestands nutzen können als auch in unterschiedlichen Tätigkeiten der Gesellschaft weiterhin zur Verfügung stellen. Insbesondere diese Perspektive, sollte Einfluss in die Diskussion über die Verlängerung oder Ausweitung des Programms Engagierter Ruhestand finden. Vielleicht können dann bald schon weitere Personen ein ähnliches Resümee zu diesem Jahr ziehen, wie eine der Interviewpartnerinnen:

*„Ja, ich muss halt sagen, dass es eins von meinen glücklichsten Jahren war. Also, das muss ich wirklich sagen. Also das was einen befriedigt hat und wo auch viel zurückgekommen ist“ (I-8, Absatz 81 - 85)*

## 6 Literaturverzeichnis

- Berger, Gerhard; Gerngroß-Haas, Gabriele (1994): Die neu gewonnene Freiheit. Vier Modelle für erfolgreiches Altern. Zürich: Kreuz-Verlag.
- Biallas, Jörg (2017): Engagierter Ruhestand. Hg. v. Parlamentsnachrichten Deutscher Bundestag.  
Online verfügbar unter [www.bundestag.de/presse/hib/2017\\_03/499176-499176](http://www.bundestag.de/presse/hib/2017_03/499176-499176), zuletzt geprüft am 01.05.2021.
- BMFSFJ - Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (2016): Siebter Altenbericht. Sorge und Mitverantwortung in der Kommune – Aufbau und Sicherung zukunftsfähiger Gemeinschaften. Deutscher Bundestag. Drucksache 18/10210.
- Bubolz-Lutz, Elisabeth; Steinfurt-Diedenhofen, Julia (2018): Freiwilliges Engagement als Lernfeld im Alter - ein geragogisches Handlungsfeld. In: Kricheldorf, Cornelia; Schmidt-Hertha, Bernhard; Steinfurt-Diedenhofen, Julia (Hg.): Alter(n) - Lernen - Bildung : ein Handbuch. Stuttgart: Verlag W. Kohlhammer, S. 227–236.
- Bubolz-Lutz, Elisabeth; Gösken, Eva; Kricheldorf, Cornelia; Schramek, Renate (2010): Geragogik. Stuttgart: Verlag W. Kohlhammer Verlag.
- Bubolz-Lutz, Elisabeth; Steinfurt, Julia (2006): Die Verschränkung von Lernen und Handeln. Zum Bildungsverständnis der Geragogik. Witten. Online verfügbar unter: [https://fogera.de/wp-content/uploads/2012/01/EBL\\_JST\\_Bildungsartikel.pdf](https://fogera.de/wp-content/uploads/2012/01/EBL_JST_Bildungsartikel.pdf), zuletzt geprüft am 10.01.2021.
- Bund-Länder-Konferenz - BLK (2004): Strategie für Lebenslanges Lernen in der Bundesrepublik Deutschland. Materialien zur Bildungsplanung und Forschungsförderung. Heft 115. Bonn. Online verfügbar unter: <http://www.blk-bonn.de/papers/heft115.pdf>, zuletzt geprüft am 10.01.2021.
- Caritas Deutschland (2020): Christliches Menschenbild. Caritas Glossar. Online verfügbar unter: [www.caritas.de/glossare/christliches-menschenbild](http://www.caritas.de/glossare/christliches-menschenbild), zuletzt geprüft am 10.01.2021
- Freiwilligendienste der Diözese Rottenburg Stuttgart gGmbH (2017): Demokratiebildung. Teilhabe & Zusammenhalt stärken durch Freiwilligendienste (Jahresbericht 2016/17). Online verfügbar unter [https://freiwilligendienste-rs.de/fileadmin/01\\_Freiwilligendienste\\_RS/04\\_UEber\\_uns/05\\_Jahresberichte/](https://freiwilligendienste-rs.de/fileadmin/01_Freiwilligendienste_RS/04_UEber_uns/05_Jahresberichte/), zuletzt geprüft am 01.05.2020.
- Freiwilligendienste der Diözese Rottenburg Stuttgart gGmbH (2018): Bundesfreiwilligendienst. Was ist ein BFD 27+?. Online verfügbar unter <https://ich-will-bfd.de/informieren/was-ist-ein-bfd-27>, zuletzt geprüft am 10.01.2021
- Haring, Solveig; Bacher, Herta; Bubolz-Lutz, Elisabeth; Stiel, Janina; Röhrich, Nicola (2019): Wie Bildung im Alter gelingt. Handreichung der Bundesarbeitsgemeinschaft der

Senioren-Organisationen. Bonn.

Online verfügbar unter:

[https://www.bagso.de/fileadmin/user\\_upload/bagso/06\\_Veroeffentlichungen/2019/BAGSO\\_Themenheft\\_Wie\\_Bildung\\_im\\_Alter\\_gelingt.pdf](https://www.bagso.de/fileadmin/user_upload/bagso/06_Veroeffentlichungen/2019/BAGSO_Themenheft_Wie_Bildung_im_Alter_gelingt.pdf), zuletzt geprüft am 10.1.2021.

Helfferrich, Cornelia (2014): Leitfaden- und Experteninterviews. In: Baur, Nina; Blasius, Jürgen (Hg.): Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung. Wiesbaden. Springer Fachmedien, S. 559-574.

Kolland, Franz; Wanka, Anna; Gallistl, Vera (2018): Bildungsberatung für Menschen im Alter. Stuttgart. W. Kohlhammer Verlag.

Kruse, Andreas (2014): Selbstbestimmte vs. Fremdbestimmte Entwicklung im Lebenslauf. Ein Resümee vor dem Hintergrund der Beiträge des Buches. In: Wahl; Hans-Werner; Kruse, Andreas (Hg.): Lebensläufe im Wandel. Entwicklung über die Lebensspanne aus Sicht verschiedener Disziplinen. Stuttgart. W. Kohlhammer Verlag, S. 386–397.

Kruse, Andreas (2011): Bildung im Alter. In: Tippelt, Rudolf; von Hippel, Aiga: Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. Wiesbaden. VS Verlag, S. 827-840.

Kuckartz, Udo (2016): Qualitative Inhaltsanalyse: Methoden, Praxis, Computerunterstützung. Weinheim und Basel: Beltz Juventa, S. 166-169.

Gensicke, Thomas; Picot, Sibylle; Geiss, Sabine (2006): Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999-2004. Wiesbaden. VS Verlag.

Himmelsbach, Ines (2015): Übergang in den Ruhestand und Bildung im Alter. In: Prömper, Hans; Richter, Robert (Hg.): Werkbuch neue Altersbildung. Praxis und Theorie der Bildungsarbeit zwischen Beruf und Ruhestand. Bielefeld. wbv (EB-Buch, 37), S. 37–49.

Doreen Müller, Nicole Hameister & Katharina Lux (2017): Anstoß und Motive für das freiwillige Engagement. In: Simonson, Julia; Vogel, Claudia; Tesch-Römer, Clemens (Hg.): Freiwilliges Engagement in Deutschland. Der Deutsche Freiwilligensurvey 2014. Wiesbaden. VS Verlag, S. 413-433.

Simonson, Julia; Vogel, Claudia; Tesch-Römer, Clemens (Hg.) (2017): Freiwilliges Engagement in Deutschland. Der Deutsche Freiwilligensurvey 2014. Deutschland; Deutsches Zentrum für Altersfragen. Wiesbaden: Springer VS.

Stauber, Barbara; Walther, Andreas (2013): Übergänge im Lebenslauf. In: Schröer, Wolfgang; Stauber, Barbara; Walther, Andreas; Böhnisch, Lothar; Lenz, Karl (Hg.): Handbuch Übergänge. Weinheim, Basel. Beltz Juventa, S. 23–43.

Stiftung Mitarbeit (2020): Ehrenamt und Engagement. Online zugänglich unter: <https://www.buergergesellschaft.de/mitgestalten/grundlagen-leitlinien/begriffe/ehrenamt-und-engagement/> zuletzt geprüft am 10.01.2020.

Schmidt-Hertha, Bernhard (2018): Spotlights der Bildung im Alter: Angebotskonzepte und informelle Lernkontexte. In: Kricheldorf, Cornelia; Schmidt-Hertha, Bernhard; Steinfurt-Diedenhofen, Julia (Hg.): Alter(n) - Lernen – Bildung: ein Handbuch. Stuttgart. Verlag W. Kohlhammer, S. 261–265.

Vogel, Claudia; Kausmann, Corinna; Hagen, Christine (2017): Freiwilliges Engagement älterer Menschen. Sonderauswertung des Vierten Deutschen Freiwilligensurveys. BMFSFJ. Berlin. Online abrufbar unter:  
[www.bmfsfj.de/blob/120222/fdd831b41b994b336f64409b2250acad/freiwilliges-engagement-von-aelteren-menschen-data.pdf](http://www.bmfsfj.de/blob/120222/fdd831b41b994b336f64409b2250acad/freiwilliges-engagement-von-aelteren-menschen-data.pdf), zuletzt geprüft am 10.01.21.



## 7 Anhang

1. Kodierleitfaden
2. Audiodateien
3. Transkripte
4. Dokumente zur Kategorienbildung
5. Auswertungsergebnisse
6. Sonstige

## 8 Eigenständigkeitserklärung

Hiermit bestätige ich, dass ich die vorliegende Arbeit selbständig erstellt und keine anderen als die angegebenen Hilfsmittel benutzt habe. Die Stellen der Arbeit, die dem Wortlaut oder dem Sinn nach anderen Werken (dazu zählen auch Internetquellen) entnommen sind, wurden unter Angabe der Quelle kenntlich gemacht.

Asperg, 11.01.2021

Ort, Datum

*Hildegard Schuetz-Frauen*

Unterschrift