



ARBEITSMARKTNEUTRALITÄT >> LEITFADEN

Stand: 31. März 2014

Inhalt

Position	2
Freiwilligkeit – Mitgestaltung – Bildung – Teilhabe.....	2
Exkurs: Arbeitsgelegenheiten § 16d Abs. 2 SGB II	3
Interessenswahrung durch Mitarbeitenden-Vertretung	3
Definition qua Rechtsform?	3
Hilfen für die Praxis	4
1. Fragestellungen zur Abgrenzung von Engagement und Arbeitskraft	4
2. Indikatoren für fehlende Arbeitsmarktneutralität	5
Anhang	6
1. Konsolidierte Definition in Anlehnung an die im Zivildienst geltenden Regelungen	6
2. Gesetz zur Förderung von Jugendfreiwilligendiensten (Jugendfreiwilligendienstegesetz – JFDG).....	6
3. Bundesfreiwilligendienstgesetz – BFDG	7
4. A bis Z im FSJ Kultur, FSJ Politik und FSJ Schule A wie Arbeitsmarktneutralität	8
5. A bis Z im Bundesfreiwilligendienst Kultur und Bildung A wie Arbeitsmarktneutralität	8

POSITION

Die Freiwilligendienste BFD und FSJ sind gemäß gesetzlicher Grundlage oder Richtlinie arbeitsmarktneutral umzusetzen. Die Tätigkeiten der Freiwilligen sollen zusätzlich sein, durch den Einsatz von Freiwilligen darf kein Arbeitsplatz abgebaut werden, der Abbau eines Arbeitsplatzes kompensiert werden oder die Schaffung eines Arbeitsplatzes verhindert werden.

Dieses Postulat umzusetzen ist im Verhältnis von Einsatzstellen, Freiwilligen und Trägern **Aufgabe der Träger**. Da Kontrollmöglichkeiten, die Vergangenheit und die ökonomischen Potenziale einer Einsatzstelle betreffend, fehlen, ist die Wahrnehmung dieser Aufgabe durch die Träger nicht zielführend möglich.

Auch ist infrage zu stellen, inwieweit in einer Arbeitsgesellschaft der Einsatz von Freiwilligen in einem wöchentlichen Stundenumfang von 20,5 oder 40 Stunden im Wortsinn überhaupt arbeitsmarktneutral, also ohne Auswirkungen auf den Sektor erwerbsmäßiger Beschäftigung, erfolgen kann.

Jenseits dieses Diskurses ist es das primäre Interesse der Träger, dass der Einsatz der Freiwilligen unter den **Prämissen von Bildung, Orientierung und Engagement** erfolgt. Aus diesen Prämissen ergeben sich positiv von Arbeitsverhältnissen abzugrenzende Inhalte, die den Freiwilligendienst kennzeichnen. Sie gelten sowohl für die Jugendfreiwilligendienste im FSJ wie für die generationsoffenen Dienste im BFD. Zu konstatieren ist in Hinblick auf die Arbeitsmarktneutralität allerdings, dass aufgrund der biographischen Situation dies im Bereich der Jugendfreiwilligendienste einfacher ist, da hier in der Regel weder eine berufliche Qualifizierung vorliegt noch die Freiwilligen vorab namhaft erwerbstätig oder -suchend waren.

Unter den vorbenannten Gesichtspunkten ist es interessant, alternativ den Begriff der **Wettbewerbsneutralität** in Bezug auf den Einsatz von Freiwilligen zugrunde zu legen. Gemäß § 16d Abs. 4 SGB II lautet die Definition, hier in Bezug auf Arbeitsgelegenheiten: „Arbeiten sind wettbewerbsneutral, wenn durch sie eine Beeinträchtigung der Wirtschaft infolge der Förderung nicht zu befürchten ist und Erwerbstätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt weder verdrängt noch in ihrer Entstehung verhindert wird.“¹

Diese Definition, die die Marktsituation der öffentlichen wie privaten Marktteilnehmer in den Mittelpunkt stellt, lässt jedoch ausschließlich eine ökonomische Sicht- und Messweise zu. Sie degradiert Engagement zu einer Bezugsgröße und ignoriert die durchaus gewollte Bildung gesellschaftlichen Kapitals durch freiwilliges Engagement.

Freiwilligkeit – Mitgestaltung – Bildung – Teilhabe

Freiwilligendienste allgemein haben sich abzugrenzen von Arbeitsverhältnissen und Ehrenamtlichkeit. Sie stellen zwar eine spezifische Form des Engagements dar. Durch die qua Dienstform eingegangene vertragliche Verbindlichkeit und die stattfindende Monetarisierung unterscheiden sie sich jedoch vom klassischen Engagement beziehungsweise Ehrenamt.

Einsatzstellenbefragungen zeigen, dass die Motivation, mit Freiwilligen zu arbeiten, häufig die ist, dass entweder zusätzliche Aufgaben sonst nicht bearbeitet werden könnten, oder unmittelbarer eine zusätzliche Arbeitskraft gebraucht wird – die jedoch, so der naheliegende Schluss, aufgrund mangelnder Haushaltsmittel oder einer wie auch immer gearteten Budgetierung nicht eingestellt werden kann.

Der Einsatz von Freiwilligen erfolgt also durchaus als Hilfskonstruktion zur Behebung eines Mangels an bezahlter Arbeit. Ausnahmen stellen die Fälle dar, in denen temporäre zusätzliche Aufgaben durch Freiwillige realisiert werden. Auch stellt sich die Frage, wie lange sich die Zusätzlichkeit einer Freiwilligentätigkeit aufrechterhalten lässt bzw. wann diese eigentlich als institutioneller Standard gelten kann.

¹ Sozialgesetzbuch (SGB II), Zweites Buch, Grundsicherung für Arbeitsuchende, Stand: Neugefasst durch Bek. v. 13.5.2011 | 850 (2094); zuletzt geändert durch Art. 1 G v. 7.5.2013 | 1167: < <http://www.sozialgesetzbuch-sgb.de/sgbii/16d.html> > (zuletzt besucht am 31. März 2014)

Exkurs: Arbeitsgelegenheiten § 16d Abs. 2 SGB II

„[2] Arbeiten sind zusätzlich, wenn sie ohne die Förderung nicht, nicht in diesem Umfang oder erst zu einem späteren Zeitpunkt durchgeführt würden. Arbeiten, die auf Grund einer rechtlichen Verpflichtung durchzuführen sind oder die üblicherweise von juristischen Personen des öffentlichen Rechts durchgeführt werden, sind nur förderungswürdig, wenn sie ohne die Förderung voraussichtlich erst in zwei Jahren durchgeführt würden. [...]“²

Mit dem BFD für Lebensältere hat die Debatte um die Arbeitsmarktneutralität an Dynamik gewonnen. Auch wenn viele der Freiwilligen über 27 Jahren vor dem BFD sich im Leistungsbezug der Arbeitsagentur befanden, lässt sich aus dieser Tatsache nicht per se ein Argument gegen die Einführung eines generationsoffenen Freiwilligendienstes herleiten. Es gilt, den Dienst in seiner Qualität auszugestalten und deutlich sichtbar abzugrenzen von Arbeitsmarktinstrumenten. Dass der BFD bei einer Personenzahl von zehntausend betroffenen Menschen sichtbaren Einfluss auf die Entwicklung der Arbeitslosenstatistik hat, ist ehemals zweifelhaft.

Dass sich der Freiwilligendienst für den Einzelnen wie für die Einsatzstelle von pflichtigen Arbeitsmaßnahmen unterscheiden hat, ist jedoch unstrittig und Voraussetzung für das Gelingen des generationsoffenen Freiwilligendienstes. Elementarer Schlüssel hierzu ist die **Freiwilligkeit**, die trotz Dienstcharakter gewahrt zu bleiben hat. Weiter ist es die Ausprägung von Qualität, die in den Bildungsangeboten und -settings des Dienstes sichtbar wird und gekennzeichnet ist durch hohe, individuell so wahrgenommene Passfähigkeit. Ebenso gilt es, die interessenorientierte Gestaltung des Dienstes durch die Freiwilligen zu fördern. In der Umsetzung dafür Sorge zu tragen, dass der Freiwilligendienst hilft für und durch die Freiwilligen ein **Mehr an gesellschaftlicher Teilhabe** zu erreichen, kann als weiteres Unterscheidungskriterium zu regulären Arbeitsverhältnissen benannt werden.

Interessenswahrung durch Mitarbeitenden-Vertretung

Bei berechtigter Kritik ist nicht zu leugnen, dass die Ausgangssituation für die Freiwilligen gut ist. Einsatzstellen gewinnen zusätzliche Unterstützung, Freiwillige erhalten verantwortungsvolle, praxisorientierte Aufgaben übertragen. Sie werden tatsächlich und augenscheinlich gebraucht, somit mehrheitlich auch wertgeschätzt und können ihren Dienst unter einem Ernstcharakter durchführen – mithin ein wichtiger Faktor, wenn es darum geht, dass der Freiwilligendienst auch dazu genutzt werden soll, eine berufliche Orientierung zu gewinnen.

Eine wichtige Instanz in der Beurteilung des Einsatzes von Freiwilligen kommt daher der betrieblichen Arbeitnehmervertretung zu. Im BFD ist die **Mitarbeitendenvertretung** zwar nicht Bestandteil des Verfahrens, ihre Stellungnahme für oder gegen die Einrichtung von Freiwilligenplätzen zwar nicht bindend, hat jedoch im Bestfall Einfluss auf die Entscheidung der Anerkennungsbehörde. Ähnliches schlagen wir für die Schaffung von Stellen im FSJ vor.

Hier sollte jedoch, soweit vorhanden, die Beteiligung des Betriebs-/Personalrats Bestandteil des Anerkennungsverfahrens sein. Das Votum der Mitarbeitendenvertretung sollte eingefordert werden und in die Anerkennungsentscheidung eines Trägers einfließen. Insbesondere begründete ablehnende Voten sollten den Träger hellhörig machen und in eine zusätzliche Kommunikation eintreten lassen.

Das Anerkennungsprofil für Einsatzstellen in den Freiwilligendiensten im Verbund Freiwilligendienste Kultur und Bildung ist unter diesem Gesichtspunkt zu überarbeiten.

Definition qua Rechtsform?

Untauglich ist unserer Meinung nach, den möglichen Einsatzort von Freiwilligen an die Rechtsform der Einsatzstelle zu binden. Die Reduzierung etwa auf als gemeinnützig anerkannte Einrichtungen folgt lediglich der fiskalischen Prämisse, dass die Einsatzstelle steuerbegünstigte Zwecke verfolgt. Als Indikator für die Arbeitsmarktdimension einer Freiwilligentätigkeit hat dies keine Aussagekraft. Hier empfehlen wir, trotz aller Schwächen, weiter mit dem Begriff der Gemeinwohlorientierung als Anerkennungskriterium zu arbeiten.

² Sozialgesetzbuch (SGB II), Zweites Buch, Grundsicherung für Arbeitsuchende, Stand: Neugefasst durch Bek. v. 13.5.2011 | 850 (2094); zuletzt geändert durch Art. 1 G v. 7.5.2013 | 1167: < <http://www.sozialgesetzbuch-sgb.de/sgbii/16d.html> > (zuletzt besucht am 31. März 2014)

1. Fragestellungen zur Abgrenzung von Engagement und Arbeitskraft

Es gibt kein einfaches Kriterium, um die Arbeitsmarktneutralität in den Freiwilligendiensten zu gewährleisten. Doch gibt es wertvolle Hinweise, wann die Arbeitsmarktneutralität nicht gegeben ist. Einige Fragestellungen sind nachstehend aufgelistet.

Gestaltung

Welche Einflussmöglichkeiten hat der/die Freiwillige auf die inhaltliche Ausgestaltung seines Freiwilligendienstes, wie offen ist die Einsatzstelle für Engagementinteressen?

Teilhabe

Wie zugänglich ist die Einsatzstelle für die Freiwilligen, wird der kostenneutrale Zugang zu Angeboten außerhalb des Aufgabenbereichs angeboten und forciert?

Beteiligung

Wird der/die Freiwillige beteiligt an Meinungsbildungs- und Entscheidungsprozessen, für die er/sie sich interessiert?

Freiwilligkeit

Wie wird der Freiwillige titulierte? Sich hartnäckig haltende Definitionen als Praktikant oder „Hartzler“ deuten daraufhin, dass keine Abgrenzung zwischen einzelnen Statusbereichen bestehen und kein Verständnis in der Einsatzstelle hinsichtlich der Funktion von Engagement ausgeprägt ist.

Bildung

Wie nah ist das Bildungsangebot am Tätigkeitsprofil des Freiwilligen? Wie frei sind innerhalb des Dienstes auch individuell passende Angebote wählbar? Die Bildungsangebote ergänzen die Freiwilligentätigkeit. Sie sollen Reflexionsprozesse fördern und allgemeinen lebensweltlichen Interessen der Freiwilligen Rechnung tragen. Was Freiwillige für die Ausübung ihrer Freiwilligentätigkeit können sollen oder können müssen ist ihnen außerhalb der Bildungstage durch die Einsatzstelle zu vermitteln.

2. Indikatoren für fehlende Arbeitsmarktneutralität

Abkömmlichkeit

Sagt die Einsatzstelle die Teilnahme von Freiwilligen an Seminaren regelmäßig ab, weil sie unabhkömmlich sind, dringlich gebraucht werden? Auch die Absage durch Freiwillige, jenseits von einmaligen Optionen wie einer Regieassistenz, Konzertreise, Produktionsassistenz, kann der Tatsache geschuldet sein, dass die Einsatzstelle die Unabhkömmlichkeit suggeriert.

Arbeitsplatzbeschreibung

Wie starr ist die Tätigkeit der Freiwilligen im Vorfeld definiert und festgeschrieben, wie offen ist die Einsatzstelle für individuelle Bedürfnisse und Interessen?

Arbeitszeit, Überstunden und Freizeit

Wie viele Stunden arbeiten die Freiwilligen täglich, wie viel wöchentlich, wie oft an den Wochenenden? Wird ihnen ermöglicht ihren Urlaub in vereinbarten Zeiten zu nehmen? Hat die pädagogische Begleitung in den Einsatzstellen die Arbeitszeitkonten im Blick und greift korrigierend ein? Welche Kultur der Selbstaubeutung wird in der Einsatzstelle gepflegt, wie sehr haben die Freiwilligen dieser Kultur zu entsprechen?

Aufgabenqualität

Berichten die Freiwilligen regelmäßig und dauerhaft von Über- oder Unterforderung? Wie beurteilt der Träger die Qualität der übertragenen Aufgaben, gibt es ein ausgewogenes Verhältnis von Zuarbeiten und eigenverantwortlichen Arbeitsinhalten? Welche Unterstützung erfahren die Freiwilligen, um übertragene Aufgaben erfolgreich zu bewältigen, wie fehlerfreundlich ist die Einsatzstelle?

Begleitungsqualität

Wie gut ist die Begleitung von Freiwilligen, wie oft treffen sich Freiwillige und die pädagogische Begleitperson der Einsatzstelle, welche Intensität hat die Begleitung? Findet tatsächlich eine Begleitung statt oder existiert sie nur auf dem Papier?

Ersetzbarkeit

Wie stark ist die Einsatzstelle angewiesen auf den Einsatz von Freiwilligen, wie werden sie im Krankheits- oder Urlaubsfall ersetzt? Wo tauchen die Freiwilligen auf in Dienst-, Einsatz- oder Schichtplänen, werden sie unterschiedslos als Vollzeit- oder Regelarbeitskraft geführt?

Projektarbeit

Kommt es oft vor, dass die Freiwilligen kein eigenverantwortliches Projekt realisieren? Werden zur Begründung Zeitmangel und mangelnde Möglichkeiten angeführt?

Team und Einzelarbeit

Freiwillige, die allein gelassen werden, haben keinen kollegialen Austausch, erfahren kein unmittelbares Feedback, können weniger informelle Lernerfahrungen sammeln. Wie stark werden Freiwillige allein gelassen bei der Bewältigung ihrer Aufgaben, wie sehr sind sie im Austausch mit anderen Mitarbeitenden und Teil eines Teams?

Verantwortungsübernahme

Schmeißen die Freiwilligen die Geschäftsstelle, sind sie verantwortlich für den Abendspielbetrieb, managen sie das Künstlerische Betriebsbüro oder das Booking, geben sie ohne Begleitung Wochenendseminare? All dies darf nur Ausnahmesituationen beschreiben, die individuell begründbar und zu vereinbaren sind.

ANHANG

1. Konsolidierte Definition in Anlehnung an die im Zivildienst geltenden Regelungen

„Von Arbeitsmarktneutralität soll ... dann die Rede sein, wenn

- ein Dienst grundsätzlich keine bestehenden Arbeitsplätze substituiert und die Einrichtung neuer Beschäftigungsmöglichkeiten grundsätzlich nicht verhindert,
- die Einsatzplätze zusätzlich zum Stellenplan eingerichtet und die sogenannten „Regelaufgaben“ in den Beschäftigungsstellen nicht durch Dienstleistende übernommen werden,
- die Begleitung der Dienstleistenden auf der Grundlage einer pädagogische Konzeption stattfindet und sie in den Einsatzstellen additiv und ergänzend zum ehrenamtlichen und hauptamtlichen Personal eingesetzt werden,
- für diese Arbeiten kein entsprechendes und geeignetes Arbeitskräfteangebot auf dem regulären Arbeitsmarkt besteht,
- durch den Einsatz von Dienstleistenden Lücken geschlossen werden, die wegen knapper finanzieller Ressourcen sonst nicht vermeidbar sind, weil die Einsatzstellen nachweislich nicht über die erforderlichen Finanzmittel zur Errichtung dieses Arbeitsplatzes verfügen.“³

2. Gesetz zur Förderung von Jugendfreiwilligendiensten (Jugendfreiwilligendienstgesetz – JFDG)⁴

§ 1 Fördervoraussetzungen

(1) Jugendfreiwilligendienste fördern die Bildungsfähigkeit der Jugendlichen und gehören zu den besonderen Formen des bürgerschaftlichen Engagements. [...]

§ 2 Freiwillige

(1) Freiwillige im Sinne dieses Gesetzes sind Personen, die [...] einen freiwilligen Dienst ohne Erwerbsabsicht, außerhalb einer Berufsausbildung und vergleichbar einer Vollzeitbeschäftigung leisten, die Vollzeitschulpflicht erfüllt, [...] aber das 27. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.

§ 3 Freiwilliges soziales Jahr

(1) Das freiwillige soziale Jahr wird ganztägig als überwiegend praktische Hilfstätigkeit, die an Lernzielen orientiert ist, in gemeinwohlorientierten Einrichtungen geleistet, insbesondere in Einrichtungen der Wohlfahrtspflege, in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe, einschließlich der Einrichtungen für außerschulische Jugendbildung und Einrichtungen für Jugendarbeit, in Einrichtungen der Gesundheitspflege, in Einrichtungen der Kultur und Denkmalpflege oder in Einrichtungen des Sports.

(2) Das freiwillige soziale Jahr wird pädagogisch begleitet. Die pädagogische Begleitung wird von einer zentralen Stelle eines nach § 10 zugelassenen Trägers des Jugendfreiwilligendienstes sichergestellt mit dem Ziel soziale, kul-

³ Klenter, Peter/DGB Bundesvorstand Abteilung Recht (Hrsg.): Positionspapier Freiwilligendienste, vom 21. August 2013. <https://www.engagiert-dabei.de/fileadmin/user_upload/DGB_Positionspapier-Freiwilligendienst_13-8-21.pdf> [zuletzt besucht am 31. März 2014].

⁴ Jugendfreiwilligendienstgesetz vom 16. Mai 2008 (BGBl. I S. 842), das durch Artikel 30 des Gesetzes vom 20. Dezember 2011 (BGBl. I S. 2854) geändert worden ist. <<http://www.gesetze-im-internet.de/jfdg/index.html>> [zuletzt besucht am 03. April 2014].

turelle und interkulturelle Kompetenzen zu vermitteln und das Verantwortungsbewusstsein für das Gemeinwohl zu stärken.

§ 5 Jugendfreiwilligendienste im Inland [...]

[2] Die pädagogische Begleitung umfasst die an Lernzielen orientierte fachliche Anleitung der Freiwilligen durch die Einsatzstelle, die individuelle Betreuung durch pädagogische Kräfte des Trägers und durch die Einsatzstelle sowie die Seminararbeit. [...]

3. Bundesfreiwilligendienstgesetz – BFDG⁵

Im Bundesfreiwilligendienst engagieren sich Frauen und Männer für das Allgemeinwohl, insbesondere im sozialen, ökologischen und kulturellen Bereich [...]. Der Bundesfreiwilligendienst fördert das lebenslange Lernen.

§ 2 Freiwillige

Freiwillige im Sinne dieses Gesetzes sind Personen, die [...]

[2] einen freiwilligen Dienst ohne Erwerbsabsicht, außerhalb einer Berufsausbildung und vergleichbar einer Vollzeitbeschäftigung, oder, sofern sie das 27. Lebensjahr vollendet haben, auch vergleichbar einer Voll- oder Teilzeitbeschäftigung von mehr als 20 Stunden pro Woche leisten,

§ 3 Einsatzbereiche, Dauer

[1] Der Bundesfreiwilligendienst wird in der Regel ganztägig als überwiegend praktische Hilfstätigkeit in gemeinwohlorientierten Einrichtungen geleistet, insbesondere in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe, einschließlich der Einrichtungen für außerschulische Jugendbildung und für Jugendarbeit, ... der Kultur und Denkmalpflege, [...] und der Bildung zur Nachhaltigkeit tätig sind. Der Bundesfreiwilligendienst ist arbeitsmarktneutral auszugestalten.

§ 4 Pädagogische Begleitung

[1] Der Bundesfreiwilligendienst wird pädagogisch begleitet mit dem Ziel, soziale, ökologische, kulturelle und interkulturelle Kompetenzen zu vermitteln und das Verantwortungsbewusstsein für das Gemeinwohl zu stärken.

[2] Die Freiwilligen erhalten von den Einsatzstellen fachliche Anleitung.

[3] Während des Bundesfreiwilligendienstes finden Seminare statt, für die Teilnahmepflicht besteht.

§ 6 Einsatzstellen [...]

[2] Eine Einsatzstelle kann auf ihren Antrag von der zuständigen Bundesbehörde anerkannt werden, wenn sie

[...]

2. die Gewähr bietet, dass Beschäftigung, Leitung und Betreuung der Freiwilligen den Bestimmungen dieses Gesetzes entsprechen sowie

3. die Freiwilligen persönlich und fachlich begleitet und für deren Leitung und Betreuung qualifiziertes Personal einsetzt.

⁵ Gesetz über den Bundesfreiwilligendienst - Bundesfreiwilligendienstgesetz vom 28. April 2011 (BGBl. I S. 687). <<http://www.gesetze-im-internet.de/bfdg/index.html>> (zuletzt besucht am 03. April 2014).

4. **A bis Z im FSJ Kultur, FSJ Politik und FSJ Schule⁶**
A wie Arbeitsmarktneutralität

Der Grundsatz der Arbeitsmarktneutralität besagt, dass jeder Missbrauch von Freiwilligen als Arbeitskräfte untersagt ist. Freiwillige üben praktische Hilfstätigkeiten aus, die kein Beschäftigungsverhältnis begründen. Ein Platz darf keinen regulären Arbeitsplatz verdrängen bzw. die Schaffung eines solchen verhindern. Die Übertragung von Aufgaben und Verantwortlichkeiten ist jeweils im Einzelfall zu klären.

5. **A bis Z im Bundesfreiwilligendienst Kultur und Bildung⁷**
A wie Arbeitsmarktneutralität

Der Bundesfreiwilligendienst wird arbeitsmarktneutral ausgestaltet. Die Freiwilligen verrichten unterstützende, zusätzliche Tätigkeiten und ersetzen keine hauptamtlichen Kräfte.

Die Arbeitsmarktneutralität ist immer dann gegeben, wenn durch den Einsatz von Freiwilligen im Bundesfreiwilligendienst die Einstellung von neuen Beschäftigten nicht verhindert wird und keine Kündigung von Beschäftigten erfolgt.

Die Arbeitsmarktneutralität wird vor Anerkennung jedes einzelnen Einsatzplatzes sichergestellt und ständig von den Regionalbetreuerinnen und Regionalbetreuern des Bundesamtes vor Ort kontrolliert.

⁶ A bis Z im FSJ Kultur, FSJ Politik und FSJ Schule, <<http://fsjkultur.de/a-bis-z.html>> [zuletzt besucht 03. April 2014].

⁷ A bis Z im Bundesfreiwilligendienst Kultur und Bildung, <<http://bundesfreiwilligendienst-kultur-bildung.de/a-bis-z-bfd.html>> [zuletzt besucht am 03. April 2014].