

Joachim Burmeister  
Dieter Brinkmann

# **Freiwilliges Engagement in der Jugendarbeit im Land Mecklenburg- Vorpommern**

Bestandsaufnahme zu Aktivitäten, Strukturen und  
Unterstützungsmöglichkeiten

## **2. Teil: Qualitative Teilstudie zur Förderung des freiwilligen/ ehrenamtlichen Engagements aus der Sicht hauptamtlicher Mitarbeiter in Jugendverbänden**

Neubrandenburg, Februar 2006

<b>Inhalt</b>	<b>Seite</b>
<b>Einführung</b>	<b>3</b>
<b>1 Zusammenfassung der Ergebnisse</b>	<b>5</b>
<b>2 Zielsetzung und Methodik</b>	<b>7</b>
2.1 Ziel der Untersuchung	
2.2 Fragestellungen für die qualitativen Interviews	
2.3 Interviewpartner und Durchführung	
2.4 Dokumentation und Auswertung	
<b>3 Rahmendaten der befragten Träger</b>	<b>9</b>
3.1 Bereich des freiwilligen/ehrenamtlichen Engagements	
3.2 Größe und Struktur der Verbände	
3.3 Erfassung des freiwilligen/ehrenamtlichen Engagements	
<b>4 Einschätzungen zur allgemeinen Situation der Jugendarbeit</b>	<b>11</b>
4.1 Vielseitiges Angebotsspektrum	
4.2 Abwanderung von Aktiven	
4.3 Mobilität im Flächenland	
4.4 Nachlassende Bindung und verändertes Umfeld	
<b>5 Bedeutung des freiwilligen/ehrenamtlichen Engagements</b>	<b>14</b>
5.1 Spektrum von Funktionen	
5.2 Umfang des freiwilligen/ehrenamtlichen Engagements	
5.3 Zeitstrukturen: nachmittags, abends und am Wochenende	
5.4 Entwicklungstendenzen	
5.5 Individueller Kompetenzgewinn	
<b>6 Verhältnis von hauptamtlich und ehrenamtlich Tätigen</b>	<b>18</b>
6.1 Rollenverständnis von hauptamtlichen Mitarbeitern	
6.2 Beteiligung über formale Strukturen	
6.3 Emotionale Einbindung und Anerkennungskultur	
6.4 Professionalisierung und Ehrenamt	
<b>7 Förderung des freiwilligen/ehrenamtlichen Engagement im Verband</b>	<b>21</b>
7.1 Akquirierung über Freizeitangebote	
7.2 Lokale Fortbildungsmöglichkeiten	
7.3 Teilweise Kostenerstattung	
7.4 Zugriff auf Räumlichkeiten	
7.5 Motivation durch besondere Erlebnisse	
7.6 Weitere Ideen und Anregungen	
<b>8 Förderung des freiwilligen Engagements durch Öffentlichkeit und Gesellschaft</b>	<b>23</b>
8.1 Skepsis gegenüber politischen Kampagnen	
8.2 Notwendige Veränderung des öffentlichen Bewusstseins	
8.3 Förderung durch konkrete Vergünstigungen	
8.4 Versicherungsschutz der Ehrenamtlichen	
8.5 Praxis der beruflichen Freistellung optimieren	
8.6 Anerkennung im Rahmen von Ausbildung, Studium und Bewerbungen	
<b>9 Anhang</b>	<b>28</b>

## **Einführung**

Der vorliegende Bericht ist der zweite Teil einer Untersuchung zum freiwilligen/ehrenamtlichen Engagement in der Jugendarbeit im Land Mecklenburg-Vorpommern. Im Mittelpunkt stehen hier die Einschätzungen und Sichtweisen von hauptamtlichen Mitarbeitern aus den Jugendverbänden. Hierfür wurden qualitative Interviews mit Geschäftsführern, Bildungsreferenten oder Koordinatoren der Verbände sowie der Leiterin eines Jugendhauses geführt und ausgewertet.

Die Ergebnisse weisen auf die hohe Bedeutung des freiwilligen/ehrenamtlichen Engagements für die Jugendarbeit im Land Mecklenburg-Vorpommern hin und belegen die Vielfalt der Ansätze, Mitwirkungsmöglichkeiten und Aktivitätsformen.

Gleichwohl wäre eine noch bessere Abbildung der Leistungen des Ehrenamtes in Zahlen und Kennziffern über Aktive, geleistete Stunden oder Funktionen wünschenswert. Sie wäre hilfreich für eine politische Diskussion über die öffentliche Anerkennung und Förderung des freiwilligen Engagements. Insofern ist dieser Bericht ein erster Anfang und gibt Hinweise auf eine weitergehende Dokumentation auf Landesebene.

Die Einschätzung der Verbände lassen jedoch schon jetzt erkennen, dass sich Veränderungen im freiwilligen/ehrenamtlichen Engagement abzeichnen. Ein bedeutsames Problem ist die Abwanderung von Aktiven nach Abschluss der Schule oder der Ausbildung. Dies trägt zu einer Verschiebung des biographischen Zeitfensters für ein Engagement bei, und die Aktiven werden jünger. Die Bindung an die Verbände lässt nach und es wird schwerer, Engagierte für regelmäßige Angebote zu finden.

Eine Förderung des ehrenamtlichen Engagements könnte sowohl durch die Verbände selbst als auch durch Gesellschaft und Öffentlichkeit erfolgen. Die Verbände könnten ihre Ansätze einer Anerkennungskultur stärken und weiter ausbauen. Hierzu gehört z.B. die Anerkennung und Motivation von Aktiven durch „besondere Erlebnisse“ und Aktionen im thematischen Rahmen der jeweiligen Verbände. Aber auch eine qualifizierte Zertifizierung der Tätigkeiten mit Blick auf die berufliche Karriere oder die weitere Ausbildung gehört inzwischen zum guten Standard der verbandsbezogenen Jugendarbeit und sollte fortgeführt werden.

Eine Veränderung des öffentlichen Bewusstseins wäre notwendig, um das freiwillige Engagement, insbesondere von Jugendlichen, abzusichern und besser in der Gesellschaft zu verankern. Dies wäre aus der Sicht der Verbände hilfreich und wünschenswert, wenngleich eine konkrete Motivation der Aktiven vor Ort eher von kleinen Vergünstigungen, unmittelbaren „Belohnungen“ oder auch verfügbaren Ressourcen für die Mobilität von Aktiven und die Gestaltungsspielräume abhängig erscheint. Der Kontakt zu Betrieben und Arbeitgebern sollte verstärkt gesucht werden, um die Praxis der Freistellung von der Berufsarbeit zu optimieren und den Blick für einen Kompetenztransfer aus dem Ehrenamt in den Betrieb zu schärfen.

Sinnvoll könnte in diesem Zusammenhang auch sein, noch genauer den Kompetenzgewinn der freiwillig/ehrenamtlich Engagierten zu beschreiben als dies im Rahmen der Interviewstudie möglich war. Positive Wirkungen auf die allgemeine Persönlichkeitsbildung und ein Zuwachs an konkreten Handlungskompetenzen in sozial-kommunikativen, organisatorischen und technischen Bereichen werden angenommen. Sie könnten jedoch noch genauer bilanziert und herausgearbeitet werden.

Für die Mitwirkung an der Studie danken wir den beteiligten Interviewpartnern. Beim Landesjugendring Mecklenburg-Vorpommern bedanken für uns für die Förderung der Untersuchung.

Neubrandenburg, Bremen, im Februar 2006  
Joachim Burmeister, Dieter Brinkmann

## **1 Zusammenfassung der Ergebnisse**

Ziel der Teilstudie zum freiwilligen/ehrenamtlichen Engagement war es, die Einschätzungen und Sichtweisen hauptamtlicher Mitarbeiter in der verbandsbezogenen Jugendarbeit zu erfassen und zu dokumentieren. Hierfür wurden qualitative Interviews auf der Grundlage eines Leitfadens mit hauptamtlichen Mitarbeitern von neun Verbänden und einer Jugendeinrichtung geführt. Die wichtigsten Ergebnisse lassen sich folgendermaßen zusammenfassen:

### **Wenig gesicherte Datenlage**

Die statistische Abbildung des freiwilligen/ehrenamtlichen Engagements in der Jugendarbeit in Mecklenburg-Vorpommern ist noch wenig entwickelt. Insbesondere bei Verbänden mit weiteren Untergliederungen ist derzeit offenbar nur eine grobe Einschätzung zur Zahl der Aktiven in unterschiedlichen Funktionen und zu erbrachten Leistungen möglich. Dies schwächt die politische Darstellung des Ehrenamtes in der Öffentlichkeit und eine koordinierte Dokumentation sollte überlegt werden.

### **Hohe Bedeutung des freiwilligen/ehrenamtlichen Engagements**

Gleichwohl zeigt auch die derzeitige Datenlage die hohe Bedeutung des freiwilligen/ehrenamtlichen Engagements für die Jugendarbeit der Verbände. Ohne ehrenamtlich Aktive ginge es nicht. Sie sind auf ganz verschiedenen Ebenen tätig, von einfachen Hilfstätigkeiten bis hin zur Spitze der jeweiligen Organisationen. Sie nehmen pädagogische, organisatorische Funktionen wahr oder unterstützen die Arbeit der Geschäftsstellen als Spezialisten für bestimmte Aufgaben.

### **Abwanderung von Aktiven und Verschiebung des biographischen Zeitfensters**

Ein generelles Problem für viele Verbände ist offenbar die Abwanderung von Aktiven in relativ jungen Jahren nach Abschluss der Schule oder der Ausbildung. Dies hängt mit den beruflichen Perspektiven im Land Mecklenburg-Vorpommern insgesamt zusammen. Eine beobachtbare Folge ist eine „Verjüngung“ des Aktivenkreises und eine biographische Verschiebung des Zeitfensters für ein freiwilliges Engagement. Die Gewinnung von Aktiven und die Erneuerung des Mitarbeiterkreises wird zu einer ständigen Aufgabe der Verbände. Teilweise wird eine nachlassende Bindung an die Träger insgesamt beobachtet und eine Verschlechterung des Umfeldes für die Gewinnung von Ehrenamtlichen befürchtet.

### **Stärkung der Anerkennungskultur in den Verbänden**

Die Möglichkeiten der Verbände zur Förderung des freiwilligen/ehrenamtlichen Engagements liegen vor allem in einer Stärkung der „Anerkennungskultur“. Kleine Vergünstigungen, unmittelbare Belohnungen, eine hohe Wertschätzung für die Arbeit der Aktiven und eine Bindung durch „besondere Erlebnisse“ tragen zur Attraktivität eines freiwilligen

Engagements im Rahmen der Jugendarbeit bei. Eine Stärkung der Anerkennungskultur könnte den negativen Entwicklungstendenzen entgegen arbeiten.

### **Bilanzierung und Zertifizierung von Kompetenzgewinnen**

Daneben erhält eine abgestimmte Bilanzierung und Zertifizierung von Kompetenzgewinnen in Zukunft wahrscheinlich ein größeres Gewicht. Die eigenen Chancen im Rahmen einer Stellenbewerbung zu erhöhen, ist ein konkretes Motiv vieler Engagierter. Die Praxis der „Beurteilung“ der individuellen Kompetenzen könnte weiter entwickelt und abgestimmt werden.

### **Notwendiger Bewusstseinswandel und konkrete Vergünstigungen**

Das freiwillige/ehrenamtliche Engagement könnte durch einen Wandel im öffentlichen Bewusstsein breiter unterstützt werden. Die Leistungen, insbesondere auch von jugendlichen Engagierten, sollten stärker wahrgenommen und gewürdigt werden. Eine gewisse Skepsis besteht jedoch gegenüber groß angelegten politischen Kampagnen. Wünschenswert erscheinen regionale und lokale Ansätze sowie konkrete Vergünstigungen für ehrenamtlich Engagierte bei der Nutzung anderer Freizeitangebote oder der Mobilität im Flächenland Mecklenburg-Vorpommern.

### **Optimierung der Freistellungspraxis**

Angemahnt wird eine Optimierung der Freistellungspraxis der Betriebe. Die gesetzliche Grundlage für ein freiwilliges Engagement in der Jugendarbeit außerhalb der Freizeit wird als positiv und fortschrittlich angesehen. Die erfahrene Praxis weicht jedoch offenbar davon ab. Befürchtet wird, dass sie sich im Zuge einer Intensivierung der Berufsarbeit weiter verschlechtern könnte. Nachgedacht werden sollte auch über neue Regelungen für besondere Gruppen wie z.B. Arbeitslose.

### **Anerkennung eines Kompetenztransfers**

Insgesamt sollte der Kontakt zu Arbeitgebern und Betrieben verstärkt werden, um ihnen die Chancen und Vorteile eines ehrenamtlichen Engagements ihrer Mitarbeiter zu verdeutlichen. Unterstellt werden kann ein erheblicher Kompetenztransfer in sozial-kommunikativen, organisatorischen und technischen Bereichen. Hinzu kommen können positive Auswirkungen auf die Persönlichkeit und die Persönlichkeitsbildung der Engagierten. Eine fundiertere Dokumentation nachhaltiger Wirkungen des Ehrenamtes wären hier hilfreich und wünschenswert. Dies könnte ein Ansatzpunkt für eine weitere Begleitforschung sein.

## **2 Zielsetzung und Methodik**

### **2.1 Ziel der Untersuchung**

Ziel der Untersuchung ist eine Bestandsaufnahme zum Ehrenamt bzw. freiwilligen Engagement in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen im Land Mecklenburg-Vorpommern.

Die Studie soll insgesamt dazu beitragen, Perspektiven für die Arbeit der Jugendverbände zu entwickeln. Insbesondere geht es darum, neue Wege in der Förderung des freiwilligen Engagements aufzuzeigen und mehr Menschen für eine aktive Beteiligung zu gewinnen.

Im Mittelpunkt der Untersuchung steht die längerfristige Übernahme von Aufgaben und Verantwortung in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, nicht nur die sporadische Teilnahme an Angeboten und Aktivitäten. Berücksichtigt werden soll neben der verbandsgebundenen ehrenamtlichen Arbeit jedoch auch ein freiwilliges Engagement in selbst organisierten Netzwerken und lokalen Gruppen.

In einer ersten Teilstudie wurden dazu ehrenamtlich Aktive aus einem breiten Spektrum der Jugendarbeit im Rahmen einer schriftlichen Erhebung nach ihren Motiven, Einstellungen und Erfahrungen sowie ihren Einschätzungen zur Förderung des freiwilligen Engagements befragt. In diese Teilstudie wurden 465 Befragte einbezogen.

In einer zweiten Teilstudie, deren Ergebnisse in diesem Bericht zusammengefasst sind, wurden Einschätzungen der Träger der Jugendarbeit in Mecklenburg-Vorpommern erhoben. Dazu wurden qualitative Interviews mit hauptamtlichen Mitarbeitern aus den wichtigsten Verbänden der Jugendarbeit und einer Jugendeinrichtung geführt.

### **2.2 Fragestellungen für die qualitativen Interviews**

Folgende Fragestellungen spielten für die qualitativen Interviews eine zentrale Rolle:

- Welchen Stellenwert hat ehrenamtliches Engagement für die jeweilige Organisation?
- Was unternimmt die jeweilige Organisation, um Ehrenamtliche zu gewinnen, zu motivieren und in die Arbeit einzubinden?
- In welchen Strukturen arbeiten Ehrenamtliche in der jeweiligen Organisation?
- Wie könnte das freiwillige Engagement in der jeweiligen Organisation gefördert werden?
- Wie ließe sich organisationsübergreifend das freiwillige Engagement für die Jugendarbeit in Mecklenburg-Vorpommern stärken?

## **2.3 Interviewpartner und Durchführung**

Insgesamt wurden im Rahmen der Teilstudie 10 Interviews durchgeführt. In die qualitativen Interviews wurden folgende, in der Jugendarbeit tätige Verbände und Einrichtungen einbezogen:

### **Jugendverbände**

- Arbeiter-Samariter-Jugend
- Arbeitsgemeinschaft Evangelischer Jugend in Mecklenburg-Vorpommern (AEJ)
- Landesjugendwerk der Arbeiterwohlfahrt Mecklenburg-Vorpommern e.V.
- BUNDjugend Mecklenburg-Vorpommern
- Katholische Jugend Mecklenburg
- Landjugendverband Mecklenburg-Vorpommern e.V.
- Pfadfinderbund Mecklenburg-Vorpommern
- Sportjugend Mecklenburg-Vorpommern
- Ver.di Jugend Nord

### **Jugendeinrichtung**

- Jugend- und Familienzentrum Club am Südring e.V., Parchim

### **Gespräche mit weiteren lokalen Anbietern**

Für die Auswertung wurden außerdem fünf Interviews eines Diplomanden der Hochschule Neubrandenburg herangezogen. Interviewpartner waren hauptamtliche Mitarbeiter in lokalen Verbänden bzw. Einrichtungen:

- Volkssolidarität Rostock
- Volkssolidarität Bad Doberan
- Kolping Begegnungszentrum Lichtenhagen
- DRK Kreisverband Bad Doberan e.V.
- AWO Kreisverband Rostock e.V.

Die Gespräche bezogen sich auf das ehrenamtliche Engagement allgemein und geben Hinweise auf allgemeine Aspekte der Gewinnung von Freiwilligen für soziale Aufgaben und ihre Einbindung in örtliche Organisationsstrukturen.

### **Gesprächspartner der Jugendverbände**

Die Gesprächspartner auf Landesebene hatten folgende Funktionen: Geschäftsführer, Bildungsreferent, Jugendbildungsreferent, Referent für Jugendpolitik, Jugendpfarrer und Koordinator bzw. Koordinatorin. Darunter waren drei Frauen und sechs Männer.



## 2.4 Dokumentation und Auswertung

Die Gesprächspartner erhielten als Grundlage für das Telefoninterview einen Frageleitfaden (Zusendung per E-Mail). Die Interviews wurden auf Band aufgezeichnet und anschließend zu einem Gesprächsprotokoll zusammengefasst. Die Protokolle dienten als Grundlage für eine thematische Auswertung. Die Einschätzungen zu bestimmten Themenkomplexen wurden durch Quervergleiche und Verdichtung herausgearbeitet. Die Haupttendenzen werden in diesem Bericht zusammenfassend dargestellt.

## 3 Rahmendaten der befragten Träger

Im Rahmen der qualitativen Teilstudie wurde ein breites Spektrum an Trägern aus der verbandsorientierten Jugendarbeit einbezogen. Dies zeigt sich an unterschiedlichen Engagementbereichen für eine freiwillige bzw. ehrenamtliche Tätigkeit. Hierzu kann eine Aktivität im sportlichen Bereich ebenso gehören wie ein Engagement im Kontext kirchlicher Gruppen, die Jugendbildungsarbeit im gewerkschaftlichen Umfeld oder eine Mitarbeit in Projekten aus dem Bereich Umwelt- und Naturschutz. Pluralität und Vielfalt kennzeichnen die Ziele und Ansätze der Träger.

### 3.1 Bereich des freiwilligen/ehrenamtlichen Engagements

**Tab. 1: Angebote der Verbände nach Bereichen**

<b>Bereich für ein freiwilliges/ehrenamtliches Engagement (Verbände) Antworten von 9 Gesprächspartnern</b>	<b>Anzahl der Nennungen</b>
Sport und Bewegung	4
Kultur (Musik, Theater, Kunst)	3
Freizeit, Geselligkeit und Spiel	5
Sozialer Bereich (Hilfsorganisationen)	4
Gesundheitsbereich	1
Umwelt- und Naturschutz	2
Bildungs- und Erziehungseinrichtungen (Schule, Kindergarten, Jugendheim)	1
offene Bildungsangebote für Kinder und Jugendliche	7
Politik, politische Interessenvertretung	4
berufliche Interessenvertretung außerhalb des Betriebes (Gewerkschaft)	1
kirchlicher, religiöser Bereich	2
Unfall- oder Rettungsdienst, Feuerwehr, THW	1
Internationaler Jugendaustausch	9
Kinder- und Jugenderholung, Jugendreisen	8

Die meisten Verbände ordnen ihre Angebote für ein freiwilliges Engagement in der Jugendarbeit mehreren Bereichen zu. Schwerpunkte sind „Kinder- und Jugenderholung“, „offene Bildungsangebote für Kinder und Jugendliche“, „Freizeit, Geselligkeit und Spiel“ sowie in einem unterschiedlichen Umfang ein „Internationaler Jugendaustausch“. Die Bereichsangaben lassen keinen Rückschluss auf das Volumen der Angebote zu. Sie geben aber Hinweise auf eine Überschneidung bei Themen und Formen.

### **3.2 Größe und Struktur der Verbände**

Die Größe der Verbände und ihre internen Strukturen sind verschieden. Es wurden kleine Verbände mit vergleichsweise wenigen Angeboten und Aktionen, aber auch Dachverbände mit mehreren Tausend Mitgliedern und Aktiven angesprochen. Diese haben eine in sich weiter differenzierte Struktur und Einzelverbände bzw. Vereine aus verschiedenen Landesteilen als Mitglieder.

Die Verbandsstrukturen, auf die sich die Interviews beziehen, sind in der Zeit nach der Wiedervereinigung aufgebaut worden. Die meisten Verbände wurden Anfang der 90er Jahre neu gegründet. Sie unterhalten Landesgeschäftsstellen mit einem oder wenigen Mitarbeitern. Teilweise sind weitere Funktionen neben der Koordination der Jugendarbeit dort angesiedelt.

### **3.3 Erfassung des freiwilligen/ehrenamtlichen Engagements**

Die Unterschiedlichkeit der Verbandsstrukturen macht eine Erfassung des freiwilligen/ehrenamtlichen Engagements nicht einfach. Unter Einbeziehung tieferer Untergliederungen erscheint eine Dokumentation derzeit kaum möglich. Die Angaben der Befragten beziehen sich zumeist auf die für sie überschaubare Landesebene. Bei größeren, über mehrere Ebenen strukturierten Dachverbänden wird teilweise eine Einschätzung bezogen auf die Teilverbände versucht, aber die „Zahlen“ bleiben vage.

Bei großen Verbänden (Sport, ev. Kirche) lässt sich durch ein einzelnes Interview weder genau klären, wie viele Ehrenamtliche auf den unterschiedlichen Ebenen aktiv sind, noch lässt sich bezogen auf das Land mit Sicherheit sagen, wie viele hauptamtliche Mitarbeiter in den einzelnen Teilmemberungen sich voll oder teilweise mit Aufgaben der Jugendarbeit befassen. Beim zeitlichen Umfang des Engagements sieht es nicht besser aus. Bei größeren und auch bei kleineren Vereinigungen ist aufgrund der nicht regelmäßigen, sondern vielfach projektartigen Zeitstrukturen des Ehrenamtes eine summarische Bestimmung der geleisteten Arbeit nur grob möglich. Hierbei gibt es ebenfalls Probleme der Abgrenzung. Wer soll in die Erfassung einbezogen werden: Aktive in den Gremien, Gruppenleiter, Übungsleiter, Referenten?

Das damit verknüpfte Problem ist nicht nur ein methodisches. Eine landesweite Dokumentation der Leistungen freiwillig Engagierter in der Jugendarbeit ist derzeit noch

lückenhaft. Damit ist auch eine politische Schwäche des ehrenamtlichen Engagements verknüpft. Wie können die Leistungen herausgestellt und gewürdigt werden, wenn ihr Umfang nur ungenau eingeschätzt und benannt werden kann?

Etwas mehr Transparenz und eine bessere Dokumentation wären hier wünschenswert. Erst dann würden der Umfang an freiwilliger Arbeit, aber auch Trends und mögliche Defizite deutlicher hervortreten.

## **4 Einschätzungen zur allgemeinen Situation der Jugendarbeit**

Die Einschätzungen zur Jugendarbeit des jeweiligen Verbandes werden durch eine positive Sicht auf die eigenen Möglichkeiten und Angebote bestimmt. Als Probleme werden vor allem angesprochen: die Abwanderung von Aktiven, die Mobilität der Ehrenamtlichen und eine nachlassende Bindung an den Träger.

### **4.1 Vielseitiges Angebotsspektrum**

Gemeinsam können die ehrenamtlich Aktiven und die hauptamtlichen Mitarbeiter der Jugendverbände nach Einschätzung der Gesprächspartner derzeit ein vielseitiges und anspruchsvolles Angebot für Kinder und Jugendliche realisieren. Hierzu gehören z.B.:

- Freizeiten, Fahrten, Ferienlager, Jugendcamps
- Jugendbildungsseminare, Gruppenleiterschulungen und Fortbildungsangebote
- Sport- und Kreativangebote in eigenen oder kooperierenden Jugendhäusern
- regelmäßige Gruppentreffen und thematische Arbeitskreise
- Kultur-Events
- Projekte mit Jugendclubs und Schulen
- internationale Austauschprojekte (teilweise in Kooperation mit den jeweiligen Bundesverbänden)

Die meisten Jugendverbände orientieren sich bei ihrem Programm an Leitzielen mit Bezug zur jeweiligen Mutterorganisation. Betont werden von den Gesprächspartnern aber auch individuelle Bildungs- und Entwicklungsaspekte. Insgesamt ergibt sich ein pluralistisches Spektrum an Zielorientierungen.

### **Vorstandstätigkeit und Mitarbeit in der Geschäftsstelle**

Von einzelnen Aktivitäten und Programmen losgelöst gibt es Mitwirkungsmöglichkeiten für freiwillig Engagierte im Rahmen der ehrenamtlich tätigen Vorstände der Jugendorganisationen und der jeweiligen Mitgliedsvereine. Hinzu kommt bei einigen Verbänden die Möglichkeit, in der Geschäftsstelle bestimmte Aufgaben zu übernehmen (z.B. die Öffentlichkeitsarbeit).

## **4.2 Abwanderung von Aktiven**

Ein von den Befragten häufiger angesprochenes Problem für die Jugendarbeit zusammen mit freiwillig Engagierten ist die Abwanderung von Aktiven. Hierunter wird der Weggang von jugendlichen Mitarbeitern zur Ausbildung, zum Studium oder zur Arbeitsaufnahme an einen anderen Ort, häufig in einem anderen Bundesland, verstanden. Die interessierten, gut ausgebildeten Aktiven verlassen das Land Mecklenburg-Vorpommern, weil sie hier keine berufliche Perspektive für sich finden, ist die Botschaft nicht weniger Interviewpartner. Die Ehrenamtlichen sind offenbar ab einem gewissen Alter für die Jugendarbeit des Verbandes verloren und müssen durch neu hinzu gewonnene Aktive ersetzt werden. Die Abwanderung erscheint als ein „Problem von außen“, auf das die Verbände nur bedingt mit eigenen Strategien reagieren können. Die Perspektivfrage ist verknüpft mit der allgemeinen Entwicklung des Landes.

### **Einschätzungen der Befragten zum Problem „Abwanderung“**

„Und da kommen so von außen dann die Probleme: die machen ihre Ausbildung fertig, bekommen dann hier keinen Job, und sind dann aber auch weg.“

„Das einzige Ding ist, dass unsere Jugendgruppenleiter, sofern wir sie als Ehrenamtliche gewonnen haben, oft nach dem Abitur zum Studium gehen und dass sie weggehen, weil hier nun nicht so super Perspektiven sind. Das ist das größte Problem.“

„In MV ist es ganz ganz klar. Das ist auch ein Brain-Drain, der zu beobachten ist, dass (sich) die Jugendlichen, die eine gewisse Bildung haben, dann da ansiedeln, wo Arbeit und Kapital ist.“

„Das ist ein Prozess, da muss man immer dran sein. Da hat man mal zwei, drei heiße Kandidaten, dann denkt man, man hat da mal wieder Ruhe. Und dann gehen die vom Studium her irgendwo hin...“

„Es ist so, dass sie als Gruppenleiter in nicht wenigen Gemeinden noch vor Ort helfen, und wenn sie dann zum Studium gehen, dann fallen sie aus. Da muss man halt zusehen, dass man Neue nachzieht, die das übernehmen. Und das ist nicht immer einfach.“

„Das Problem, was wir haben, ist, dass, wenn die Leute 18 sind, dass sie dann die Ausbildung oder die Schule fertig haben und dann irgendwo in die Ausbildung gehen und das Land verlassen. Das heißt, dass wir sie nicht kontinuierlich haben, ab 18 sind die weg, und wir müssen gucken, dass wir neue Leute finden.“

### **Verschiebung des Zeitfensters für ehrenamtliches Engagement**

Denkbar ist, dass sich das Zeitfenster für ein freiwilliges/ehrenamtliches Engagement biografisch nach vorn verschiebt. Die Aktiven werden jünger und hören aufgrund des Wegzugs früher auf. Kennzeichnend hierfür ist, dass bereits das Ende der Schulzeit und die Aufnahme einer Ausbildung mit dem Weggang in Verbindung gebracht wird. Angesprochen wird häufiger ein Zeitfenster von zwei bis drei Jahren bis zum Ausscheiden, das für das Engagement genutzt werden kann.

### **Mit dem Wandel leben**

Die meisten Verbände versuchen, mit dem Wandel im Kreis der Ehrenamtlichen zu leben. Sie verstärken ihre Anstrengungen, den notwendigen Pool von ehrenamtlich Aktiven aufrecht zu erhalten. Die Gewinnung von Aktiven wird zu einer eigenen Aufgabe. Der Kreis der verantwortlichen Aktiven ist jung und muss immer wieder erneuert werden. Die Ausbildung und die schnelle Integration von jugendlichen Aktiven werden wichtiger. Für die Angebote kann dies bedeuten: Fahrten, Aktionen, Ferienfreizeiten und Arbeitskreis werden von relativ jungen Gruppenleitern betreut und geleitet. Dies muss auch von den „Abnehmern“ (nicht zuletzt den Eltern) akzeptiert werden. Die eigene Freizeitgestaltung der jugendlichen Gruppenleiter und das ehrenamtliche Engagement rücken näher zusammen.

### **Strategische Besetzung von Funktionen und Intensivierung des Ehrenamtes**

Eine andere genannte Folge könnte eine strategische Besetzung von bestimmten Schlüsselpositionen auch in der Jugendarbeit durch ältere Aktive sein. Für diese Engagierten ist die Phase der Ausbildung und der beruflichen Etablierung lange abgeschlossen. Durch Mehrfachfunktionen auf unterschiedlichen Ebenen der Organisation könnte sich zudem eine Intensivierung des Ehrenamtes ergeben. Hierüber berichtet ein befragter Verbandsvertreter.

„Wir peilen eher so die Leute im Beruf an, die sich schon gesetzt haben, die auch örtlich konstanter sind. Mit denen kann man dann eher rechnen. Daher haben wir manchmal auch einen hohen Anteil von über 40-Jährigen in unserem Vorstand, was aber kein Nachteil ist für die Arbeit.“

### **4.3 Mobilität im Flächenland**

Für einen Teil der Verbände ist die Mobilität im Flächenland Mecklenburg-Vorpommern ein Problem bei der Jugendarbeit. Das Zusammenkommen ist nicht immer einfach und mit Kosten für die Ehrenamtlichen oder die an einer Fortbildung Interessierten verbunden. Werden überwiegend zentrale Veranstaltungen durchgeführt, wächst möglicherweise die Distanz zu den Teilnehmern in den ländlichen Regionen. Ein Wechsel von Veranstaltungsorten ist mit einem zusätzlichen organisatorischen Aufwand verbunden.

### **4.4 Nachlassende Bindung und verändertes Umfeld**

Einige Gesprächspartner sehen insgesamt eine nachlassende Bindung an den jeweiligen Träger und befürchten eine Verschlechterung der Rahmenbedingungen für das freiwillige/ehrenamtliche Engagement. Die schlechtere ökonomische Lage fördert nach ihrer Auffassung eher egoistische und materialistische Einstellungen. Das Ehrenamt kann sich nicht mehr jeder leisten oder wird als weniger erstrebenswert angesehen. Der Umfang des Engagements könnte zukünftig zurückgehen.

„Das muss man im Hinterkopf haben, weil auch immer weniger verdient wird und weil alles teurer wird, und jeder immer weniger Freizeit hat. Dann soll auch noch der, der sowieso nicht viel Freizeit hat, einen Teil seiner Freizeit opfern und bis in die Puppen arbeiten.“

Eine Konsequenz für die konzeptionelle Ausrichtung könnte sein: der Jugendverband muss sich auch gegen eine allgemeine Perspektivlosigkeit wenden und entgegen der Veränderung des Umfeldes Mut machen, sich zu engagieren und die konkreten Lebensverhältnisse zu verbessern.

Beeinflusst durch weitere Faktoren, z.B. zunehmende Freizeitalternativen, wächst möglicherweise das Interesse an projektartigen, zeitlich begrenzten Formen des Engagements. Die befragte Mitarbeiterin in einem Jugendclub berichtet ebenfalls darüber, dass es schwieriger wird, freiwillig Engagierte für regelmäßige Angebote zu finden, während es leichter ist, Helfer für eine begrenzte Zeit, z.B. für ein Event, zu akquirieren.

## **5 Bedeutung des freiwilligen/ehrenamtlichen Engagements**

Das freiwillige/ehrenamtliche Engagement ist für die Jugendarbeit der Verbände in Mecklenburg-Vorpommern von enormer Bedeutung. Ohne Ehrenamtliche ginge es nicht, so die klare Aussage der Befragten. Freiwillig engagierte sind in unterschiedlichen Funktionen und auf verschiedenen Ebenen der Organisation tätig. Dies reicht von einfachen Hilfstätigkeiten bei großen Veranstaltungen bis hin zur Vorstandstätigkeit an der Spitze eines Verbandes. Ein freiwilliges/ehrenamtliches Engagement ist dabei nach Einschätzung der Gesprächspartner mit positiven Auswirkungen auf die Kompetenzen der Aktiven verknüpft. Der Umfang der freiwillig erbrachten Arbeitsleistungen insgesamt ist aufgrund der derzeitigen Datenlage noch nicht genau zu beziffern.

### **5.1 Spektrum von Funktionen**

Freiwilliges Engagement in der Jugendarbeit kann in unterschiedlichen Funktionen und bezogen auf verschiedene Aufgaben erfolgen. Unterscheiden lassen sich pädagogische Funktionen, organisatorische Funktionen und Spezialfunktionen, z.B. zur Unterstützung einer Landesgeschäftsstelle.

### **Pädagogische Funktionen**

Gruppenleiter/-in, Teamer/in, Übungsleiter/-in, Workshopleiter/-in, Referent/-in

### **Organisatorische Funktionen**

Leitung/Vorstand, Organisator/-in, Helfer/-in

### **Spezialfunktionen**

Administrator/in für die Homepage

Pädagogische Funktionen sind in einem Spektrum zwischen pädagogischer Betreuung und fachlicher Vermittlung angesiedelt. Hierbei geht es um die Betreuung und Leitung von Jugendgruppen bei lokalen und touristischen Angeboten des jeweiligen Verbandes. Verantwortung für eine Jugendgruppe, Programmentwicklung und Durchführung kennzeichnen die Aufgaben. Davon unterscheiden lässt sich ein Teil von Funktionen mit stärkerem Schwerpunkt auf der Vermittlung von Kenntnissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten. Hier ist an die Vermittlung bestimmter Sportarten oder Bewegungsabläufe zu denken. Vermittlung von konkreten Inhalten spielt aber auch bei kreativen und künstlerischen Workshops oder bei einer Referententätigkeit im Rahmen von Seminaren eine Rolle.

Organisatorische Funktionen für Ehrenamtliche finden sich auf unterschiedlichen Ebenen bis hin zur Spitze der Verbände. Die Vorstände der jeweiligen Verbände sind mit Ehrenamtlichen besetzt und auch die Leitungsgremien der jeweiligen Untergliederungen. Hierbei geht es um unterschiedliche Funktionen der allgemeinen Geschäftsführung und der strategischen inhaltlichen Ausrichtung. Davon lassen sich organisatorische Funktionen für einzelne Maßnahmen z.B. ein Ferienlager unterscheiden und auch bei größeren Events gibt es offenbar freiwillig engagierte „Vorbereiter“, die mit Planungsaufgaben befasst sind. Eher auf der Durchführungsebene sind helfende Funktionen bei Großveranstaltungen angesiedelt. Organisationshelfer werden z.B. für die Durchführung von Konzerten, Festen oder Jugendtreffen gebraucht. Ihre Aufgaben und auch ihr zeitlicher Einsatz sind begrenzt.

Ein dritter Typ von Funktionen könnte als Spezialfunktionen bezeichnet werden. Hier ist z.B. der Spezialist für die Erstellung und Pflege einer Internet-Homepage zu nennen. Die Spezialisten unterstützen die Arbeit einer Geschäftsstelle, ohne Wahlfunktionen bekleiden zu müssen. Die Hauptamtlichen profitieren dabei z.B. von aktuellen Kenntnissen im Bereich der Multimedia-Technologie.

## **5.2 Umfang des freiwilligen/ehrenamtlichen Engagements**

### **Aktive Ehrenamtliche**

Die Datenlage erlaubt keine genaue Bestimmung des Umfangs des ehrenamtlichen Engagements in der Jugendarbeit. Einige Anhaltspunkte geben die genannten Schätzungen zur Zahl der Aktiven und zum Umfang der freiwilligen Arbeit.

Bei kleineren Verbänden ohne Untergliederungen gibt es etwa 30 aktive Ehrenamtliche. Größere Dachverbände mit zahlreichen Mitgliedsverbänden und Mitgliedsvereinen haben einige Hundert oder noch mehr freiwillig Engagierte (genanntes Maximum: 3000).

Für die Einschätzung der Bedeutung des Ehrenamtes erscheint die Frage interessant: Wie viele Ehrenamtliche entfallen auf eine hauptamtliche Stelle? Bei kleineren Verbänden liegt das Verhältnis offenbar bei 25 bis 30 Ehrenamtlichen pro Hauptamtlichenstelle. Größere Zahlen an Ehrenamtlichen ergeben sich bei einer kleinteiligen Verbandsstruktur. Es gibt hier aber erhebliche Unsicherheiten in der Schätzung sowohl bezogen auf die Hauptamtlichen mit Aufgaben in der Jugendarbeit als auch bezogen auf die Ehrenamtlichen in unterschiedlichen Funktionen.

Die meisten Verbände arbeiten mit relativ jungen Ehrenamtlichen. Im Mittel sind über 50 % unter 20 Jahre alt. Bei drei Verbänden sind 80 % der Aktiven unter 20 Jahre alt. Nur wenige Aktive sind nach Angaben der Interviewpartner älter als 30 Jahre. Im Mittel sind es 20 %.

Etwas mehr Frauen als Männer sind in den Verbänden ehrenamtlich aktiv. Das Verhältnis beträgt im Mittel etwa 40 % zu 60 %. In sechs Verbänden sind nach Einschätzung der Befragten mehr Frauen als Männer ehrenamtlich tätig, in drei Fällen wird eine Gleichverteilung angenommen.

### **Zeitlicher Umfang des Engagements**

Aufgrund der unterschiedlichen Funktionen und Tätigkeiten ist aus der Sicht der Verbände der durchschnittliche zeitliche Umfang des ehrenamtlichen Engagements oft schwer einzuschätzen. Die Spanne der Angaben reicht von weniger als 2 Stunden bis zu 10 Stunden in der Woche. Im Mittel liegen die Angaben bei 5,5 Stunden.

Während sich die Arbeit in den Vorständen und regelmäßigen Arbeitskreisen noch relativ gut erfassen lässt, bereiten die blockartigen Angebote von Wochenendfreizeiten, Ferienlagern und Jugendreisen größere Probleme. Hier müssten analog zum Programm die Einsatzzeiten individuell ermittelt und aufsummiert werden, um die ehrenamtliche Arbeit angemessen in geleisteten Stunden zu beschreiben. Denkbar wäre, dies exemplarisch einmal durchzuführen.

### **5.3 Zeitstrukturen: nachmittags, abends und am Wochenende**

Der zeitliche Einsatz der Ehrenamtlichen konzentriert sich auf die Nachmittags- und Abendstunden sowie auf das Wochenende. Dies hängt mit dem Engagement in der Freizeit nach der Berufsarbeit oder der Schule zusammen. Eine Freistellung für eine ganztägige Unternehmung in der Woche ist nicht einfach zu erlangen. Hinzu kommt die Orientierung der Angebote an der Freizeit der potenziellen Zielgruppen.



Zu unterscheiden sind regelmäßige Zeitmuster (einmal in der Woche, einmal im Monat) und blockartige Zeitmuster (Ferienfreizeit im Sommer, Kultur-Event). Einige Befragte berichten über Schwierigkeiten, Aktive für regelmäßige Angebote zu finden, während sie für einzelne Aktionen und Maßnahmen durchaus auf einen größeren Pool von Interessenten zurückgreifen können.

#### **5.4 Entwicklungstendenzen**

Die Entwicklungstendenzen beim Umfang des freiwilligen/ehrenamtlichen Engagements werden nicht einheitlich beschrieben. Für einen Teil der Befragten ist ein Rückgang des ehrenamtlichen Engagements, z.B. nach einer lebhaften ersten Entwicklungsphase unmittelbar nach der Gründung, feststellbar. Für andere Befragte zeigt sich eine schwankende Entwicklung, oder es gibt eher eine Stagnation. Zwei Verbände stellen eine abnehmende Tendenz beim ehrenamtlichen Engagement fest. Ebenfalls zwei sehen sich mit Schwankungen, d.h. mit manchmal mehr und manchmal weniger Zulauf, konfrontiert. Ein Verband sieht eine positive Entwicklung beim Ehrenamt. Die übrigen äußern sich nicht dazu oder geben eine gleichbleibende Tendenz an.

In den meisten Jugendverbänden lassen sich derzeit offenbar die Verluste von ehrenamtlich Engagierten aufgrund der Abwanderung durch eine verstärkte und ständige Akquirierung von neuen Aktiven ausgleichen. Der Umgang mit dem Wechsel von Ehrenamtlichen gehört zum Alltag hauptamtlicher Mitarbeiter.

#### **5.5 Individueller Kompetenzgewinn**

Ein individueller Kompetenzgewinn für die ehrenamtlich Engagierten wird von den meisten Befragten angenommen. Sie haben als Grundlage für diese Einschätzung zumeist einen Zeitraum von einigen wenigen Jahren im Blick, in denen sie die Aktiven von der Aufnahme einer Tätigkeit im Verband bis zum Ausscheiden begleiten konnten.

#### **Einschätzungen der Befragten:**

„Die sind teamfähig, die lernen organisieren, werden durch die Reisen auf jeden Fall auch offener, kriegen mit, dass nicht immer alles so klappt, wie man sich das vorstellt, können aber auch viel voneinander abgucken.“

„(...)mit mehr Selbstbewusstsein trauen sie sich mehr zu und organisieren selbstbestimmt ihre Sachen. Und für die berufliche Zukunft ist es natürlich auch ein ganz wichtiger Baustein, speziell die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen (...)“

„Das ist eine Persönlichkeitsbestätigung, wo sie sich ausprobieren können, und da auch eine Entwicklung durchmachen können, wo sie sagen, dass sie das gar nicht vorher gedacht haben,

dass sie das schaffen und haben es doch geschafft, also ein Erfolgserlebnis auch für einen selber.“

„Ich persönlich habe gemerkt, man lernt viel Organisatorisches, wenn man so ein Seminar oder eine Freizeit organisiert.“

„Sie lernen sehr viel in Richtung Teamfähigkeit. Eigene Struktur- und Organisationstalente werden gestärkt. Und andere Sichtweisen des Lebensumfeldes sind auch möglich.“

### **Allgemeine Persönlichkeitsbildung**

Die Gesprächspartner unterscheiden bei ihren Einschätzungen in der Regel zwei Aspekte: zum einen stellen sie allgemein positive Auswirkungen auf die Persönlichkeit der jugendlichen Engagierten fest. Sie beobachten ein größeres „Selbstbewusstsein“, eine andere Selbstorganisation und „Strukturiertheit“ im Alltag oder auch andere Orientierungen und veränderte „Sichtweisen“ auf ihr Lebensumfeld. Die Entwicklung von „Teamfähigkeit“ gehört ebenfalls in den Kreis dieser Veränderungen.

### **Spezielle Handlungskompetenzen**

Ein anderer Aspekt sind spezielle Handlungskompetenzen im sozialen und kommunikativen Bereich, im Umgang mit Kindern und Jugendlichen, im organisatorischen Bereich oder bei der Nutzung neuer Medien und Kommunikationstechnologien. Der Erwerb dieser Handlungskompetenzen basiert nicht nur auf den gewonnen Erfahrungen. Hierzu tragen auch die Gruppenleiterschulungen oder spezielle Fortbildungsangebote der Verbände bei.

Freiwilliges Engagement in der Jugendarbeit stärkt nach Einschätzung der hauptamtlichen Mitarbeiter die individuelle Kompetenzentwicklung. Dies ist neben dem Spass am freiwilligen/ehrenamtlichen Engagement eine der wichtigsten „Belohnungen“ für den Einsatz. Eine Anerkennung im Rahmen von Ausbildung, Studium oder beruflicher Bewerbung könnte sich hierauf beziehen und die positiven Wirkungen des freiwilligen Engagements stärker würdigen.

Noch nicht geklärt scheint, wie die Kompetenzentwicklung sinnvoll bilanziert und individuell dokumentiert werden kann. Auf Nachfrage werden von den Hauptamtlichen zumeist individuelle „Beurteilungen“ erstellt, die dann z.B. im Rahmen von Bewerbungen eingesetzt werden.

## **6 Verhältnis von hauptamtlich und ehrenamtlich Tätigen**

Die hauptamtlichen Mitarbeiter sind in der Regel auf den Einsatz vieler ehrenamtlich Engagierter angewiesen. Daher ist das Verhältnis zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen ganz wichtig für das Funktionieren der Organisation.

Über gravierende Probleme wird in diesem Zusammenhang von den Befragten nicht berichtet. Neben der formalen Beteiligung an Entscheidungen über demokratisch legitimierte Gremien spielt eine emotionale Einbindung eine wichtige Rolle.

## **6.1 Rollenverständnis von hauptamtlichen Mitarbeitern**

Die Rollen von hauptamtlichen Kräften in den Jugendverbänden sind vielgestaltig. Die hauptamtlichen Mitarbeiter sind Ansprechpartner für die freiwillig Engagierten, sie motivieren zur aktiven Beteiligung und moderieren Konflikte (z.B. bei der Planung von Programmabläufen oder der Festlegungen von Aktionszielen). Sie koordinieren den Einsatz von freiwilligen Helfern, und sie springen ein, wenn Ehrenamtliche z.B. aufgrund ihrer beruflichen Belastung bestimmte Aufgaben nicht mehr schaffen. Hinzu kommt nicht zuletzt eine positive Einstellung zur Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen.

„Ich versuche den Ehrenamtlichen auch das Gefühl zu vermitteln, dass sie hier nicht die Handlanger sind, sondern dass sie das Geschehen bestimmen und ich diejenige bin, die dafür sorgt, dass die Rahmenbedingungen stimmen.“

„(...) wir haben diese Grundrichtlinien und Zielperspektiven, was wir erreichen möchten, und in diesem Kontext bestimme ich nicht selber die ganzen Themen, was wir über das Jahr hinweg machen, sondern erarbeite das zusammen mit den Ehrenamtlichen. Wenn ich einen motivierten Ehrenamtlichen haben möchte, dann muss ich auch seine Interessen vertreten.“

Zu einem Teil verstehen sich die Hauptamtlichen als „der ausführende Teil“ der Organisation. Die Programm- und Zieldefinition liegt in der Hand der engagierten Ehrenamtlichen.

## **6.2 Beteiligung über formelle Strukturen**

Eine formelle Beteiligung ist auf der Grundlage von Satzungen und über die entsprechenden Gremien wie Vorstände und Ausschüsse gesichert. Die ehrenamtlich Aktiven bestimmen in der Regel die Ziele und die Aktivitäten des Verbandes. Die Programmgestaltung läuft in Absprache von Haupt- und Ehrenamtlichen. Mitsprachemöglichkeiten auch bei der Umsetzung von Bildungsprogrammen bestehen nach Einschätzung der Gesprächspartner in einem großen Umfang. Eine „Moderation“ lokaler Aktivitäten kann auch im Zusammenspiel von Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen erfolgen.

### **Öffnung und Flexibilität von Strukturen**

Ergänzend zu den klassischen Strukturen der Vereins- und Verbandsarbeit gibt es verschiedene Versuche, neue Strukturen mit niedrigen Schwellen für eine Beteiligung zu etablieren oder andere Formen einer konsensorientierten Zielplanung einzuführen. Ein

Beispiel ist eine sogenannte „Zukunftswerkstatt“ auf der alle Beteiligten vertreten sind: Mitglieder, Vorstand, andere freiwillig Engagierte, Hauptamtliche. Ein ähnlicher Ansatz wird mit regelmäßigen Auswertungsseminaren verfolgt.

Parallel zu stark hierarchisch gegliederten Strukturen von Dachverbänden werden auf Landesebene bei einem Verband Projektteams zu besonderen Themen eingerichtet und gefördert. Hier wird offenbar versucht, einer Gremienmüdigkeit entgegen zu arbeiten und aufgabenbezogene Strukturen zu stärken.

„Das entspricht den Bedürfnissen der Leute eher, als nur per Wahlfunktion irgendwo mitmachen zu dürfen.“

Eine Mitwirkung in gewählten Gremien „auf Probe“ für eine bestimmte Zeit, ist eine weitere praktizierte Möglichkeit, Schwellen für eine Übernahme von Funktionen zu senken und zugleich eine gewisse Absicherung für die Verbandsarbeit zu erlangen.

### **6.3 Emotionale Einbindung und Anerkennungskultur**

Eine Bindung von Ehrenamtlichen an den Verband hat auch mit guten Beziehungen zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen zu tun. Emotionale Aspekte spielen durchaus eine Rolle. Wichtig ist eine „Wertschätzung“ zu vermitteln und symbolisch eine Anerkennung für die Leistungen auszusprechen.

#### **Einschätzungen der Befragten:**

„Ehrenamtliche zu binden, ist ganz stark Beziehungsarbeit. Wenn ich nicht so nett wäre, wäre ein Teil der Jugendlichen auch nicht da. Das hört sich doof an, aber...“

„Wir haben einmal im Jahr so ein Dankeschön-Wochenende für alle die im Verband ehrenamtlich tätig sind. Da holen wir sie für ein Wochenende zusammen, und es ist kostenlos für die. Und was wir da machen an Aktionen, da ist wichtig, dass da so ne Wertschätzung rüberkommt.“

Ein „Dankeschön-Wochenende“ wird von mehreren Verbänden als Gegenleistung für die ehrenamtliche Arbeit der Gruppenleiter verstanden und regelmäßig organisiert. Andere Formen sind eine regelmäßige gemeinsame Weihnachtsfeier oder kleine Präsente im Anschluss an die Durchführung von besonderen Events.

### **6.4 Professionalisierung und Ehrenamt**

Große Organisationen erfordern eine professionelle, verlässliche Struktur. Sie mit Ehrenamtlichen aufrecht zu erhalten, stellt insbesondere eine Herausforderung für einen

befragten Dachverband dar. Hierbei spielt auch die gesicherte Kommunikation zwischen den verschiedenen Ebenen eine wichtige Rolle. Es wird daher nach neuen Möglichkeiten gesucht, wie sich Hauptamtliche und Ehrenamtliche ergänzen und gegenseitig vertreten können. Für bestimmte Funktionen werden „Tandemteams“ aus Haupt- und Ehrenamtlichen gebildet. Dies trägt auch zur Entlastungen der Ehrenamtlichen bei. Können aufgrund von beruflichen Verpflichtungen bestimmte Aufgaben nicht wahrgenommen werden, z.B. eine Finanzabrechnung, springen hauptamtliche Mitarbeiter ein. Diese Möglichkeit zur Rückversicherung kann im Einzelfall auch für die Übernahme von Verantwortung in Wahlämtern eine Rolle spielen.

## **7 Förderung des freiwilligen/ehrenamtlichen Engagements im Verband**

Deutlich wird durch die Gespräche mit den Verbandsvertretern, dass die Jugendverbände ihre Ehrenamtlichen vor allem über die eigenen Freizeitangebote gewinnen. Durch Gruppenleiterschulungen und andere Fortbildungen können sie das Engagement dann für eine Zeit absichern. Eine teilweise Kostenerstattung ist wichtig, um die Belastungen durch das Ehrenamt nicht zu stark werden zu lassen. Räumlichkeiten und weitere Ressourcen ermöglichen einen „Spielraum“ für die Aktivitäten. Eine vielleicht noch nicht ganz ausgeschöpfte Möglichkeit zur Motivation und Bindung von Ehrenamtlichen ist die Belohnung durch besondere Freizeiterlebnisse.

### **7.1 Akquirierung über Freizeitangebote**

Die Gewinnung der freiwillig Engagierten in den Verbänden erfolgt in den meisten Fällen über die eigenen Angebote. Aus Teilnehmern werden Aktive, könnte man sagen, ist das erklärte Programm. Hierzu ist eine Ansprache durch die Gruppenbetreuer oder die Seminarleiter oder andere Engagierte erforderlich, aber der Prozess wird auch als eine „Weitergabe“ von Aufgaben und Funktionen von einer Jugendgeneration zur anderen angesehen. Hinzu kommen kann die Kontaktaufnahme über persönliche Netzwerke und die Empfehlungen von Freunden und Bekannten.

Teilweise kommen die jugendlichen Teilnehmer auf die Hauptamtlichen zu und bieten ihre Mitarbeit an, teilweise werden sie nach Auskunft der Befragten aber auch gezielt ermuntert. Längere Fahrten, aber auch größere Events spielen für die Akquirierung eine Rolle.

#### **Einschätzungen der Befragten:**

„Die Leute kommen eher zu uns und werden dann festgehalten. Wir versuchen eben ständig eine Aquse, bei irgendwelchen Seminaren, die öffentlich sind usw.“

„Man ist dann zwei Wochen mit denen zusammen und kann sich mit denen unterhalten und hört dann irgendwie schon raus, ob sie Interesse haben.“

„Oftmals läuft es ja so, dass sie Teilnehmer vorher sind. Und da erleben sie ja auch die anderen Jugendlichen (...)“

Engagierte Jugendliche, die „auf den Geschmack“ gekommen sind, bilden dann nicht selten den Kern neuer aktiver Gruppen. Die JuleiCa-Schulungen tragen zur Stabilisierung dieser Netze bei und fördern die fachliche Entwicklung der neuen Ehrenamtlichen. Identifikation mit dem Thema, aber auch das Interesse an der Geselligkeit bilden die Basis für eine aktive Beteiligung.

## **7.2 Lokale Fortbildungsmöglichkeiten**

Ein wichtiger Punkt für die Gewinnung und Motivation von Ehrenamtlichen ist für einige Verbände die fachliche Unterstützung der Arbeit vor Ort durch flexible Bildungsangebote. Die „Neuen“ werden durch Mitarbeiter des Landesverbandes besucht, und Fortbildungsangebote werden ortsnah und teilnehmerorientiert angeboten. Dies könnte einen Einstieg in ein freiwilliges Engagement insgesamt erleichtern.

„Bei uns ist es so, dass verschiedene Gruppen im Land tätig sind, und wenn sich eine neue Gruppe gründet mit interessierten Ehrenamtlern, dass wir dann halt zu denen hinkommen, nicht, dass die zu uns kommen und wir eine zentrale Veranstaltung machen, sondern direkt dort vor Ort tätig sind und eine Gruppenleiterschulung anbieten.“

## **7.3 Teilweise Kostenerstattung**

Eine Vergütung des Aufwands im Rahmen der Jugendarbeit würde dem Grundprinzip des freiwilligen Engagements entgegen laufen und wird von den Verbänden in der Regel nicht praktiziert. Ausnahmen werden z.B. bei einer Referententätigkeit gemacht (Honorar). In begrenztem Rahmen wird eine Kostenerstattung für das ehrenamtliche Engagement gewährt. Dies betrifft häufig die Fahrtkosten. Eine Anerkennung und Motivation durch eine weitergehende Honorierung ist als schwierig anzusehen. Eher wird der Ansatz verfolgt, neben den zeitlichen Belastungen die finanziellen Aufwendungen durch das Ehrenamt nicht zu groß werden zu lassen.

## **7.4 Zugriff auf Räumlichkeiten**

Für die meisten Verbände ist es kein Problem, Räume für Arbeitskreise, Gremiensitzungen oder auch Wochenendseminare bereitzustellen oder zu organisieren. Sofern sie über keine eigenen Räume verfügen, kooperieren sie mit ihren Mutterorganisationen oder auch örtlichen Jugendclubs. In einigen Fällen werden auch Räumlichkeiten angemietet. Insgesamt sind

Räumlichkeiten und weitere Ressourcen als wichtige Voraussetzungen für die Arbeit der Ehrenamtlichen anzusehen.

### **7.5 Motivation durch besondere Erlebnisse**

Eine andere Art von Förderungsmöglichkeit durch den Verband besteht offenbar in der Organisation von „besonderen Erlebnissen“ für die freiwillig Engagierten. Dies ist z.B. in Fortführung der sogenannten „Dankeschön-Wochenenden“ zu denken. Die freiwillig Engagierten werden als fachlich besonders motivierte Mitarbeiter angesprochen und durch vertiefende Angebote oder besondere Erlebnisse unter Anleitung der Hauptamtlichen „belohnt“.

„Es ist, glaube ich, eine größere Anerkennung, einmal diesen Freiraum zu kriegen, den es sonst nirgendwo gibt. Und wir denken uns mit denen auch Projekte aus, wo wir nur was mit den Gruppenleitern machen.“

### **7.6 Weitere Ideen und Anregungen**

Was könnten die Verbände noch tun, um freiwilliges Engagement zu fördern? Die Gesprächspartner zeigen sich eher zurückhaltend bei weiteren Ideen für eine Förderung des ehrenamtlichen Engagements durch die Verbände selbst. Dies kann damit zu tun haben, dass sie bereits jetzt viele Möglichkeiten nutzten, um ihren Kreis an Ehrenamtlichen zu halten und immer wieder zu erneuern. Verwiesen wird auf die landesweiten Kampagnen, an denen sich auch Aktive aus den einzelnen Jugendverbänden beteiligt haben.

## **8 Förderung des freiwilligen/ehrenamtlichen Engagements durch Öffentlichkeit und Gesellschaft**

### **8.1 Skepsis gegenüber politischen Kampagnen**

Politische Kampagnen zur Förderung des Ehrenamtes auf Landesebene werden von einzelnen Gesprächspartnern mit einer gewissen Skepsis betrachtet. Sie verweisen dabei auf die Reaktionen ihrer Aktiven. Die motivierende Wirkung einer Anerkennung vor Ort, z.B. unmittelbar in Verbindung mit einer gelungenen Veranstaltung, wird als höher eingeschätzt als eine zentrale Feier mit symbolischen Gesten. Dies könnte insbesondere an den jugendlichen Ehrenamtlichen vorbei gehen.

#### **Einschätzungen der Befragten:**

„Es gib ja den Ehrenamtstag in Mecklenburg-Vorpommern, wo der Ministerpräsident die Leute auszeichnet. Aber das ist nicht das, was die Leute wollen, gerade auf Jugendliche bezogen.“

„Es gibt natürlich vom Landesjugendring und von seiten der Landespolitik so nen Ehrenamtstag und sowas alles. Wir stellen aber fest, das kommt nicht so an.“

Andere Befragte möchten eher eine „Selbstverständlichkeit des Ehrenamtes“ gestärkt sehen oder fürchten, dass Ehrenamtliche und Hauptamtliche angesichts leerer öffentlicher Kassen gegeneinander „ausgespielt“ werden könnten.

## **8.2 Notwendige Veränderung des öffentlichen Bewusstseins**

Während einer konkreten Motivation von Aktiven durch Kampagnen keine großen Chancen eingeräumt werden, betont eine Reihe von Gesprächspartnern die Notwendigkeit eines öffentlichen Bewusstseinswandels gegenüber dem Ehrenamt. Die Leistungen der freiwillig Engagierten sollten stärker hervorgehoben werden. Eine öffentliche Ehrung wird „als sehr schön“, d.h. als eine positive Würdigung und Begleitung der Arbeit angesehen.

Medien-Kampagnen, wie „Du bist Deutschland“ sollten im Tenor verändert werden und den aktiven Aspekt betonen: „Du machst Deutschland“. Insgesamt könnte noch stärker präsent werden, in wie vielen Bereichen ehrenamtliches Engagement vorhanden ist, und einer „Achtlosigkeit“ gegenüber dem Ehrenamt sollte entgegen gearbeitet werden.

Die vorhandenen Aktivitäten des Landesjugendverbandes zur Förderung des freiwilligen Engagements werden begrüßt. Sie könnten weiter ausgebaut werden. Denkbar wäre z.B. ein jugendbezogener Aktionstag, da die öffentliche Anerkennung bisher eher auf Erwachsene fokussiert zu sein scheint. Auch die Bundesverbände einzelner Träger engagieren sich bei der Förderung des Ehrenamtes.

## **8.3 Förderung durch konkrete Vergünstigungen**

Als bedeutsam wird die Förderung durch konkrete Vergünstigungen eingeschätzt. Hierbei wird eine Verbindung zur JugendleiterCard oder zu anderen lokalen Tätigkeitsnachweisen gezogen. Denkbar wäre eine Ausweitung von Vergünstigungen für die Nutzung anderer lokaler Freizeitangebote aus dem öffentlichen oder kommerziellen Sektor. Möglicherweise wäre aber auch eine Unterstützung der Mobilität von ehrenamtlich engagierten Jugendlichen ein vielversprechender Ansatz für neue Kooperationsmodelle.

### **Einschätzungen der Befragten:**

„Die JuleiCa ist ganz gut. Diese Vergünstigungen sind auch für Jugendliche ganz konkret und sehr anfassbar.“

„Die JuleiCa sollte verbessert und aufgewertet werden und z.B. Vergünstigen bei der Nutzung von Freizeitangeboten (Kino) umfassen.“



„Bahncard für Mecklenburg-Vorpommern wäre auch eine richtige Hilfe.“

### **Steuererleichterung für ältere Aktive**

Für ältere Ehrenamtliche könnten auch Steuererleichterungen interessant sein. Diese Form der Vergünstigung greift jedoch nicht bei jugendlichen Engagierten und erscheint angesichts der „Verjüngung“ des Kreises der ehrenamtlich Aktiven weniger erstrebenswert.

### **8.4 Versicherungsschutz der Ehrenamtlichen**

Die Verbesserung der Unfall- und Haftpflichtversicherung für ehrenamtlich Aktive wird von den Befragten nicht als vordringliches Problem angesehen. Zumeist besteht ein Rahmenvertrag der jeweiligen Mutterorganisation.

### **8.5 Praxis der beruflichen Freistellung optimieren**

Einige Gesprächspartner aus den Verbänden berichten über Schwierigkeiten mit der Praxis der Freistellung der ehrenamtlich Engagierten von der Berufsarbeit. Sie betonen, dass es zwar ein landesweites Freistellungsgesetz gibt. Es sollte jedoch auch von den Betrieben problemlos anerkannt und umgesetzt werden. Zudem bleiben Lücken für einzelne Bevölkerungsgruppen, wie z.B. Arbeitslose.

#### **Einschätzungen der Befragten:**

„Es gibt ja diese Fünf-Tage-Regelung, das müsste nur von den Betrieben noch stärker genutzt werden, dass sie es auch dürfen. Das ist gerade bei Jugendlichen immer schwierig, die in der Ausbildung sind, die bekommen dann meist nicht frei. Vielleicht muss man da noch ein Stück mehr Öffentlichkeitsarbeit leisten.“

„Die Freistellung klappt zwar aber mit Murren. Aber, was ich noch viel schlimmer finde, persönlich, die arbeitslosen Hartz IV Empfänger bekommen vom Arbeitsamt nicht die Möglichkeiten, bei Fahrten mitzumachen. Da haben wir schon Probleme gehört. Und selbst mit der Freistellungsverordnung hier im Land, die greift nicht uneingeschränkt. Das Arbeitsamt sagt, in den vier Tagen, wo sie Kinder betreuen, sind sie nicht vermittlungsfähig. Und die vier Tage, wenn man es denn trotzdem machen möchte, kriegen die kein Geld.“

Warum könnte es für Arbeitslose nicht spezielle Regelungen geben, die ein ehrenamtliches Engagement für einen begrenzten Zeitraum ermöglichen und damit den Erhalt oder die Gewinnung neuer Kompetenzen stützen?

## **8.6 Anerkennung im Rahmen von Ausbildung, Studium und Bewerbungen**

Der letzte Aspekt einer Förderung des freiwilligen Engagements betrifft die Anerkennung der freiwilligen Tätigkeit im Rahmen der beruflichen Qualifizierung und der Arbeitsplatzsuche.

### **Zertifikat als Vorteil bei Bewerbungen**

Zertifikate werden von einzelnen Verbänden nach der Teilnahme an Fortbildungen ausgegeben. Darüber hinaus gibt es die Praxis, individuelle „Beurteilungen“ nach Bedarf auszustellen. Nach Einschätzung der Verbände verwenden viele Aktive die Nachweise bei ihren Bewerbungen. Das Angebot, ein Zertifikat über die ehrenamtliche Tätigkeit zu bekommen, motiviert zusätzlich zur Aufnahme eines freiwilligen Engagements. Die Erfahrungen einzelner Gesprächspartner weisen darauf hin, dass Arbeitgeber das ehrenamtliche Engagement oftmals positiv wahrnehmen und dass es bei einer Bewerbung manchmal ausschlaggebend sein kann.

Es gibt aber auch eher skeptische Einschätzungen zur Würdigung des Ehrenamtes durch die Arbeitgeber von freiwillig Engagierten im jeweiligen Verband. Befürchtet wird, dass das Ehrenamt bei einer weiteren Intensivierung der Berufsarbeit und einer Ausweitung der Arbeitszeiten unter Druck gerät. Die Vorteile des ehrenamtlichen Engagements für den Betrieb durch einen Kompetenztransfer müssten stärker bewusst gemacht werden.

„Ich höre von einige Jugendlichen, die sich bewerben mit diesen Arbeitszeugnissen und den Tätigkeiten. Die hören: ja, schön, aber Hauptsache, das belastet ihre Arbeitsfähigkeit nicht. Solange sie das am Wochenende oder nach Feierabend machen, ist das schön, aber sonst na ja...“

Fraglich bleibt, ob eine abgestimmte Bilanzierung und Zertifizierung des ehrenamtlichen Engagements angestrebt werden sollte und sowohl von den Aktiven als auch von den Betrieben gewünscht wird.

Voraussetzung dafür wäre eine Verständigung über Standards und Kriterien für eine Beurteilung des individuellen Engagements und des damit verbundenen Kompetenzgewinns. Hier könnte der Anschluss zu Konzepten des „informellen Lernens“ und zu Projekten zum Bereich des „Lernens im sozialen Umfeld“ gesucht werden.

### **Anerkennung im Rahmen des Bildungssystems**

Eine Anerkennung im Rahmen des Bildungssystems könnte sich auf formale Aspekte (Zugang, Gebühren) und auf die inhaltliche Integration und Anrechnung beziehen.

Bei der Einführung von Studiengebühren im Land sollte man überlegen, ob diese für ehrenamtlich Aktive in den Jugendarbeit erlassen werden können. Denkbar ist, dass freiwillig Engagierte in den Verbänden ihr Studium aufgrund ihrer Tätigkeit verlängern müssen. Damit würden die Nachteile eines ehrenamtlichen Engagements in einer bestimmten Lebensphase weiter anwachsen.

Ebenfalls vorstellbar erscheint eine inhaltliche Anerkennung der ehrenamtlichen Tätigkeit im Rahmen der Schulausbildung oder einer Studienbewerbung. Eine Gesprächspartnerin befürwortet aufgrund von Auslandserfahrungen mit ähnlichen Konzepten sogar ein „Pflichtmodul Ehrenamt“ im Rahmen der Schulausbildung, um so eine frühzeitige Hinführung zum freiwilligen Engagement in außerschulischen Bereichen zu stützen.

## 9 Anhang

**Hochschule Neubrandenburg  
Institut für Freizeitwissenschaft und Kulturarbeit e.V.**

**Prof. Dr. Joachim Burmeister  
Dr. Dieter Brinkmann**

**Tel. 0421-5905-3733  
E-Mail: dbrinkma@fbsw.hs-bremen.de**

## **Projekt „Freiwilliges Engagement in der Jugendarbeit in Mecklenburg-Vorpommern“**

### **Leitfaden für ein Gespräch mit hauptamtlichen Mitarbeitern aus Jugendverbänden und Mitarbeitern in Jugendeinrichtungen**

#### **Rahmendaten des qualitativen Interviews mit Mitarbeitern von Jugendverbänden und Jugendeinrichtungen**

##### **Institution**

Verband: \_\_\_\_\_

Einrichtung: \_\_\_\_\_

Träger der Einrichtung: \_\_\_\_\_

Bestehen seit: \_\_\_\_\_

#### **Welchem Bereich für ein freiwilliges/ehrenamtliches Engagement ist das Angebot Ihres Verbandes / Ihrer Einrichtung zuzuordnen?**

- Sport und Bewegung
- Kultur (Musik, Theater, Kunst)
- Freizeit, Geselligkeit und Spiel
- Sozialer Bereich (Hilfsorganisationen)
- Gesundheitsbereich
- Umwelt- und Naturschutz
- Bildungs- und Erziehungseinrichtungen (Schule, Kindergarten, Jugendheim)
- offene Bildungsangebote für Kinder und Jugendliche
- Politik, politische Interessenvertretung
- berufliche Interessenvertretung außerhalb des Betriebes (Gewerkschaft)
- kirchlicher, religiöser Bereich
- Unfall- oder Rettungsdienst, Feuerwehr, THW
- Internationaler Jugendaustausch
- Kinder- und Jugenderholung, Jugendreisen

## Rahmendaten zur hauptamtlichen und ehrenamtlichen Arbeit

Anzahl der hauptamtlichen Mitarbeiter:    vollzeit: \_\_\_\_\_    teilzeit: \_\_\_\_\_

Anzahl der ehrenamtlichen Mitarbeiter: \_\_\_\_\_

Umfang der geleisteten ehrenamtlichen Arbeit in Stunden pro Woche: ca. \_\_\_\_\_

Altersspektrum der ehrenamtlich Aktiven:  
geschätzter Anteil in %

unter 20	_____
20 bis unter 30	_____
30 bis unter 40	_____
40 und älter	_____

### Verteilung nach Geschlecht

geschätzter Anteil in %

männlich	_____
weiblich	_____

### Angaben zur Person

Funktion des Gesprächspartners: \_\_\_\_\_

bei Verbänden:     hauptamtlich tätig     ehrenamtlich tätig (Vorstandsmitglied)

Geschlecht:     männlich     weiblich

Alter: \_\_\_\_\_

Bildungsabschluss: \_\_\_\_\_

Tel. für Nachfragen: \_\_\_\_\_

# **Gesprächsleitfaden für ein Interview mit Mitarbeitern in Jugendverbänden und in Jugendeinrichtungen**

## **I. Allgemeine Situation der Jugendarbeit im Verband bzw. in der Einrichtung**

Zielsetzungen  
Tätigkeitsfelder  
Zielgruppen und Nutzer  
Aktivitäten  
Probleme

## **II. Bedeutung des freiwilligen/ehrenamtlichen Engagements**

Umfang  
Zeitliche Strukturen  
Funktionen, abgedeckte Bereiche, Aufgaben  
Entwicklung  
Individuelle Wirkungen, Kompetenzgewinn

## **III. Verhältnis von hauptamtlich und ehrenamtlich Tätigen**

Organisatorische Einbindung von Ehrenamtlichen  
Strukturen der Mitsprache und Mitentscheidung  
Ansprechpartner für Ehrenamtliche bzw. Freiwillige  
Anerkennung der Ehrenamtlichen  
Moderation von Konflikten

## **IV. Förderung des freiwilligen/ehrenamtlichen Engagements im Verband bzw. der Einrichtung**

Ansprache und Motivation von Interessenten  
fachliche Unterstützung der Arbeit  
Kommunikation und Mitgliederkontakte  
Bereitstellung von Räumen, Finanzmitteln  
Weiterbildung  
Vergütung, Kostenerstattung  
spezielle Maßnahmen zur Förderung

## **V. Vorschläge und Anregungen für eine Förderung des freiwilligen/ehrenamtlichen Engagements in der Gesellschaft**

Versicherung (Haftpflicht, Unfall)  
Öffentliche Anerkennung  
Finanzielle Entlastung/Steuerbegünstigung  
Anerkennung für die berufliche Qualifizierung  
Berufliche Freistellung  
Andere Formen der Stützung

## **VI. Sonstige Anmerkungen zur Entwicklung des freiwilligen/ehrenamtlichen Engagements in der Jugendarbeit in Mecklenburg-Vorpommern**