



Aktuelles
Wir über uns
Jugendpolitik in Hamburg
Alternative Stadtrundfahrten
Hamburger Jugendverbände
Freizeiten und Seminare
Service
punktum
Archiv und Links

aktuell Hefte Info

05 Wandel des Ehrenamtes im Jugendverband

Die in den letzten Jahren verstärkt geführte Diskussion zu freiwilligem und ehrenamtlichem Engagement in unserer Gesellschaft geht davon aus, daß sich ebenso wie die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen auch die Motive und Einstellungen der Menschen zu einer ehrenamtlichen Tätigkeit verändert haben. Dies führt zu neuen Anforderungen an die mit Ehrenamtlichen arbeitenden Organisationen. Im folgenden Beitrag sollen zum einen der Wandel der Engagementbereitschaft in unserer Gesellschaft und zum anderen Veränderungen der Ehrenamtlichkeit im Jugendverband und damit verbundene Probleme für die Verbände beschrieben werden.

Altes und neues Ehrenamt. Als soziale Erscheinung ist auch das Ehrenamt gesellschaftlichen Veränderungsprozessen ausgesetzt. In bezug auf die Entwicklung des Ehrenamts wird seit den 80er Jahren in der Fachliteratur von einem »Strukturwandel« – analog zum gesellschaftlichen Wandel im Gefolge der »zweiten Moderne« – gesprochen. Danach wirken sich veränderte individuelle ebenso wie institutionelle gesellschaftliche Bedingungen auf das ehrenamtliche Engagement aus. Das »alte«, »klassische« und »traditionelle« Ehrenamt wird demzufolge zunehmend verdrängt und ersetzt durch ein »neues, modernisiertes« Ehrenamt. Als Kennzeichen einer modernisierten Gesellschaft werden – in Anlehnung an Beck – Individualisierung der Lebensstile und Pluralisierung der Lebenslagen genannt, des weiteren ein gesellschaftlicher Wertewandel sowie Freiheitszuwachs und Bindungsverlust des einzelnen.

Um Veränderungen in bezug auf ehrenamtliches/ freiwilliges Engagement zu fassen, ist oft von einem »alten« gegenüber einem »neuen« Ehrenamt die Rede. Hier werden Unterschiede (a) in den Motiven, (b) im Zugang und (c) in den Strukturen, Formen und Themen benannt.

(a) Motive: In der Fachliteratur wird ein Wandel der Motivation Ehrenamtlicher von selbstlosem Handeln für andere zu einer neuartigen Verbindung von sozialem Engagement, politischem Veränderungswillen, Selbstbetroffenheit und Selbstverwirklichung beschrieben. Deutlicher als früher wird nach dem persönlichen Nutzen, nach Anerkennung, Spaß, Kontakten und Gemeinschaft mit anderen sowie nach einer subjektiv befriedigenden, sinnvollen Tätigkeit gefragt.

(b) Zugang: Nicht mehr die Zugehörigkeit zu einem bestimmten Milieu und die Verbundenheit mit den entsprechenden Organisationen sind ausschlaggebend für eine ehrenamtliche Tätigkeit, sondern die lebensphasenspezifischen konkreten Bedürfnisse der Menschen. Die vielfältigen wachsenden Möglichkeiten der individuellen Freizeitgestaltung relativieren die Attraktivität ehrenamtlichen Engagements zunehmend.

Die Ehrenamtlichen wachsen nicht mehr automatisch nach, sondern engagieren sich aufgrund einer je individuellen Entscheidung, in der die persönlichen Kosten ebenso wie der zu erwartende Nutzen kalkuliert werden. Erst wenn in einer bestimmten Lebenssituation Motive, Interessen und Gelegenheit zusammenpassen, kommt es zu einem ehrenamtlichen Engagement.

(c) Strukturen, Formen und Themen: Neu erscheint auch ein eher kurzfristiges, zeitlich und von den Anforderungen her überschaubares Engagement. Gesucht werden größere Freiräume und Gestaltungsmöglichkeiten; auch neue Themen und Arbeitsfelder wie beispielsweise Ökologie und Umweltschutz oder Projekte zu aktuellen Problemen im Sozialraum ziehen freiwilliges Engagement an. Viele Menschen möchten sich nicht längerfristig, z.B. durch Mitgliedschaft, an eine Organisation binden. In zunehmendem Maße wird der Anspruch erhoben, sich jederzeit wieder zurückziehen zu können.

Allerdings existieren beide Formen – neue, modernisierte wie alte, traditionelle – nach wie vor neben- und miteinander. Gerade von Jugendlichen sagt der Freiwilligensurvey (2000), daß sie sich vor allem in eher traditionellen Organisationen wie Jugendverbänden engagieren.

Wandel des Ehrenamts im Jugendverband. Das Ehrenamt im Jugendverband befindet sich aufgrund gesellschaftlicher Veränderungen seit Ende der 60er Jahre im Umbruch. Wandlungen der organisatorischen Strukturen und Rahmenbedingungen der Jugendverbandsarbeit wirken sich ebenso wie die veränderte Lebenswirklichkeit der Heranwachsenden und die demographische Entwicklung einer abnehmenden Zahl von Kindern und Jugendlichen auf die Angebots-, Mitglieds- und Personalstruktur der Jugendverbände aus.

Das Prinzip der Ehrenamtlichkeit bildet nach wie vor sowohl im Verständnis der Verbände als auch in der öffentlichen Wahrnehmung und der wissenschaftlichen Diskussion die wesentliche Grundlage der Jugendverbandsarbeit (Angaben über den Anteil Ehrenamtlicher an der Gesamtzahl der MitarbeiterInnen schwanken zwischen 87 % und 99 %). Allerdings scheint die »klassische« Form des Ehrenamts im Jugendverband – aus Verantwortung, Überzeugung, Pflichtgefühl oder Verbandsidentifikation – als langfristiges institutionengebundenes Engagement ohne direkte Rückerstattung und ohne spezielle Qualifikation abzunehmen.

Jugendverbände werden mit Einstellungen, Bedürfnissen, Interessen und Verhaltensweisen Jugendlicher konfrontiert, die mit den bisherigen Traditionen, Zielsetzungen und Organisationsstrukturen nicht mehr unbedingt übereinstimmen. Obwohl ehrenamtliches Engagement und die Beteiligung Jugendlicher in Jugendverbänden nach wie vor existieren, scheint die Bereitschaft der Heranwachsenden, sich längerfristig als Mitglieder und ehrenamtliche MitarbeiterInnen an einen Jugendverband zu binden, abzunehmen. Daher ist häufig von einer »Krise« der Jugendverbände und damit verbunden der Ehrenamtlichkeit die Rede.

Nicht mehr Tradition, Konvention und Milieuzugehörigkeit bestimmen über den Zugang zu einer ehrenamtlichen Tätigkeit, sondern die individuell je unterschiedlichen Lebensbedingungen, -kontexte und Bedürfnisse. Jugendliche wachsen nicht mehr wie früher fast automatisch in die ehrenamtlichen Aufgaben der Jugendverbände hinein, sondern engagieren sich (oder auch nicht) aufgrund eigener Wahl und Entscheidung.

Die Zunahme der Arbeit mit Kindern und der gleichzeitige Rückgang der jugendlichen Mitglieder in Jugendverbänden scheinen mit dem wachsenden Desinteresse junger Männer an ehrenamtlichem Engagement zu korrespondieren. Dagegen steigt der Anteil der weiblichen Ehrenamtlichen. Die Abnahme der kontinuierlichen Gruppenarbeit, einst Hauptbetätigungsfeld der jugendlichen Ehrenamtlichen, und das Anwachsen zeitlich begrenzter Projekte, kurzfristiger Aktionen und Maßnahmen haben eine Verringerung kontinuierlichen Engagements zur Folge und begünstigen die Herausbildung unverbindlicher sporadischer Beteiligungsformen. Ebenso vermindern der Attraktivitätsverlust etablierter Organisationen, der Mangel an öffentlicher Anerkennung des Ehrenamts und die sinkende Bindungsbereitschaft Jugendlicher das Potential an Ehrenamtlichen.

Allerdings scheint der Attraktivitätsverlust des Ehrenamts im Jugendverband vorrangig ein Problem der unflexiblen Strukturen der Jugendorganisationen und nicht der Engagementbereitschaft Jugendlicher zu sein. Zudem nimmt das ehrenamtliche Engagement nicht in allen Verbänden und Tätigkeitsfeldern gleichermaßen ab, sondern vor allem im Bereich des politisch/organisatorischen Ehrenamtes, d.h. in Gremien, Ausschüssen und Vorständen. Für dieses Aufgabenfeld scheint es besonders schwierig, ehrenamtliche MitarbeiterInnen zu gewinnen.

Die »Krise« des Ehrenamtes im Jugendverband stellt sich somit

- *erstens* als quantitatives Problem eines Rückgangs der Anzahl der Ehrenamtlichen dar (allerdings nicht in allen Verbänden; in einigen, wie etwa der Feuerwehrjugend, wächst die Zahl sogar noch oder bleibt stabil)
- *zweitens* als Modernisierungsrückstand der Verbände und
- *drittens* als Krise des politischen und weniger des pädagogischen und fachspezifischen Ehrenamts dar.

In bezug auf einen »Strukturwandel« des Ehrenamts als Folge gesellschaftlicher Modernisierungsprozesse lassen sich folgende Dilemmata ausmachen: das Rekrutierungsdilemma, ein Wandel der Motivation, die zunehmende Konkurrenz anderer Freizeitanbieter, die Gratifikationsfrage, das Problem der Qualifizierung sowie das schwierige Verhältnis von Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen.

(1) Das Rekrutierungsdilemma. Schon die normale alters- und lebensphasenbedingte Fluktuation der Ehrenamtlichen ist in Jugendverbänden recht hoch, so daß sich das Problem der Kontinuität der Arbeit und der Rekrutierung ehrenamtlicher MitarbeiterInnen stets von neuem stellt. Allerdings konnte man früher davon ausgehen, daß sich aus

der Schar der Mitglieder immer wieder neue MitarbeiterInnen gewinnen ließen. Durch gesellschaftliche Individualisierungstendenzen und die Erosion der wert- und lokalgebundenen Milieus hat aber das bis in die 60er Jahre fast selbstverständliche Nachwachsen der Ehrenamtlichen aus den eigenen Reihen des Milieus und der Organisation merklich nachgelassen. Einige Verbände klagen über einen Mangel an Ehrenamtlichen und über Schwierigkeiten, neue zu rekrutieren.

(2) Wandel der Motivation. Altruistische Gründe, Pflichtgefühl, Überzeugung und Verbandsidentifikation treten zurück gegenüber stärker individuellen Motiven und eigenen Interessen und Bedürfnissen. Ehrenamtliches Engagement wird nicht von einzelnen Motivationsaspekten bestimmt, sondern zumeist liegen komplexe Motivationsbündel vor. In unterschiedlichen Zusammensetzungen und unterschiedlicher Gewichtung vermischen sich auf andere Menschen, auf die eigene Person, die Inhalte der Arbeit oder den Verband bezogene Motive. Die wichtigsten Beweggründe für ein ehrenamtliches Engagement liegen im Erleben von Geselligkeit, Freundschaft und Gemeinschaft, in sinnvoller Freizeitgestaltung und in Spaß und Freude an der Arbeit. Eine Rückerstattungserwartung ist zumeist vorhanden, es herrschen klar selbstbezogene Motive vor, aber stärker auf Selbstverwirklichung und den Eigenwert der Tätigkeit gerichtete als rein utilitaristische und pragmatische. Im allgemeinen wollen die Ehrenamtlichen im Jugendverband nicht so sehr etwas für andere tun (dem klassischen Ehrenamtsverständnis entsprechend), sondern zusammen mit anderen etwas für sich und andere. Individualisierung und Selbstbezogenheit der Motive, Wünsche nach Selbstverwirklichung, Spaß und Geselligkeit schließen demnach altruistische Orientierungen nicht aus, sondern lassen sich im ehrenamtlichen Engagement verbinden.

(3) Konkurrenz anderer Anbieter. Nachdem Jugendverbände bei der Rekrutierung ihrer Mitglieder und insbesondere ihrer ehrenamtlichen MitarbeiterInnen nicht mehr auf gewachsene Milieus zurückgreifen können, sehen sie sich einer zunehmenden Konkurrenz vor allem von Seiten der Freizeitindustrie ausgesetzt. So sind sie heute nur noch ein Anbieter von Freizeitaktivitäten unter vielen anderen. Ihr Angebot ist nicht mehr exklusiv, wie es bis in die 60er Jahre hinein war, sondern muß sich – insbesondere in städtischen Regionen – in Konkurrenz zu anderen »Weltbildproduzenten und Lebensstilanbietern«, aber auch zu informellen Cliquen, Szenen der Jugendkultur, schulischen Angeboten, den Medien, kulturellen und insbesondere konsumorientierten Möglichkeiten der Freizeitgestaltung behaupten. Die vielfältigen kommerziellen Angebote im Freizeitbereich zwingen die Jugendverbände zur Erhöhung der Qualität und Effizienz ihrer Arbeit, um wettbewerbsfähig zu bleiben.

(4) Die Frage der Gratifikation. Ehrenamtlichkeit ist nicht mehr umsonst zu haben. Obwohl Unentgeltlichkeit als ein wesentliches Strukturmerkmal der Ehrenamtlichkeit gilt, erwarten und erhalten die Ehrenamtlichen im Jugendverband heute unterschiedliche Gratifikationen sowohl materieller wie immaterieller Art. Die Jugendverbände haben das Thema Gratifikation in den letzten Jahren verstärkt aufgegriffen und eine Reihe von Forderungen aufgestellt. Gefordert werden unter anderem Freistellungsregelungen durch Schule und ArbeitgeberInnen, Anrechnung des ehrenamtlichen Engagements bei der Studienplatzvergabe, Anerkennung der ehrenamtlichen Arbeit im Jugendverband als Praktikumszeiten für pädagogische Ausbildungen, zeitlich befristete Beurlaubung bei der Übernahme von Leitungsfunktionen, Vergünstigungen bei der Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel und kommunaler Veranstaltungen, steuerrechtliche Vergünstigungen, kostenlose Aus- und Weiterbildungsangebote für die Jugendverbandsarbeit, Aufwandsentschädigungen etc.

(5) Das Problem der Qualifizierung/Qualifikation. Gesellschaftliche Modernisierungsprozesse der Verrechtlichung, Verfachlichung, Verwissenschaftlichung, Professionalisierung und Institutionalisierung der Jugendarbeit haben ebenso wie die gewachsenen Ansprüche Jugendlicher dazu geführt, daß die Anforderungen an die Qualifikation der Ehrenamtlichen auf allen Ebenen der Jugendverbandsarbeit gestiegen sind:

- auf der pädagogischen Ebene im Umgang mit Kindern und Jugendlichen durch sich wandelnde Sozialisationsbedingungen und höhere Ansprüche der Heranwachsenden;
- auf der administrativen Ebene durch die Notwendigkeit höheren Verwaltungswissens im Umgang mit Gesetzen, Versicherungen und Finanzen sowie durch zunehmende Bürokratisierung der Jugendverbandsarbeit;
- auf der politischen Ebene durch erhöhte Anforderungen im Bereich der politischen Interessenvertretung.

Die Zulassung zum Ehrenamt wird zu einer entscheidenden Frage: Einerseits dürfen zur Erfüllung der Verbandsziele und zur Wahrung bestimmter Standards in der pädagogischen Arbeit die Anforderungen an die Ehrenamtlichen nicht zu niedrig angesetzt werden, andererseits verschärfen

zu hohe Qualifikationsanforderungen den MitarbeiterInnenmangel und führen z. T. zu Überforderung oder »Semi-Professionalität« der Ehrenamtlichen, doch bedeuten Erwerb und Ausbildung von Qualifikationen und Kompetenzen für viele MitarbeiterInnen auch Bereicherung und Gewinn. Allerdings bestehen oft Diskrepanzen zwischen den Qualifizierungsangeboten der Verbände und den Wünschen der Ehrenamtlichen.

(6) Das schwierige Verhältnis zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen
Seit Ende der 60er Jahre wächst die Zahl der beruflich in der Jugendarbeit Tätigen auch in den Jugendverbänden stetig. Die zunehmende Verberuflichung der Sozialen Arbeit hat die Position der Ehrenamtlichen im Verband verändert und zu neuen strukturellen Konflikten zwischen den beiden MitarbeiterInnengruppen der Haupt- und Ehrenamtlichen geführt. Legitimation und Professionalität beruflicher MitarbeiterInnen werden in einem ehrenamtlich geprägten Arbeitsfeld in Frage gestellt. Oft sind weder die Machtverhältnisse noch die Arbeitsaufgaben klar festgelegt. Inzwischen tragen in vielen Verbänden die beruflichen MitarbeiterInnen die Verantwortung für die Kontinuität der Arbeit und sichern die Infrastruktur der Verbände.

Die hauptberuflichen MitarbeiterInnen sind für pädagogische, politisch-repräsentative, organisatorische und administrative Tätigkeiten, oft als BildungsreferentInnen, bei den Jugendverbänden angestellt. Nach der Grundsatzerklärung des Deutschen Bundesjugendrings von 1993 sollen sie die Ehrenamtlichen aus- und fortbilden, beraten, unterstützen und begleiten sowie bei den organisatorischen Aufgaben und der Arbeit mit »schwierigen Zielgruppen« entlasten.

Haupt- und Ehrenamtliche sind ungleiche KooperationspartnerInnen, die unter strukturell ungleichen Bedingungen arbeiten, sowohl vom zeitlichen Einsatz her gesehen wie von der Kontinuität, der Qualifikation, dem Verpflichtungsgrad und der Vergütung der Arbeit. Da einerseits eine Fülle von Aufgaben zu bewältigen ist, es andererseits aber oft an klaren Aufgabenprofilen der Verbände für ihre Hauptamtlichen wie auch Ehrenamtlichen fehlt, führt dies zu einer Reihe von Spannungen zwischen den beruflich in den Jugendverbänden Tätigen und den (leitenden) Ehrenamtlichen sowie zu hoher Fluktuation der beruflichen MitarbeiterInnen. Selbst wenn ehrenamtliche Funktionäre in Leitungspositionen formal den beruflichen MitarbeiterInnen vorgesetzt sind, sind die tatsächlichen Machtverhältnisse und Kompetenzen in vielen Fällen nicht eindeutig geklärt. Hauptberufliche MitarbeiterInnen verfügen durch ihre Fachlichkeit, Erfahrung, Kontakte im Arbeitsfeld, kontinuierliche Anwesenheit und Zugang zu Informationen über viel (indirekte) Macht im Verband. Zudem kann das doppelte Mandat der angestellten MitarbeiterInnen – Vertretung der Interessen des Trägers wie der Jugendlichen – zu Konflikten führen.

Diese genannten Entwicklungstendenzen und Probleme stellen die Jugendverbände vor neue Herausforderungen, auf die sie eine Antwort finden müssen, sofern sie darauf Wert legen, daß sich auch weiterhin junge Menschen freiwillig bei ihnen engagieren.

Dipl.-Päd. Wiebken Düx, Universität Dortmund | duex@fb12.uni-dortmund.de

| [zurück zum Index punktum 1/02 \(inkl. Extrablatt\)](#) | | [↑](#) |

[Aktuelles](#) | [Wir über uns](#) | [Jugendpolitik in Hamburg](#) | [Alternative Stadtrundfahrten](#) | [Impressum](#)
[Hamburger JVB](#) | [Freizeiten und Seminare](#) | [Service](#) | [punktum](#) | [Archiv und Links](#) | info@ljr-hh.de