

*Ehrenamtliche Mitarbeit in der
sozialen Arbeit am Beispiel des
Jugendprojekts Offene Zeltstadt*

von Heidrun Anne Popien



Popien,
Heidrun Anne

NL-6291 AC Vaals
Kerkstraat 10

Matrikel-Nr.: 104033

Diplomarbeit im Fachbereich Sozialwesen
Studiengang: Sozialpädagogik
An der Katholischen Fachhochschule NW
Abteilung Aachen

Vorgelegt am: 05. Mai 1999
Erstkorrektor: Prof. Dr. Roland Brake
Zweitkorrektor: Prof. Dr. Norbert Jers

**"Ehrenamtliche Mitarbeit in der Sozialen Arbeit
am Beispiel des Jugendprojektes Offene Zeltstadt"**

Inhaltsverzeichnis

0 Vorwort

1 Einleitung

- 1.1 Problemstellung
- 1.2 Ziel der Arbeit
- 1.3 Vorgehensweise
- 1.4 Begriffsklärungsversuche
 - 1.4.1 Ehrenamt
 - 1.4.2 soziale Arbeit
 - 1.4.3 Jugendprojekt
 - 1.4.3.1 Jugend
 - 1.4.3.2 Projekt
 - 1.4.4 Offene Zeltstadt
 - 1.4.4.1 Offen
 - 1.4.4.2 Zeltstadt

2 Historische Entwicklung der ehrenamtlichen Jugendarbeit

- 2.1 Die Entstehung der Jugendverbände im Kaiserreich
- 2.2 Jugendverbände in der Weimarer Zeit
- 2.3 Jugendverbände im Nationalsozialismus
- 2.4 Der Wandel der Jugendverbände nach 1945
- 2.5 Verbandliche Jugendarbeit von den siebziger Jahren bis heute

3 Beschreibung der momentanen strukturellen Bedingungen in der ehrenamtlichen Jugendarbeit und die Suche nach Verbesserungsmöglichkeiten

- 3.1 Arbeitsbedingungen
- 3.2 Versicherungs- und Rechtsschutz
- 3.3 finanzielle Aufwendungen
 - 3.3.1 Aufwandsentschädigungen
 - 3.3.2 Auslagenerstattung
 - 3.3.3 Verdienstaufwandsentschädigungen
 - 3.3.4 steuerliche Vorteile
- 3.4 öffentliche Würdigung
 - 3.4.1 soziale Vergünstigungen auf kommunaler Ebene
 - 3.4.2 Berücksichtigung des ehrenamtlichen Engagements in der beruflichen Laufbahn

4 Beweggründe zum ehrenamtlichen Engagement

- 4.1 christlich-karitative Beweggründe
- 4.2 gesellschaftliches Verantwortungsgefühl
- 4.3 eigene Betroffenheit
- 4.4 Lern- und Weiterbildungsmöglichkeit
- 4.5 sinnvolle Freizeitbeschäftigung
- 4.6 finanzieller Vorteil
- 4.7 persönlichkeitsbildende Selbsterfahrung oder Selbstverwirklichung
- 4.8 Spaß/ Geselligkeit
- 4.9 Statusgewinn

5 Die Stärkung des ehrenamtlichen Selbstbewußtseins

- 5.1 grundsätzliche Überlegungen
- 5.2 Die Anforderungen an die pädagogische Fachkraft
 - 5.2.1 Bedarfsermittlung
 - 5.2.2 pädagogische Beratung
 - 5.2.3 Mitsprache und Partizipation der Ehrenamtler sichern
 - 5.2.4 Fortbildungen
 - 5.2.5 Erschließung personeller, räumlicher und finanzieller Ressourcen
 - 5.2.6 Organisationsentwicklung
- 5.3 Ehrenamtler contra Hauptamtler

6 Praxisbeispiel: Offene Zeltstadt

- 6.1 Beschreibung der Maßnahme
 - 6.1.1 Entstehung und Grundidee
 - 6.1.2 Entwicklung der Maßnahme
 - 6.1.3 Träger
 - 6.1.4 Verwirklichung
 - 6.1.4.1 Kirche
 - 6.1.4.2 Kultur
 - 6.1.4.3 Gastronomie
 - 6.1.4.4 Unterkünfte
 - 6.1.4.5 Arbeitsstätten
 - 6.1.5 Teilnehmer
- 6.2 Die Ehrenamtler und deren professionelle Begleitung
 - 6.2.1 Team
 - 6.2.2 Koordinatoren-Team
 - 6.2.3 Leitung
- 6.3 Analyse zur Motivation und Zufriedenheit der ehrenamtlichen Teammitglieder
- 6.4 Kritische Betrachtung des Praxisbeispiels unter theoretischen Gesichtspunkten

7 Allgemeine Konsequenzen für die Zukunft der ehrenamtlichen Mitarbeit in der Jugendarbeit - Forderung und Lösungsvorschläge

Anhang

Literaturverzeichnis

0 Vorwort

Die Idee für das Thema dieser Arbeit entstand aufgrund der ehrenamtlichen Mitarbeit der Verfasserin im Team der "Offenen Zeltstadt".

An dieser Stelle möchte die Verfasserin all denjenigen danken, die sie bei der Erstellung dieser Arbeit in unterschiedlichster Weise unterstützten, mit ihr über das Thema diskutierten, neue Impulse gaben und bezüglich der unerwünschten Nebenwirkungen, die eine Diplomarbeit auf die Psyche eines Menschen haben kann, nachsichtig reagierten.

Besonderer Dank gilt:

- Hans-Peter Vois (Stadt Bergheim) für die fachliche Korrektur und Beratung,
- Marco Kohn sowohl für die praktische als auch seelische Umsetzung,
- Karin Popien für die sprachliche Korrektur der Arbeit,
- Burkhard Popien und Urban Wallasch für die Unterstützung am Computer,
- dem Team der "Offenen Zeltstadt" für alles.

1 Einleitung

1.1 Problemstellung

Seit Ende der 80er Jahre hat das Thema Ehrenamt in der öffentlichen Diskussion zunehmend Beachtung gefunden. Immer mehr Publikationen, Untersuchungen, Expertengespräche und Stellungnahmen befassen sich mit unterschiedlichen Aspekten ehrenamtlichen Engagements.

Der interessierte Leser erfährt dort, von welchem unschätzbarem Wert ehrenamtliche Arbeit für die Menschlichkeit unserer Gesellschaft, für eine funktionierende Demokratie, aber auch für die Bürger dieses Landes selbst sei.¹ Des Weiteren wird betont, „daß ehrenamtliches soziales Engagement helfe, der Anonymität und Sinnentleerung der modernen Gesellschaft entgegenzuwirken.“²

Gerade auch Politiker greifen diesen Aspekt auf und sprechen den Ehrenamtlichen dafür ihren Dank und ihre Anerkennung aus.³

Andere Autoren kritisieren oder befürchten zumindest, der Sozialstaat könnte sich angesichts leerer Kassen mit dem Verweis auf das Subsidiaritätsprinzip aus der Verantwortung ziehen und „daß mit dem Lob des „Ehrenamts“ nur der zügige Abbau der offiziellen und professionellen Angebote geschönt werden soll.“⁴

Des Weiteren befassen sich zahlreiche Autoren mit dem „Wandel des Ehrenamtes“. Häufig ist die Rede von den „neuen Ehrenamtlichen“, die sich nicht mehr selbstlos aufopfern, son-

¹ Vgl. E. Haines: „Ehrenamt in der öffentlichen Diskussion“ in: Recht der Jugend und des Bildungswesens 3/ 98, S.303.

² M. Pankoke- Schenk 1981, zitiert nach H. Brandenburg: „Neues Ehrenamt- Herausforderung und Perspektiven“ in: Archiv für Wissenschaft und Praxis der sozialen Arbeit 2/ 95, S.107.

³ Vgl. C. Nolte: „Ehrenamtliche prägen das Bild einer menschlichen Gesellschaft“ in: „Das Ehrenamt in der Sozialen Arbeit“, Hrsg.: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 1995, S. 5.

⁴ E. Pankoke/M. Pankoke-Schenk: „Ehrenamtlicher Dienst und ehrenamtliche Verantwortung. Zur sozialpolitischen Bedeutung wertgebundenen Engagements“, in: „Ehrenamt und Selbsthilfe“, Hrsg.: Deutscher Caritasverband, Freiburg 1986, S. 44.

dern aus ihrem Engagement für andere auch einen persönlichen Nutzen ziehen wollen und selbstbewußt bestimmte Rahmenbedingungen für ihre ehrenamtliche Tätigkeit einfordern.⁵

Um diese „neuen Ehrenamtlichen“ für eine Tätigkeit im sozialen Bereich zu begeistern und für ein Engagement über einen längeren Zeitraum hinweg zu motivieren, geben zahlreiche Autoren Tips und Anregungen zur richtigen Unterstützung, Beratung und Anleitung ehrenamtlicher Mitarbeiter⁶ und untersuchen die Motivation zu ehrenamtlichen Engagement⁷

Doch obwohl das Thema Ehrenamt in der öffentlichen Diskussion so präsent ist, gibt es kaum zuverlässige Zahlen darüber, wieviele Menschen sich in Deutschland ehrenamtlich engagieren und ob das Engagement zu- oder abnimmt. Die vorhandenen Studien sind zu- meist einmalige Erhebungen und gehen darüber hinaus von sehr unterschiedlichen Definitionen von ehrenamtlicher Tätigkeit, unterschiedlichen Altersgrenzen oder nur von einzelnen Bereichen ehrenamtlicher Tätigkeit aus und sind somit kaum hilfreich, um die Diskussion mit erwiesenen Fakten zu untermauern.⁸

So ist festzustellen, daß viele Studien zum Thema Ehrenamt rein spekulativ bleiben oder lediglich Erfahrungsberichte einzelner Tätigkeitsfelder darstellen.

Gerade bei Jugendorganisationen wird häufig die Klage laut, es würde immer schwieriger, Jugendliche zu finden, die bereit seien, sich zu engagieren. Es wird bedauert, daß durch zunehmende Individualisierungstendenzen und zunehmenden Egoismus das Ehrenamt quasi vom Aussterben bedroht sei, obwohl es doch gerade im Jugendbereich zahlreiche Maßnahmen gäbe, die ohne ehrenamtliche Mithilfe nicht finanzierbar wären.⁹ So trägt zum Beispiel

⁵ Vgl. z.B. H. Brandenburg, ebenda, S. 107 ff; G. Notz: „Was ist das neue Ehrenamt?“ Recht der Jugend und des Bildungswesens, 3/ 98, S. 312 ff; G. Born: „Steckt das Ehrenamt in einer Krise?“, Frankfurt 1989.

⁶ Vgl. z. B. B. Sturzenhecker: „Ehrenamtliche fördern - praktische Vorschläge für die Jugendarbeit“, in: „Ehrenamtliche fördern“, Hrsg.: Landschaftsverband Westfalen - Lippe, Landesjugendamt; Münster 1993; S. 47 ff.

⁷ Vgl. z.B. F. Hamburger u.a.: „Ehrenamtliche Mitarbeiter in der Jugendarbeit“, Weinheim und Basel 1982; sowie: S. Reichwein: „Lust oder Frust?“, in: Jugendpolitik 1/ 92, S. 22- 24.

⁸ Vgl.: K. Beher, R. Liebig, T. Rauschenbach: „Das Ehrenamt in empirischen Studien - ein sekundäranalytischer Vergleich“; Stuttgart 1998, S. 22-24.

⁹ Vgl.: M.Schleef: „Vorwort“. In: „Wie wichtig ist denn Ehrenamt?“, Hrsg.: Deutsche Jugendfeuerwehr, Bonn 1996, S. 3.

die Shell- Jugendstudie von 1992 den Titel: „Soziale Bewegung und politische Aktion: Ja- aber ohne mich!“ Verfolgt man die Meldungen und Kommentare in den Medien, könnte man leicht den Eindruck gewinnen, die Jugend würde sich heute nur noch damit beschäftigen, die Tatverdächtigenstatistik der Polizei zu füllen oder Drogen zu konsumieren und denke nicht daran, etwas Sinnvolles zu tun, schon gar nicht für andere.¹⁰ Daraus könnte man schließen, daß es an den Jugendlichen und ihrer mangelnden Motivation liege, wenn Einrichtungen und Jugendverbänden der ehrenamtliche Nachwuchs fehlt.

1.2 Ziel der Arbeit

Allerdings gibt es in der Praxis der Jugendarbeit auch durchaus Projekte oder Einrichtungen, denen es nicht an Jugendlichen und jungen Erwachsenen mangelt, die sich engagieren möchten. Dort kommt das Thema des fehlenden Nachwuchses gar nicht erst auf (vgl. Praxisbeispiel Kapitel 6). Warum dies so ist, wird in dieser Arbeit versucht, zu analysieren.

Einer der Gründe, weshalb die Verfasserin ausgerechnet dieses Thema gewählt hat, ist ihre Ansicht, daß eine professionell begleitete ehrenamtliche Tätigkeit, Jugendlichen große Chancen zur Entwicklung eines gesunden Selbstbewußtseins, zur Partizipation als Mitglieder einer demokratischen Gesellschaft, sowie zum Erlernen von Teamfähigkeit oder Strategien zur Konfliktbewältigung, bietet. Somit hält die Verfasserin es für äußerst wichtig, junge Leute für solche Tätigkeiten zu begeistern, denn schließlich können sie, eine gute pädagogische Begleitung vorausgesetzt, wiederum als Multiplikatoren wirken. So kann ein Pädagoge mit ihnen nicht nur Projekte oder Maßnahmen, die sonst unbezahlbar wären, verwirklichen, sondern über sie eine Vielzahl von Personengruppen pädagogisch erreichen, von der er alleine nie zu träumen gewagt hätte.

¹⁰ Vgl. M. Corsa: „Jugendliche, das Ehrenamt und die gesellschaftspolitische Dimension“, in: Recht der Jugend und des Bildungswesens 3/98, S. 322.

„Ehrenamtlichkeit ist ein pädagogisches Prinzip, um beispielsweise durch Übergabe von wichtigen, mit einem gewissen Prestige besetzten Aufgaben, selbstverstärkende Wirkungen zu erzielen und Vertrauen zu signalisieren. Die weitgehend von Kreativität bestimmten Arbeitsmethoden unterstützen, wecken und fördern Begabungen und Fähigkeiten. Sie wirken kompensatorisch wie auch innovativ für die Gestaltung der Freizeit und auch der anderen Lebensbezüge außerhalb der Jugendarbeit.“¹¹

Für junge Menschen gibt es heutzutage aber sehr viele Möglichkeiten, sich in ihrer Freizeit zu beschäftigen, man denke nur einmal an die vielen kommerziellen Angebote. Daher haben sie definitiv die Wahl, ob, wo, wann und wie sie sich engagieren wollen. Das bedeutet für hauptamtlich in der sozialen Arbeit Tätige, daß es gilt herauszufinden, was junge Menschen motiviert, ehrenamtlich tätig zu sein oder zu werden, welche Rahmenbedingungen erfüllt sein müssen, damit ihrem Engagement keine Steine im Weg liegen und wie eine professionelle Begleitung aussehen muß, damit die Ehrenamtlichen ihre Motivation nicht verlieren.

Eben mit diesen Aspekten wird sich die Verfasserin in dieser Arbeit auseinandersetzen und versuchen aufzuzeigen, daß es nicht Schicksal oder Zufall ist oder an mangelnder Engagementbereitschaft liegt, wenn soziale Einrichtungen oder Verbände keine Ehrenamtlichen finden, sondern, daß es gilt, Ehrenamtliche zu *pflanzen*. Wenn es zu einer wirklich guten Zusammenarbeit zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen, von der beide Seiten profitieren können, kommen soll, dürfen Verbände, nach Ansicht der Verfasserin, nicht nur darauf achten, was Ehrenamtler für sie tun können, sondern sollten sich auch die Frage stellen, was sie für die Ehrenamtler leisten können.

Ziel ist es, darzulegen, wie Hauptamtler und Ehrenamtler zu einer solchen für beide Seiten guten und befriedigenden Zusammenarbeit gelangen können. Dadurch könnten sie im sozia-

¹¹ B. Müller: „Ehrenamtlichkeit in der Evangelischen Jugendverbandsarbeit“, in: „Ehrenamtliche fördern“, Hrsg.: Landschaftsverband Westfalen - Lippe - Landesjugendamt, Münster 1993, S.96.

len Bereich gemeinsam Dinge in Bewegung bringen und Erfolge erzielen, die weder die Ehrenamtler noch die Hauptamtler alleine erreicht hätten. Ziele, die aber gerade in der heutigen Zeit, in der über soziale Kälte, Egoismus und Bürokratisierung geklagt wird, dringend erreicht werden müssen, um Zeichen einer gemeinschaftlichen, mitmenschlichen und hoffnungsvollen Zukunft zu setzen.

Die Verfasserin ist der Auffassung, daß besonders Jugendliche mit Hilfe solcher Zeichen, die sie durch ihr Engagement selber setzen, das Selbstbewußtsein und die innere Kraft erhalten können, um diese Gesellschaft ein Stück weit menschlicher zu machen.

1.3 Vorgehensweise

Nach der Auswahl des Themas: „Ehrenamtliche Mitarbeit in der sozialen Arbeit am Beispiel des Jugendprojekts Offene Zeltstadt“ merkte die Verfasserin schnell, daß es zu diesem Thema eine große Fülle von Literatur gibt, die zum Teil jedoch zu weit von dem Praxisbeispiel wegführte. So beschloß sie, sich auch im Theorieteil speziell auf Jugendarbeit zu beziehen, um das Thema insgesamt konkreter zu behandeln und einen „roten Faden“ in die Arbeit zu bekommen.

Daher wird die Verfasserin nach einigen Begriffsklärungsversuchen (1.4) anhand der Geschichte der Jugendverbandsarbeit die Entwicklung ehrenamtlicher Jugendarbeit aufzeigen (Kapitel 2), um so vielleicht einige Hintergründe der aktuellen Situation dieses Themas klären zu können.

Im dritten Kapitel wird es darum gehen, die momentanen strukturellen Bedingungen in der ehrenamtlichen Jugendarbeit zu beschreiben und nach Verbesserungsmöglichkeiten zu suchen. Hier wird z. B. dargestellt, unter welchen Arbeitsbedingungen ehrenamtliche Mitarbeiter tätig sind (3.1), die Frage nach ihrem Versicherungs- und Rechtsschutz aufgeworfen (3.2), auf die Erstattung finanzieller Aufwendungen eingegangen (3.3) und schließlich zu der viel diskutierten Frage gekommen, wie ihr Engagement angemessen öffentlich gewürdigt werden kann.(3.4)

Im Kapitel 4 wird sich die Verfasserin einiger Beweggründe zum ehrenamtlichen Engagement widmen. Hier wird es zum Beispiel darum gehen, inwieweit heute noch christlich - karitative Gründe aktuell sind (4.1) und inwieweit eher persönliche Gründe, wie eigene Betroffenheit (4.3), Spaß oder Geselligkeit (4.8) oder aber die Möglichkeit, etwas zu lernen und sich weiterzubilden (4.4) vorherrschen.

Nach dieser Betrachtung wird die Verfasserin unter Kapitel 5 dazu übergehen, zu erläutern, wie ehrenamtliches Selbstbewußtsein am Besten gestärkt werden kann, das heißt, was für Anforderungen die pädagogischen Fachkräfte in der Arbeit mit Ehrenamtlern erfüllen sollten, um deren Engagement zu unterstützen und zu fördern. In diesem Kapitel soll auch auf die, in der Literatur viel diskutierte, Frage der Konkurrenz zwischen Ehrenamtlern und Hauptamtlern eingegangen werden. (5.3)

An die vorhergehenden theoretischen Überlegungen schließt sich als sechstes Kapitel das Praxisbeispiel der „Offenen Zeltstadt“ an, welches zunächst beschrieben wird (6.1). Unter Punkt 6.2 folgt die Betrachtung des ehrenamtlichen Teams und seiner Leitung. Mit Hilfe der Auswertung einer Fragebogenaktion soll dann schließlich die Ehrenamtlichkeit in der „Offenen Zeltstadt“ analysiert (6.3) und nachfolgend unter Bezugnahme auf die theoretischen Gesichtspunkte kritisch betrachtet werden (6.4).

Schließlich wird im 7. Kapitel der Versuch unternommen, durch die gewonnenen Erkenntnisse aus den theoretischen Betrachtungen und der Analyse des Praxisbeispiels zu allgemeinen Anforderungen an die Begleitung und die Rahmenbedingungen ehrenamtlichen Engagements in der Jugendarbeit zu kommen.

In der gesamten Arbeit wird die maskuline Schreibform verwendet, um die Lektüre nicht unnötig kompliziert werden zu lassen. Selbstverständlich sind damit aber immer auch die weiblichen Ehrenamtler, Hauptamtler und so weiter gemeint.

1.4 Begriffsklärungsversuche

1.4.1 Ehrenamt

Der Begriff Ehrenamt wird im Fachlexikon der sozialen Arbeit folgendermaßen definiert: „Ehrenamtlich Tätige sind Bürger, die sich ohne durch verwandtschaftliche Beziehungen oder ein Amt dazu verpflichtet zu sein, ohne Entgelt sporadisch oder regelmäßig für Aufgaben in der sozialen Arbeit zur Verfügung stellen.“¹²

Der Begriff „Ehrenamt“ existiert bereits seit dem Mittelalter, als Fürsten und Adelsherren an weltlichen und kirchlichen Höfen, in den Gilden und Bruderschaften „Ehren- Ämter“ bekleideten, die ihnen Privilegien und Ansehen verschafften.

In Deutschland wirklich geläufig wurde er jedoch erst ab 1808, als aufgrund der „Stein-Hardenbergschen Reformen“ in Preußen, den Städten und Gemeinden eine gewisse Selbstverwaltung zukam, die durch Ehrenämter bewußt forciert werden sollte. Bürger, allerdings nur männliche mit ausreichendem Grundbesitz und Einkommen, sollten unentgeltlich administrative Handlungen und Entscheidungen durchführen.

Ursprünglich wurde die „Ehre“ also nicht durch die unentgeltliche Arbeit *erworben*, sondern war dafür die *Voraussetzung*. Auch konnte damals nicht davon die Rede sein, daß sich jemand für solch ein Amt „zur Verfügung“¹³ stellte.

„Wem ein Ehrenamt angetragen wurde, konnte es nicht verweigern, andernfalls hatte er mit dem Verlust der Bürgerrechte oder einer zwangsweisen Erhöhung der Steuern zu rechnen.“¹⁴

Des weiteren ist bemerkenswert, daß es auch damals schon gemeinnützige unentgeltliche Arbeit in einer Form gab, wie wir sie heute als ehrenamtliche Tätigkeit bezeichnen würden, nämlich die sozialen und karitativen Dienste in den Hospizen, Klöstern und Gemeinden, die

¹² T. Bock: „Ehrenamtliche Tätigkeit“, in: „Fachlexikon der sozialen Arbeit“, Hrsg.: Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge, Frankfurt, 1986, S. 223.

¹³ T. Bock, ebenda, S. 223.

¹⁴ G. Notz: „Frauen im sozialen Ehrenamt“, Freiburg 1989, S. 46.

vornehmlich von Frauen geleistet wurden - diese Arbeit wurde nur damals nicht als „Ehrenamt“ bezeichnet.

Das was mit dem Begriff „Ehrenamt“ gemeint ist, hat sich also im Laufe der Zeit entscheidend geändert. Wenn heute von ehrenamtlicher Tätigkeit die Rede ist, so meinen die meisten Autoren damit eine Tätigkeit, die die folgenden Kriterien erfüllt:

- sie wird freiwillig erbracht
- sie ist eine außerberufliche Tätigkeit, die am Gemeinwohl orientiert ist
- sie ist nicht auf Entgelt ausgerichtet, wobei Kostenerstattungen und Aufwandsentschädigungen nicht ausgeschlossen werden¹⁵

Einige Autoren grenzen das ehrenamtliche Engagement von Selbsthilfe oder privater Hilfe ab, um zu verdeutlichen, daß es bei ehrenamtlicher Tätigkeit, um eine freiwillig erbrachte Leistung geht, wobei von den Hilfeempfängern keine Gegenleistung erwartet wird.¹⁶

Sieht man einmal von Funktionen wie der des Vormundes, des Pflegers oder des Bewährungshelfers ab, haben die ehrenamtlich ausgeübten Tätigkeiten nur noch sehr wenig mit einem „Amt“ zu tun. „Auch zum „ständisch geprägten Begriff „Ehre“ haben viele Mitarbeiter kaum noch einen Bezug.“¹⁷

In der Jugendarbeit sind Ehrenamtler häufig als Gruppenleiter oder Betreuer bei Ferienmaßnahmen beschäftigt, was ebenfalls deutlich macht, daß die Bezeichnung „Ehrenamt“ nicht mehr aktuell ist.

Viele Autoren schlagen daher vor, den veralteten Begriff durch neue Bezeichnungen, wie z.B. „freitätige Mitarbeit“, „freiwilliges Engagement“, „Freiwilligenarbeit“, „Bürgerarbeit“, „Bürgerengagement“ oder „gemeinwohlorientierte öffentliche Arbeit“ zu ersetzen.

Der anglo- amerikanische Sprachraum verwendet bereits übereinstimmend den Begriff „voluntary work“ (Freiwilligenarbeit).

¹⁵ Vgl. E. Haines, am angegebenen Ort, S. 305.

¹⁶ Vgl.: K. Behr, R. Liebig, T. Rauschenbach, a.a.O., S. 120.

In dieser Arbeit wird der Begriff Ehrenamt verwendet, da sich die anderen Vorschläge bisher noch nicht durchgesetzt haben und auch nicht so genau definiert sind, wie diese Bezeichnung. Um ständige Wortwiederholungen zu vermeiden, werden jedoch auch die Begriffe „freiwilliges Engagement“ und „Freiwilligenarbeit“, sowie „freiwillige Mitarbeiter“ verwendet, sie sind dann synonym im Sinne der oben genannten Definition von ehrenamtlicher Tätigkeit von T. Bock zu verstehen.

1.4.2 Soziale Arbeit

Soziale Arbeit ist der Sammelname für den „übergreifenden Zusammenhang aller sozialen Hilfen und ihrer Rechtsgrundlagen einschließlich der Sozialarbeit und Sozialpädagogik“.¹⁸ Es ist also zu unterscheiden zwischen „Sozialarbeit“ als einen Teilbereich Sozialer Arbeit und „Sozialer Arbeit“ als Oberbegriff, obwohl beide Ausdrücke sprachlich sehr ähnlich sind. Mit der Verwendung des Oberbegriffs will die Verfasserin verdeutlichen, daß sie, wenn von „Hauptamtlern“ oder „pädagogischen Fachkräften“ die Rede ist, sowohl Sozialpädagogen als auch Sozialarbeiter oder auch andere hauptamtlich in der Sozialen Arbeit Beschäftigte meint.

Zahlreiche Autoren befassen sich mit der Begriffsbestimmung der Sozialen Arbeit und deren Abgrenzung gegenüber anderen Wissenschaften.

Während Staub- Bernasconi und Wendt die Soziale Arbeit als eigenständige Wissenschaft betrachten, ordnen andere Wissenschaftler (so zum Beispiel Rössner und Thiersch) sie als Subdisziplin der Erziehungswissenschaft ein.¹⁹

Für Wendt hat soziale Arbeit „spezifische Mißstände und Beeinträchtigungen zum Gegenstand, von denen einzelne Angehörige oder Gruppen der Gesellschaft betroffen sind.“²⁰

¹⁷ T. Bock, a.a.O., S. 223.

¹⁸ E. Orthbandt: „Soziale Arbeit“, in: „Fachlexikon der sozialen Arbeit“, Hrsg.: Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge, Frankfurt am Main, 1986, S. 755.

Winklers Ansicht nach geht es in der Sozialen Arbeit um „Prozesse kommunikativer Sinnstiftung“²¹, während Flamm ihr alle Tätigkeiten, „die der Verwirklichung sozialer Aufgaben dienen“²² zuordnet.

S. Staub- Bernasconi bezeichnet Soziale Arbeit als Beruf, der sich „denjenigen verpflichtet hat, die, aus welchen Gründen auch immer, ihre Bedürfnisse infolge fehlender Ressourcen nicht selber befriedigen, ihre Probleme nicht selber, auch nicht über zwischenmenschliche Hilfe und Unterstützung in kleinen Netzen lösen können.“²³ Der Gegenstand der Sozialen Arbeit sind ihrer Ansicht nach „soziale Probleme im engeren und im weiteren Sinne“²⁴. Als Arbeitsweisen und Methoden der Sozialen Arbeit werden „ressourcenerschließende, beratende, erziehende, bildende, kritisch deutende, kulturell übersetzende, partizipationsfördernde, sozial vernetzende, interessenausgleichende oder -durchsetzende, ermächtigende wie machtbegrenzende und schließlich planend-organisierende, zuteilende, leitende, verhandelnde wie verwaltende Aktivitäten“²⁵ genannt.

Die Verfasserin möchte sich an dieser Stelle den Gegenstandsbestimmungen von Staub- Bernasconi und Wendt anschließen, da diese allgemein gehaltenen Definitionen ohne nähere Zielformulierungen ihrer Ansicht nach die vielen unterschiedlichen Tätigkeitsfelder Sozialer Arbeit am ehesten zum Ausdruck bringen.

Trotz des allgemeinen Ausdrucks „Soziale Arbeit“ im Titel wird sich die Verfasserin vorwiegend mit ehrenamtlicher Mitarbeit in der *Jugendarbeit*, die ja ein Teilgebiet sozialer Arbeit ist, befassen. Die Gründe dafür sind die pädagogischen Chancen des Ehrenamts, die sich besonders an ehrenamtlicher Mitarbeit in der Jugendarbeit verdeutlichen lassen und die Gewährleistung des Bezugs zum Praxisbeispiel (vgl.1.2 und 1.3).

¹⁹ Vgl. E. Engelke: „Soziale Arbeit als Wissenschaft. Eine Orientierung“, Freiburg im Breisgau, 1993, S. 144 ff.

²⁰ W. Wendt, 1990, zitiert nach E. Engelke, ebd., S. 117.

²¹ M. Winkler, 1987, zitiert nach E. Engelke, ebd., S. 116

²² F. Flamm, 1980, zitiert nach E. Engelke, ebd. S. 116.

²³ S. Staub-Bernasconi: „Soziale Arbeit“, in: „Lexikon der Sozialpädagogik und der Sozialarbeit“, Hrsg. F. Stimmer, München 1994, S. 441.

²⁴ S. Staub-Bernasconi, 1991, zitiert nach E. Engelke, ebd., S. 117.

²⁵ S. Staub- Bernasconi, ebenda, S. 442.

1.4.3 Jugendprojekt

1.4.3.1 Jugend

Mit dem Begriff Jugend ist die Phase zwischen Kindheit und Erwachsenenalter gemeint. Abgesehen vom klassischen Altertum, als der Begriff Jugend von hoher Bedeutung war, wurde Jugend bis zum 18. Jahrhundert nicht als eigenständige Lebensphase betrachtet, sondern der Übergang von der Kindheit zum Erwachsenenalter vollzog sich direkt. Später wurde die eigenständige Zwischenphase Jugend anerkannt und seit Anfang des 20. Jahrhunderts immer weiter ausgedehnt.²⁶

In der Psychologie und hier sowohl aus biologisch-psychologischer als auch aus entwicklungspsychologischer Sicht wird der Beginn des Jugendalters gleichgesetzt mit dem „Eintreten der biologischen Geschlechtsreife und den damit verknüpften psychischen Umstrukturierungen“.²⁷

Die Soziologie bezeichnet jedoch diejenigen als Jugendliche, „die mit der Pubertät die biologische Geschlechtsreife erreicht haben ohne mit Heirat und Berufsfindung in den Besitz der allgemeinen Rechte und Pflichten gekommen zu sein, welche die verantwortliche Teilnahme an wesentlichen Grundprozessen der Gesellschaft ermöglichen und erzwingen.“²⁸

Die Kriterien Heirat und ökonomische Selbständigkeit als biographische Eckpunkte, die den Eintritt ins Erwachsenenleben markieren, werden jedoch durch das Zusammenleben in nichtehelichen Lebensgemeinschaften und immer längere Ausbildungszeiten oder auch Arbeitslosigkeit zusehends ihrer Grundlagen beraubt.

²⁶ Vgl.: W. Bauer: „Jugendhaus“, Weinheim und Basel 1991, S. 7.

²⁷ W. Hornstein: „Jugend“, in: „Wörterbuch soziale Arbeit“, Hrsg.: D. Kreft, I. Mielenz; Weinheim und Basel 1988, S. 288.

²⁸ Neidhardt 1970, S.14, zitiert nach: W. Hornstein, a.a.O., S. 288.

Daher ist in der Jugendsoziologie immer häufiger die Rede von einer „Nachjugendalterphase“.²⁹ Zwischen Jugend und Erwachsenenalter schiebt sich demnach ein neuer Altersabschnitt, deren Angehörige bis weit in das dritte oder sogar vierte Lebensjahrzehnt hineinreichen.

Das Kinder- und Jugendhilfegesetz bezeichnet als Jugendlichen, wer 14 aber noch nicht 18 Jahre alt ist und grenzt dies weiterhin mit den Begriffen „junger Volljähriger“ und „junger Mensch“ Personen, die 18 aber noch nicht 27 Jahre alt sind, von den Erwachsenen ab.

Wenn in dieser Arbeit von Jugend oder Jugendlichen die Rede ist, so sind damit sowohl Jugendliche im engeren Sinne, also 14- 18-jährige Personen und „junge Volljährige“, aber auch Menschen, die sich in der sogenannten Nachjugendalterphase, befinden.

Wenn die Verfasserin im Zusammenhang mit dem Praxisbeispiel von Jugend spricht, so meint sie allerdings nur Menschen ab 16 Jahren und aufwärts, da die Teilnehmer mindestens 16 Jahre alt sein müssen, um an der „Offenen Zeltstadt“ teilnehmen zu dürfen.(vgl.: 6.1.5)

1.4.3.2 Projekt

In verschiedenen Lexika findet man unter dem Stichwort „Projekt“, die aus dem lateinischen abgeleiteten Übersetzungen „Vorhaben, Plan, Planung, Entwurf“.

Das Praxisbeispiel „Offene Zeltstadt“ bezeichnet die Verfasserin als *Jugendprojekt*, obwohl diese Maßnahme sich in der Jugendarbeit des Erftkreises schon fest etabliert hat. Der Grund dafür liegt in der Tatsache, daß sich die „Offene Zeltstadt“ trotzdem noch immer stark verändert. Es werden immer wieder neue Dinge geplant und ausprobiert und Entwürfe gemacht, um herauszufinden, wie sie am effektivsten auch in der Zukunft auf Veränderungen der Jugendkultur im allgemeinen, der Besucherstruktur und auch auf organisatorische

²⁹ Jugendwerk der Deutschen Shell 1981, zitiert nach: W. Hornstein, a.a.O., S. 289.

Veränderungen eingehen kann. Schließlich „...“, beinhalten Projekte gerade die Ausschöpfung der Innovationsfähigkeit ihrer Mitglieder“³⁰ und diese ist in der „Offenen Zeltstadt“ nach wie vor immer gefragt.

So wurde im letzten Jahr zum Beispiel ein Workshop mit dem Namen „Zeltstadt 2000“ angeboten, in dem die Teilnehmer ihre Zukunftsvisionen bezüglich der „Offenen Zeltstadt“ kreativ zum Ausdruck bringen konnten. In diesem Jahr werden sich die ehrenamtlichen Mitarbeiter gemeinsam mit den hauptamtlichen Fachkräften im Rahmen einer „Zukunftswerkstatt“ kritisch mit Veränderungen und den daraus resultierenden Folgen für diese Maßnahme auseinandersetzen. Aufgrund dieser Überlegungen möchte die Verfasserin trotz der Tradition, die die „Offene Zeltstadt“ im Erftkreis bereits hat, von einem Projekt sprechen.

1.4.4 Offene Zeltstadt

1.4.4.1 Offen

Der Begriff „offen“ bezieht sich darauf, daß diese Maßnahme für alle jungen Menschen ab 16 Jahren, mit all ihren Eigenarten, zu beinahe allen Zeiten offen ist, ohne ideologische, pädagogische oder sonstige Grenzen zu ziehen. Diese Offenheit drückt sich auch in dem Slogan der „Offenen Zeltstadt“: „Komm wann Du willst, bleib solange es Dir gefällt“ aus.

Zu ist die „Offene Zeltstadt“ für Kinder und Jugendliche unter 16 Jahren, es sei denn sie besuchen sie zusammen mit ihren Eltern, bzw. Erziehungsberechtigten.

Je nach Wochentag ist die „Offene Zeltstadt“ auch abends ab 24 oder 1 Uhr zu, damit die Übernachtungsgäste schlafen können - bis dahin müssen sich die Besucher entschieden haben, ob sie eine Übernachtung buchen oder zu Hause schlafen wollen.

³⁰ M. Wolf: „Projekt“, in: „Fachlexikon der sozialen Arbeit“, Hrsg.: Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge, Frankfurt, 1986, S. 658.

Ansonsten können die Jugendlichen kommen oder gehen wann sie möchten, ohne daß irgend jemand ausgeschlossen wird, *zu* wird die „Offene Zeltstadt“, abgesehen von den bereits erwähnten Einschränkungen, nur dann, wenn es *notwendig* wird, wobei dieser Begriff im Sinne von „Not abwenden“ gemeint ist, das heißt, wenn z.B. wegen eines „Randalierers“ die Sicherheit der übrigen Besucher gefährdet ist.

1.4.4.2 Zeltstadt

Es handelt sich in dieser Arbeit ausschließlich um die „Offene Zeltstadt“ in Bergheim - Pafendorf. Diese Tatsache ist deswegen wichtig, weil seit einigen Jahren auch in anderen Orten „Offene Zeltstädte“ existieren.

Das Wort Zeltstadt ist nicht gleichzusetzen mit einem gewöhnlichen Zeltlager, mit Zeltstadt ist im wahrsten Sinne des Wortes eine Stadt aus Zelten gemeint, mit allem, was eine Stadt besonders jungen Menschen zu bieten hat: Kultur, Kirche, Gastronomie, Unterkünfte, „Arbeitsstätten“ (oder Workshops).

Die Bezeichnung Stadt wurde bewußt gewählt, da sie besonders für Jugendliche, die in einer ländlichen Region, wie der des Erftkreises aufgewachsen sind und sich oft über die „jugendkulturelle Einöde“ dieser ländlichen Region beklagen, mit gewissen Vorstellungen besetzt ist und eine gewisse Anziehungskraft ausübt.

Der Begriff Stadt weckt Phantasien, wie z.B.:

- da ist was los, da kann man was erleben,
- da gibt es Angebote,
- da gibt es Möglichkeiten,
- da gibt es Kinos, Discos, Restaurants,
- die Arbeitsplätze sind so vielfältig und in ausreichender Zahl vorhanden, daß für jeden etwas dabei ist,

- die Kirche ist fortschrittlich und modern,
- da sind viele meines Schlages,
- da kann ich „eintauchen“ ohne „untertauchen“ zu müssen,
- da werde mit meinen Eigenheiten akzeptiert.

Im Gegensatz zum Dorf, welches oft zur Schlaf- und Wochenendunterkunft verkommen ist, weil es den Jugendlichen nicht genügend Möglichkeiten bietet, scheint in der Stadt ein ganzheitliches Leben möglich zu sein, um sich in Beruf und Freizeit zu verwirklichen.³¹

Wie die oben genannten Phantasien in der „Offenen Zeltstadt“ verwirklicht und mit Leben gefüllt werden, wird zu einem späteren Zeitpunkt erläutert werden.(vgl.: 6.1.3)

2 Historische Entwicklung der ehrenamtlichen Jugendarbeit

Die Literatur beschäftigt sich entweder mit der historischen Entwicklung des Ehrenamtes im allgemeinen oder mit der generellen Geschichte der Jugendarbeit, jedoch nicht mit der Entwicklung der ehrenamtlichen Jugendarbeit.

Daher hat die Verfasserin sich entschlossen, die Entwicklung der ehrenamtlichen Jugendarbeit am Beispiel der Entstehung und Geschichte der Jugendverbände aufzuzeigen, weil diese erstens die ersten Anbieter von Jugendarbeit überhaupt waren und zweitens von Anfang an auf das Prinzip Ehrenamt setzten, bzw. anfangs sogar ausschließlich ehrenamtliche Mitarbeiter hatten. „Ihre Personalstruktur ist von Anfang an ganz überwiegend ehrenamtlich geprägt.“³²

³¹ Vgl. H.-P. Vois: „Bericht zum Kolloquium nach §22 APO“, Erfstadt 1993, S. 6.

³² H. Gängler: „Staatsauftrag und Jugendreich“ in: „Von der Wertgemeinschaft zum Dienstleistungsunternehmen“, Hrsg.: T. Rauschenbach, C. Sachße, T. Olk; Frankfurt 1995, S. 191.

2.1 Die Entstehung der Jugendverbände im Kaiserreich

Jugendverbände sind eine recht junge Erscheinung, erst vor gut hundert Jahren begannen Jugendliche ihre Freizeit in organisierten Gruppen, die Verbänden angeschlossen waren, zu verbringen.

Hans Gängler nennt drei Voraussetzungen, die für die Entstehung der Jugendverbände entscheidend waren.

Erstens existierten seit der Entstehung des Vereinsrechts im 19. Jahrhundert, die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, die die Organisation unterschiedlicher Interessengruppen erst möglich machten.

Zweitens hatten erwerbstätige Jugendliche erst durch eine im Kaiserreich stattgefundene Reduzierung der Arbeitszeit, die aus neuen Bestimmungen über die Sonntagsruhe und die Ladenschlußzeiten hervorging, soviel Freizeit zur Verfügung, dass sich die Frage der Freizeitgestaltung, die vorher gar nicht erst aufgetaucht war, zu stellen begann.

Drittens wurde die Lebensphase Jugend besonders durch die bürgerliche Jugendbewegung und die Gründung des Wandervogels immer mehr in die öffentliche Aufmerksamkeit gerückt.³³

Wolf Rainer Wendt spricht vom Jugendvereinswesen als „Kind von Mutter Jugendbewegung und Vater Staat“. ³⁴ Durch die entstehende staatliche Jugendpflege, die sich zunächst vor allem auf die männliche, erwerbstätige Jugend in den Städten richtete, sollte die Jugendbewegung an staatliche Zwecke gebunden und unter sozialpolitischen, konfessionellen,

³³ Vgl. H. Gängler, a.a.O., S. 176.

wehrpolitischen und sozialpädagogischen Grundsätzen kanalisiert werden, um die Jugend vor verderblichen Einflüssen zu bewahren. „...weil die jungen Leute, denen eine genügende Pflege und Fürsorge nicht von anderer Seite zuteil wird, nur zu leicht unter Einflüsse geraten, die geeignet sind, ihre geistige und sittliche Entwicklung in falsche Bahnen zu leiten.“³⁵

Die Aufgabe, die Jugend vor diesen Einflüssen zu schützen, nahmen zunächst bereits bestehende, gesellschaftlich und staatlicherseits akzeptierte Institutionen wahr. Bald besaßen so gut wie alle Erwachsenenvereine, jedoch besonders die Kirche und die vaterländischen Gruppierungen, eigene Jugendvereine. Diese betrieben ihre Jugendarbeit mit ihren eigenen Zielsetzungen, die nicht unbedingt immer der jugendlichen Wirklichkeit entsprangen. Zur Jugendpflege berufen fühlen, durften sich „ein Arbeiter, ein Tischlermeister, ein Glasermeister, ein Briefträger, ein Schlossergeselle, zwei schmucke Offiziere, ein Reserveoffizier, der Herr Geheimrat, der Herr Kommerzienrat“³⁶ - also alle möglichen Erwachsenen quer durch alle Schichten hindurch. Diese Form von Jugendarbeit wurde weder bezahlt noch wurde ein spezielles pädagogisches Wissen vorausgesetzt.

Die organisatorische Entwicklung der Jugendverbände war anfangs eng mit den jugendpolitischen Entscheidungen des Kaiserreichs verbunden.

So befaßten sich ab dem Jahr 1901 mehrere Jugendpflegeerlasse mit der Jugendarbeit der Verbände. In einem Erlaß vom 24.11.1901 wurde die Tätigkeit der vorhandenen freien Vereinigungen und konfessionellen Vereine, die „Veranstaltungen zur Sammlung und Unterhaltung“³⁷ der Jugend durchführten, gewürdigt und staatliche Stellen dazu aufgerufen, deren Tätigkeit zu unterstützen. So bot die halbstaatliche Zentralstelle für Arbeiter-

³⁴ W. Wendt: „Jugendverbände im Kaiserreich“, in: „Handbuch Jugendverbände, Hrsg.: L. Böhnisch, H. Gängler, T. Rauschenbach, München 1991, S. 42.

³⁵ Ministerialblatt 1901, S 352, zitiert nach Gängler, ebd., S. 178.

³⁶ K. Hemprich: „Wie fördere ich die Jugendpflege und wie helfe ich selber mit?“, Langensalza 1912, S.3, zitiert nach H. Gängler, ebd., S. 179.

³⁷ W. Wendt, ebd., S. 42.

Wohlfahrtseinrichtungen ab 1902 Fortbildungskurse für Lehrer und Leiter von Jugendvereinigungen an und gab 1903 einen Leitfaden und ab 1904 eine Zeitschrift mit dem Namen „Der Jugendclub“ heraus, die später in „Ratgeber für Jugendvereinigungen“ umbenannt wurde.

1909 fand, ebenfalls von der Zentralstelle, die mittlerweile für das gesamte Gebiet der Wohlfahrtspflege zuständig war und Zentralstelle für Volkswohlfahrt hieß, veranstaltet, eine Konferenz statt, in der unter anderem ein Überblick über die bestehenden Jugendvereine gegeben wurde.

Ein weiterer Jugendpflegeerlaß vom 18.1.1911 definierte die Jugendpflege als „nationale Aufgabe“ und stellte erstmals auch staatliche Fördermittel in Höhe von einer Million Mark dafür zur Verfügung. Des weiteren sollten neue Jugendvereinigungen, vor allem solche, die an Schulen angeschlossen waren, eingerichtet werden. In diesem Erlaß wird zum ersten Mal von einer ehrenamtlichen Mitwirkung der Jugendlichen - bisher hatten sich ja weitgehend Erwachsene um die Jugendarbeit gekümmert - gesprochen. Es wurde empfohlen, „der Jugend möglichst weitgehenden Anteil an der Leitung der Vereine zu geben“³⁸

Am 30. April 1913 wurde zum ersten Mal in einem weiteren Erlaß auch die Pflege der schulentlassenen weiblichen Jugend bedacht, wofür weitere staatliche Mittel bereitgestellt wurden. Es hatte sich die Erkenntnis durchgesetzt, daß auch Mädchen „für ihren künftigen Beruf als Gehilfinnen des Mannes, als Erzieherinnen der Kinder, als Pflegerinnen des Familienglücks, als Trägerinnen und Hüterinnen guter Sitte“ „an Leib und Seele gesund“ und „innerlich gefestigt“³⁹ sein müßten, was durch jugendpflegerische Maßnahmen erreicht werden sollte.

³⁸ W. Wendt, a.a.O., S. 43.

³⁹ W. Wendt, ebd., S. 43.

Zusammenfassend ist zu sagen, daß das Spektrum der existierenden Verbände bis zum ersten Weltkrieg den folgenden Richtungen zugeordnet werden kann:

- kirchlich
- bürgerlich - national
- sozialistisch

Dabei waren die konfessionellen Verbände zahlenmäßig am stärksten und die bürgerlich-nationalen am Besten vom Staat gefördert. Die sozialistischen oder proletarischen Jugendvereine erhielten dagegen gar keine staatliche Unterstützung und befanden sich seit dem Reichsvereinsgesetz von 1908, das besagte, daß Personen unter 18 Jahren nicht Mitglieder von politischen Vereinen sein dürften, in Existenznöten. Die Beeinflussung der Jugend mit nationalistischen und konservativen Zielen, wie es in den bürgerlich - nationalen Vereinigungen geschah, wurde dagegen als unpolitisch angesehen und somit nicht verboten, sondern im Gegenteil sehr begrüßt.

2.2 Jugendverbände in der Weimarer Zeit

In der Weimarer Zeit konnten sich die Jugendorganisationen gesellschaftlich etablieren und sehr viele Jugendliche an sich binden. Verschiedene Autoren geben an, daß 1927 etwa 40 % der Jugendlichen im Alter zwischen 14 und 21 Jahren in Jugendverbänden organisiert waren.⁴⁰

Einer der Gründe dafür mag darin liegen, daß die Weimarer Zeit die entsprechenden institutionellen und rechtlichen Rahmenbedingungen bot. Außerdem hielten die Jugendorganisationen jetzt mehr zusammen. Obwohl es zu dieser Zeit sehr viele unterschiedliche Gruppierungen mit sehr unterschiedlichen Interessen gab, schaffte es die Zentralstelle für Volkswohlfahrt seit dem Jahre 1911 regelmäßige Tagungen zu veranstalten, auf denen die Vertreter der einzelnen Verbände sich treffen und austauschen konnten. Jedoch waren die sozialis-

tischen Verbände davon bis 1917, als es der Zentralstelle erstmals gelang, fast alle Jugendorganisationen an einen Tisch zu bringen, ausgeschlossen.

Spätestens seit dem ersten Jugendpflegeerlaß nach dem ersten Weltkrieg, in dem alle - auch die sozialdemokratischen oder sozialistischen - Jugendorganisationen dazu angehalten wurden, sich in den bestehenden kommunalen Jugendpflegeausschüssen zu organisieren, begannen die einzelnen Gruppierungen sich zusammenzuraufen.

Begünstigt wurde dies dadurch, daß ihnen in eben diesem Erlaß die „volle Wahrung ihrer Selbständigkeit und die Beibehaltung ihrer Eigenart zugesichert“ wurde.⁴¹ So kam es im Jahr 1919 zur Gründung einer Dachorganisation, dem „Ausschuß der deutschen Jugendverbände“, dem im Jahr 1930 - inzwischen nannte er sich „Reichsausschuß der deutschen Jugendverbände“ - 103 und im Jahr 1932 bereits 117 Organisationen angehörten.

In den folgenden Jahren fanden noch einige weitere Tagungen statt, bei denen der begonnene Prozeß des Zusammenschlusses und der gegenseitigen Akzeptanz trotz aller weltanschaulicher Gegensätze weiter gefestigt wurde, so zum Beispiel 1921 in Brückenau.

Schließlich wurde am 9. Juli 1922 das Reichsjugendwohlfahrtsgesetz (im Folgenden RJWG abgekürzt) verabschiedet, das besagte, daß Jugendbehörden und insbesondere Jugendämter zu schaffen seien, deren Aufgabe es unter anderem laut § 6 des RJWG war, die verschiedenen Jugendpflegeaktivitäten der freien Träger zu koordinieren. § 11 des RJWG gab den Jugendämtern die Möglichkeit, „die Erledigung einzelner Geschäfte oder Gruppen von Geschäften besonderen Ausschüssen sowie Vereinigungen für Jugendhilfe, Jugendverbänden oder einzelnen in der Jugendwohlfahrt erfahrenen und bewährten Männern und Frauen widerruflich zu übertragen“⁴²

Aufgrund des akuten Finanznotstandes trat das RJWG zwar erst 1924 in Kraft, für die Verbände hatte es dann allerdings durchaus positive Effekte, da deren Orts-, Kreis- und Be-

⁴⁰ Vgl. B. Hafenecker: „Jugendarbeit als Beruf“, Opladen, 1992, S. 60, sowie H. Gängler, a.a.O., S. 185.

⁴¹ H. Gängler, ebd., S. 181.

zirksausschüsse, die Vorläufer der heutigen Jugendringe waren, bestehen blieben und ihnen außerdem von nun an von den Jugendämtern Aufgaben übertragen und auch finanziert wurden.

Es begann eine wahre Blütezeit für die Jugendverbände, was sich an ihren bereits erwähnten hohen Mitgliederzahlen belegen läßt, jedoch auch an ihrer Verbreitung und ihrem regen gesellschaftspolitischen Engagement gegen Ende der Weimarer Zeit.

2.3 Jugendverbände im Nationalsozialismus

Bei den meisten Autoren, die sich mit der Geschichte der Jugendverbände beschäftigen, endet die Beschreibung ihrer Entwicklung 1933 und zwar mit der Aussage, daß die Jugendverbände entweder von den Nazis zerschlagen oder der Hitler- Jugend (im Folgenden HJ abgekürzt) einverleibt wurden. Erst beim Wandel der Jugendverbände nach 1945 wird wieder angeknüpft.

Auch für meine Arbeit ist eine Beschreibung der HJ spätestens ab 1939 nicht mehr relevant, da im März dieses Jahres die „Jugend- Dienst- Verordnung“ erlassen wurde, die alle Jugendlichen ab 10 Jahren zum „Dienst“ in der HJ verpflichtete. Das heißt, selbst wenn die einzelnen Gruppen vorher noch von Jugendlichen ehrenamtlich geführt wurden, kann man spätestens ab 1939 nicht mehr von Ehrenamtlichkeit in diesem Zusammenhang sprechen, da die Jugendlichen sich nicht mehr generell freiwillig dazu entscheiden konnten. Laut der Definition von Ehrenamt (vgl. 1.4.1) ist Freiwilligkeit aber eines der wichtigsten Merkmale von ehrenamtlicher Tätigkeit. Spätestens ab 1939 war die HJ in Form von regelrechten Lehrplänen für die Erziehung auch dermaßen einer „quasimilitärischen Bürokratisierung“⁴³ unterworfen, daß es fraglich erscheint, ob die jugendlichen Gruppenführer noch irgendeinen Einfluß hatten.

⁴² § 11 RJWG, zitiert nach H.Gängler, a.a.O., S. 184.

Allerdings gab es laut A. Klönne auch während des Nazi- Regimes Jugendverbände, die sich widersetzen und ihre Tätigkeit versuchten, fortzuführen. Da waren zum einen die Verbände der Arbeiterjugendbewegung, die in den Jahren 1933 und 1934 noch die Hoffnung hatten, daß sie das neue Regime stürzen könnten. Jedoch wurden solche Vorhaben, ebenso wie die Versuche, illegale Jugendgruppen aufrechtzuerhalten, durch die gnadenlose Verfolgung durch die Nazis spätestens ab 1935 zunichte gemacht.

Bei den konfessionellen Jugendverbänden konnten sich die katholischen durch den Abschluß des Reichskonkordats zwischen der Hitler- Regierung und dem Vatikan im Sommer 1933 noch relativ lange am Leben erhalten. Allerdings wurden auch sie bis zu ihrem völligen Verbot um 1937/ 1938 ständig durch „Tätigkeitsbeschränkungen, Repressalien gegenüber Jugendlichen und Eltern, regionale Verbote und Eingriffe“⁴⁴ in ihrer Arbeit behindert.

Später sprach die Reichsjugendführung nur noch von bündischen „Umtrieben“ und meinte damit die letzten kleinen Restgruppierungen, die versuchten ihre Verbandsarbeit heimlich weiterzuführen. Diese Gruppen wurden sehr stark kriminalisiert und verfolgt.

In den Kriegsjahren schließlich erlebten sogenannte wilde Jugendgruppen, wie die „Edelweißpiraten“ oder die „Meuten“ den Höhepunkt ihrer Verbreitung. A. Klönne geht davon aus, daß diese teilweise an die Traditionen der Jugendverbände in der Weimarer Zeit anknüpften.⁴⁵

2.4 Der Wandel der Jugendverbände nach 1945

⁴³ A. Klönne: „Jugendverbände im Nationalsozialismus“ in: „Handbuch Jugendverbände“, Hrsg.: L. Böhnisch, H. Gängler, T. Rauschenbach, München 1991, S. 65.

⁴⁴ A. Klönne, a.a.O. S. 63.

⁴⁵ A. Klönne, ebd., S. 64.

Bis Herbst 1945 wurde die Mehrzahl der deutschen Jugendverbände, die vor 1933 existiert hatten, durch die Besatzungsmächte wieder zugelassen. Dabei wurden kirchliche Organisationen bevorzugt behandelt, da diese am wenigsten im Verdacht standen, die Nazis unterstützt zu haben. In den ersten Jahren nach dem Krieg wurden in die Jugendarbeit ganz besonders viele Hoffnungen gesetzt. Die Jugend galt als die „unbelastete Generation“, „als Hoffnungsträger für den Aufbruch in eine neue Zukunft, als Vertrauenskapital für einen neuen Anfang“.⁴⁶ Von der Jugend erhoffte sich die Gesellschaft gar die „Rettung“.⁴⁷ Auch die westlichen Besatzungsmächte, die die Deutschen zur Demokratie umerziehen wollten, widmeten dabei besonders der Jugend große Aufmerksamkeit.

Daher wundert es nicht, wenn es in der verbandlichen Jugendarbeit nach Kriegsende eigentlich nur ein Ziel gab, nämlich „..., möglichst viele Jugendliche in den demokratischen Jugendorganisationen zu erfassen, um sie für die neue Demokratie zu gewinnen.“⁴⁸

Zugleich zeichnete sich in den folgenden Jahren in der verbandlichen Jugendarbeit die Tendenz ab, nach dem Vorbild des „Reichsausschusses der Deutschen Jugendverbände“ eine „gemeinsame Repräsentanz aller demokratischen Jugendverbände zu schaffen.“⁴⁹ Als Konsequenz entstand 1949 der Deutsche Bundesjugendring.

Münchmeier spricht des weiteren von zwei Entwicklungen, die sich vor allem in den ersten zwanzig Jahren nach Kriegsende in den Jugendverbänden abzuzeichnen begannen. Als erstes nennt er die Institutionalisierung der verbandlichen Jugendarbeit. Die Jugendverbände entwickelten ein gesellschaftsbezogeneres Verständnis von Jugendarbeit, indem sie sich an der Frage auszurichten begannen, was ihre Arbeit für die Gesellschaft leisten könne. Sie wurden von partikularen Interessengemeinschaften zu gesellschaftlichen Institutionen, was

⁴⁶ R. Münchmeier: „Die Vergesellschaftung von Wertgemeinschaften“ in: „Von der Wertgemeinschaft zum Dienstleistungsunternehmen“, Hrsg.: T. Rauschenbach, C. Sachße, T. Olk; Frankfurt 1995, S. 204.

⁴⁷ R. Münchmeier, ebd., S. 205.

⁴⁸ H. Giesecke: „Die Jugendarbeit“, München 1971, S. 23/ 24.

⁴⁹ H. Giesecke, ebd., S. 24.

sich auch daran zeigte, daß sie immer mehr in staatliche und kommunale Jugendförderungsgesetze einbezogen und sozial - und jugendhilferechtlich normiert wurden.

Diese Entwicklung hatte aber auch zur Folge, daß ihre Arbeit überprüfbarer, meßbarer und verwaltungstechnisch erfaßbar werden mußte. Dies bedingte wachsende Anforderungen an die fachliche Legitimation derer, die Jugendarbeit betrieben und leitete etwa ab Mitte der 50-er Jahre die Tendenz zur Professionalisierung der Mitarbeiter ein. „Das Aufgeben der gesellschaftsdistanzierten Haltung und die Akzeptanz gesellschaftsbezogener Aufgaben verbinden sich mit einer Pädagogisierung sowohl der Ziele wie der Praxis der Jugendarbeit. Die Gruppen der Jugendarbeit sollen keine „sich selbst genügenden Zellen eines autonomen Jugendreiches“⁵⁰ mehr sein, sondern „Aufgaben, die auf das Leben der Gesamtgesellschaft gerichtet sind“⁵¹, übernehmen.

Aufgrund dieser Professionalisierungstendenzen kam es seit Ende der 50-er Jahre dann auch immer häufiger zu Diskussionen innerhalb der Jugendverbände, in denen es unter anderem auch um das Verhältnis zwischen Haupt - und Ehrenamtlichkeit ging. Einerseits wurde festgestellt, daß durch die Übernahme gesellschaftlicher Aufgaben von Jugendbildung und Jugendzucht, eine rein ehrenamtliche Struktur überfordert sei: „...stehen die Jugendverbände ständig vor dem Problem der Überlastung“⁵² Kritiker der hauptamtlichen, bezahlten Jugendarbeit warnten dagegen vor „jenem Typ des Managers, der von der Geldbeschaffung und Abrechnung lebt“, sowie vor der „Verbürokratisierung“ und „Verpädagogisierung“⁵³ der Jugendverbände. Anfang der 60-er Jahre setzte sich innerhalb der Verbände jedoch größtenteils die Erkenntnis durch, daß diese nur durch eine gelungene Zusammenarbeit beider Seiten, einen Weg aus ihrer - laut Giesecke seit Anfang der 50-er Jahre bestehenden - Krise⁵⁴, finden könnten.

⁵⁰ R. Münchmeier, a.a.O., S. 213.

⁵¹ R. Münchmeier, a.a.O., S. 213.

⁵² Deutscher Bundesjugendring 1962, S. 451, zitiert nach R. Münchmeier, ebd., S. 217.

⁵³ Recht der Jugend, Heft 22/ 1959, zitiert nach B. Hafenecker, a.a.O., S. 114.

⁵⁴ Vgl. H. Giesecke, a.a.O., S. 27.

Der erste Jugendbericht der Bundesregierung verdeutlicht die beschriebene Entwicklung im Jahr 1965 folgendermaßen: „Die Verbandsleitungen haben diese Entwicklung vorausgesehen, lange Zeit aber mit skeptischer Zurückhaltung reagiert, weil die Mitarbeit hauptamtlicher Kräfte der traditionellen Auffassung von der Eigenständigkeit der Gruppenarbeit zuwiderläuft. Inzwischen sind jedoch die Vorbehalte weitgehend abgebaut, nachdem man sich klargeworden ist, daß hauptamtliche Fachkräfte die ehrenamtlichen Gruppenleiter nicht ersetzen, sondern ergänzen sollen.“⁵⁵ Ob das Verhältnis zwischen ehrenamtlichen und hauptamtlichen Mitarbeitern in der Jugendarbeit damit wirklich auf Dauer geklärt war, soll hier nicht weiter analysiert werden, da ich auf die aktuelle Situation der Zusammenarbeit später (unter Punkt 5) eingehen werde. Zunächst einmal soll es genügen, sich darüber klar zu werden, daß Jugendarbeit, die bis zu diesem Zeitpunkt ja hauptsächlich innerhalb der Verbände stattfand, bis zum Beginn ihrer Professionalisierung in den 50-er Jahren beinahe ausschließlich durch ehrenamtliche Mitarbeiter geleistet wurde. Die ehrenamtliche Jugendarbeit hat ihre Wurzeln also ganz eindeutig in der Jugendverbandsarbeit.

2.5 Verbandliche Jugendarbeit von den siebziger Jahren bis heute

Angesichts der Studentenbewegung, die sich ab 1968 völlig unabhängig von den Verbänden zu einer sehr breiten neuen Jugendbewegung entwickelte, wuchs vielfach eine massive Kritik an den Jugendverbänden. Ihnen wurde vorgeworfen „affirmativ, autoritär, reaktionär, militaristisch oder gar faschistoid“⁵⁶ eingestellt zu sein, was oft weniger an ihren Inhalten, sondern eher an ihren verwendeten traditionellen Begriffen, Liedern, Symbolen und Ritualen festgemacht wurde.

Diese Kritik erschütterte die Jugendverbände so sehr, daß sogar ihre Überlebensfähigkeit in Frage gestellt wurde. So sahen sie sich dazu gezwungen, sich grundlegend zu verändern,

⁵⁵ B. Hafener, ebd, S. 153.

⁵⁶ F.J. Krafeld: „Von der Politisierung zur Pädagogisierung. Jugendverbände in den siebziger Jahren“, in: „Handbuch Jugendverbände“, Hrsg.: L. Böhmisch, H. Gängler, T. Rauschenbach., Weinheim, München 1991, S. 93.

indem sie begannen, gesellschaftskritische Positionen zu beziehen, sich zu politischen Fragen zu äußern und politische Aktionen mitzugestalten. Es fand ein Abschied von überholten Führungs- und Autoritätsstrukturen zugunsten einer spürbaren Politisierung statt. Des Weiteren strebten die Verbände mehr und mehr nach Selbständigkeit, was oft zu einer Befreiung aus Abhängigkeiten gegenüber Erwachsenenverbänden und einer Ablösung von denselben führte. Inhaltlich ging die Diskussion innerhalb der Verbände um verschiedene theoretische Grundverständnisse von Jugendarbeit. Es gab Auseinandersetzungen zwischen progressiven, emanzipatorischen und antikapitalistischen Ansätzen im Gegensatz zur traditioneller Jugendarbeit.

Diese Umorientierungsprozesse wurden kurze Zeit später von der allgemeinen Diskussion um eine Bildungsreform mitgeprägt. Durch Diskussionen um eine schulische Verplanung von Nachmittagen (Konzept der Ganztagschulen) und der damit verbundenen vermehrten Freizeitarbeit innerhalb der Schule, drohten die Bildungseinrichtungen der originären Jugendarbeit Konkurrenz zu machen. Dadurch waren die Jugendverbände dazu gezwungen, ihre Arbeit klarer von der der Schulen abzugrenzen und erziehungswissenschaftlich zu begründen. Die Jugendarbeit konnte sich „vor allem im Bereich des „sozialen Lernens“ etablieren und ihren emanzipatorischen Bildungsanspruch im Kontrast zur Schule profilieren.“⁵⁷

In den siebziger Jahren wurde auch der professionelle Ausbau der Jugendarbeit durch die Jugendeinrichtungen- und verbände selbst, aber auch durch den Staat, weiter vorangetrieben. Es entwickelten sich zahlreiche Formen staatlich geregelter Subventionen, so z.B. der Bundes- und der Landesjugendplan, sowie kommunale Richtlinien zur Förderung der Jugendarbeit.

Die Verbände stellten verstärkt pädagogische Mitarbeiter ein. Der Bundesjugendring bestätigte in einem Grundsatzpapier im Jahre 1972, daß „die außerschulische Jugendarbeit in erster Linie auf die Mitwirkung ehrenamtlicher Mitarbeiter angewiesen ist. Es ist jedoch festzustellen, daß außerschulische Jugendarbeit insbesondere in Institutionen auf haupt-

amtliche Mitarbeiter nicht verzichten kann.“⁵⁸ Einige Autoren sprechen in diesem Zusammenhang von einer „Pädagogisierung der Beziehung zu den jugendlichen Mitgliedern“⁵⁹ und damit auch davon, daß die „ehrenamtlichen Mitarbeiter demgegenüber an Bedeutung verloren.“⁶⁰

Mitte der siebziger Jahre sank sowohl der Reformeifer innerhalb der Verbände als auch der Anteil politischer Bildungsarbeit. Es wurde kritisiert, daß es durch sie zu einer „Überbetonung kognitiver Vermittlungsebenen“⁶¹ gekommen sei und in der Konsequenz wurde nun der Vermittlung von Techniken sozialen Verhaltens mehr Bedeutung zugemessen.

In den 80-er Jahren entstanden für die Jugendarbeit angesichts der aufkommenden sozialen Probleme, wie Armut, Jugendarbeitslosigkeit, Drogenkonsum- und abhängigkeit, sowie Gewalt, neue Aufgaben. Es entstand der Begriff der „sozialen Brennpunkte“ und Jugendarbeit differenziert sich in immer mehr Teilbereiche. Viele neue Angebote für Jugendliche entstanden, die den Jugendverbänden Konkurrenz machten, jedoch das Prinzip „Ehrenamtlichkeit“ nie so pflegten, wie es die Jugendverbände trotz aller Veränderungen im Zuge der Professionalisierung, bis heute noch tun.

Allerdings darf hier auch eine Tendenz, die mehrere Autoren seit den 80-er Jahren innerhalb der Jugendverbände beobachten, nicht außer acht gelassen werden: nämlich die Tatsache, daß eben die Forcierung des professionellen Ausbaus der Verbände zu einer gewissen „Konsumhaltung“⁶² bei den Jugendlichen geführt habe, nach dem Motto: warum sollen wir etwas tun, es gibt doch Hauptamtliche, die für diese Arbeit bezahlt werden.

Die Verbände klagen über rückläufige Mitgliederzahlen und entsprechend weniger junge Leute, die sich ehrenamtlich engagieren. So wird in der Einführung einer Broschüre des nie-

⁵⁷ L. Böhnisch, R. Münchmeier: „Wozu Jugendarbeit?“, Weinheim und München 1987, S. 19.

⁵⁸ Grundsatzpapier des Bundesjugendrings, 1972, S. 230 ff, zitiert nach B. Hafenegger, a.a.O., S. 175.

⁵⁹ F.J. Krafeld, a.a.O., S. 99.

⁶⁰ F.J. Krafeld, ebd., S.99.

⁶¹ F.J. Krafeld, ebd., S. 100.

⁶² R. Hanusch: „Jugendverbände und neue soziale Bewegungen“ in: „Handbuch Jugendverbände“, Hrsg.: L. Böhnisch, H. Gängler, T. Rauschenbach, München 1991, S. 102.

dersächsischen Landesjugendrings von „rückläufigem Engagement“⁶³ gesprochen, Thomas Rauschenbach bezeichnet diese Tendenz als „das Problem des schwindenden Ehrenamts“⁶⁴. Zahlreiche Broschüren der Jugendringe, sowie entstandene Arbeitskreise innerhalb der Verbände, die sich mit dem Thema „Ehrenamt“ beschäftigen, belegen jedoch, daß die Verbände sich mit diesem Thema auseinandersetzen und Gründe sowie Lösungen für diese Entwicklung suchen.

3 Beschreibung der momentanen strukturellen Bedingungen in der ehrenamtlichen Jugendarbeit und die Suche nach Verbesserungsmöglichkeiten

Ohne ehrenamtliches Engagement wären viele Bereiche der Jugendarbeit, zum Beispiel die Jugendverbandsarbeit nicht möglich.⁶⁵

Trotzdem stellt der Landesjugendring Niedersachsen fest, daß „die Rahmenbedingungen der Arbeit (...) zum Teil jedoch unzureichend...“⁶⁶sind.

Im folgenden Kapitel untersucht die Verfasserin, unter welchen Bedingungen ehrenamtliche Jugendarbeit durchgeführt wird und einige Vorschläge zu deren Verbesserung darstellen.

3.1 Arbeitsbedingungen

Die Anforderungen, die an ehrenamtliche Mitarbeiter gestellt werden, sind in den letzten Jahren gestiegen.

⁶³ Landesjugendring Niedersachsen: „Arbeitshilfe - Ehrenamtliche Mitarbeiterinnen in der Jugendarbeit“, Hannover 1992, S. 3.

⁶⁴ T. Rauschenbach: „Wo geht's hin mit dem Ehrenamt? Zur Standortbestimmung eines zentralen Themas der Jugendverbandsarbeit“, in: „Viel Einsatz wenig Ehre - Ehrenamtliche im Jugendverband“, Schriftenreihe Nr. 23, Hrsg.: Deutscher Bundesjugendring, Bonn 1993, S. 17.

⁶⁵ Vgl. W. Gernert: „Situationsbericht über die Mitarbeit Ehrenamtlicher in der Jugendarbeit“, in: „Ehrenamtliche fördern“, Hrsg.: Landschaftsverband Westfalen-Lippe/ Landesjugendamt, Münster 1993, S. 26.

⁶⁶ Landesjugendring Niedersachsen (Hrsg.): „Wir machen uns bezahlt! Ehrenamtliche Mitarbeiterinnen in der Jugendarbeit“, 2. Auflage, Hannover 1992, S. 9.

Durch sich wandelnde Sozialisationsbedingungen unter denen Kinder und Jugendliche aufwachsen, treffen Ehrenamtliche in ihrer Arbeit häufiger auf sogenannte „schwierige“ Teilnehmer in ihren Gruppen oder auf Freizeiten, die sie betreuen. Der Umgang mit ihnen erfordert besonderes pädagogisches Wissen.

Auch ein hohes Verwaltungswissen ist von ihnen gefordert, um Finanzressourcen für eine attraktive Jugendarbeit verfügbar zu machen.

Des Weiteren wird von Ehrenamtlichen immer mehr erwartet, daß sie auf politischer Seite adäquat die Bedeutung, die Jugendarbeit für die Gesellschaft hat, darstellen können, da die Bedeutungswahrnehmung von Kinder- und Jugendarbeit in der Öffentlichkeit abnehmend sei.⁶⁷

M. Galuske formuliert das Anforderungsprofil an freiwillige Mitarbeiter folgendermaßen: „Planung und Realisierung wettbewerbsfähiger Produkte, Pädagogik ohne Pathos, Sensibilität für Lebenswelten, Kenntnisse in Werbung, Promotion und Social-Sponsoring, Vertretung in politischen Gremien, pädagogische Fantasie in bezug auf Beziehungsarbeit und Programmgestaltung, Integration schwieriger Jugendlicher, Authentizität und Lebensweltnähe usw.“⁶⁸

Zusätzlich gehen natürlich auch an Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die sich ehrenamtlich engagieren, einschneidende gesellschaftliche Veränderungen nicht vorbei. Auch sie sind von erhöhtem Konkurrenzdruck in Ausbildung, Studium und Beruf und vom Stress bei der ...,Lösung immer schwierigerer Lebensbewältigungsaufgaben (Vom Versuch den Großstadtverkehr unverletzt zu überleben über den Streß eine eigene Wohnung zu finden, die angemessenen Geschlechtsrolle zu erproben bis zur Orientierung über den richtigen Ausbil-

⁶⁷ Vgl. M. Nörber: „Das verbandliche Prinzip Ehrenamtlichkeit- Zur Situation und Förderung der Ehrenamtlichkeit in der Jugendverbandsarbeit“, in: „Jugendverbandsarbeit und Ehrenamtlichkeit - Zukunft oder Vergangenheit“, Hrsg.: Vorstand des Hessischen Jugendrings, Wiesbaden 1991, S. 29.

⁶⁸ M. Galuske: „Eine Problemskizze“, in Jugendpolitik 1/97, S. 18.

Arbeitsplatz)“...⁶⁹ betroffen. All diese Anforderungen scheinen wenig Energie für andere Aufgaben übrig zu lassen.

In manchen Fällen wird das Engagement Ehrenamtlicher durch schwierige Bedingungen innerhalb der Einrichtungen oder Verbände erschwert.

Sie haben Probleme, das Material, die Informationen, die Räumlichkeiten oder die fachliche Begleitung, die sie für ihre Arbeit brauchen, zu bekommen, weil sie oft nicht, wie hauptamtliche Mitarbeiter, uneingeschränkten Zugang zu solchen Ressourcen haben.

3.2 Versicherungs- und Rechtsschutz

Im Bericht über die Umsetzung des Beschlusses der Jugendministerkonferenz vom 14. Mai 1982 zur Förderung ehrenamtlicher Arbeit heißt es zum Thema Unfall- und Haftpflichtversicherungsschutz sowie Rechtsschutz für ehrenamtliche Mitarbeit: „Regelung des Unfall- und Haftpflichtversicherungsschutzes für ehrenamtlich Tätige weitgehend unproblematisch und gesichert. Durch Beitritt zu den von zentralen Trägern oder von Jugendbehörden abgeschlossenen Rahmenversicherungsverträgen kann Versicherungsschutz zu günstigen Bedingungen erworben werden.“⁷⁰ Andererseits fordern die Jugendringe nach wie vor, „daß alle Tätigkeiten, einschließlich Hin- und Rückfahrten, in Zusammenhang mit dem ehrenamtlichen Engagement (beispielsweise Unfallversicherungsschutz, Haftpflichtversicherungsschutz, Kfz- Zusatz-Haftpflichtversicherung) durch die öffentliche Hand versichert werden.“⁷¹ Die Praxis zeigt nämlich, daß ein umfassender Versicherungsschutz noch nicht immer verwirklicht ist.

⁶⁹ D. Damm: „Thesen zur Veränderung der Bedingungen für ehrenamtliche Mitarbeit in der Jugendarbeit“, in: „Jugendverbandsarbeit und Ehrenamtlichkeit - Zur Situation und Förderung der Ehrenamtlichkeit in der Jugendverbandsarbeit“, Hrsg.: Vorstand des hessischen Jugendrings, Wiesbaden 1991, S. 39.

⁷⁰ Jugendministerkonferenz (Hrsg.): „Förderung ehrenamtlichen Engagements- Bericht über die Umsetzung des Beschlusses der Jugendministerkonferenz vom 14. Mai 1982 zur Förderung der ehrenamtlichen Arbeit“, in: „Jugendverbandsarbeit und Ehrenamtlichkeit - Zukunft oder Vergangenheit?“, Hrsg.: Vorstand des Hessischen Jugendrings, Wiesbaden 1991, S. 121.

⁷¹ Landesjugendring Niedersachsen (Hrsg.): „Wir machen uns bezahlt- Ehrenamtliche Mitarbeiterinnen in der Jugendarbeit“, 2. Auflage, Hannover 1992, S. 14/ 15.

Des weiteren fordern Jugendverbände, Zeiten ehrenamtlicher Tätigkeit sozial besser abzusichern, indem sie auf die Rente angerechnet werden. Seit der Rentenreform von 1992 ist es bereits möglich, „auf Antrag freiwillige Beiträge von ehrenamtlichen Pflegepersonen bei entsprechendem Nachweis Pflichtbeiträgen gleichzustellen.“⁷² Dies ist nach Ansicht der Verfasserin zwar ein guter Ansatz, der aber auf alle ehrenamtlich Tätigen ausgedehnt werden müßte. Noch wünschenswerter wäre es, wenn statt freiwilliger Beiträge von Ehrenamtlern die Rentenbeiträge generell durch die öffentliche Hand geleistet würden.

3.3 Finanzielle Aufwendungen

Ehrenamt und Geld - ein scheinbarer Gegensatz.

Da aber auch der engagierteste Ehrenamtler oft von der Realität der persönlichen engen Finanzressourcen eingeholt wird, hat das Kapitel der Finanzen im Ehrenamt einen hohen Stellenwert.

Der Landesjugendring Nordrhein-Westfalen äußerte sich im Jahre 1992 bezüglich des Themas „finanzielle Aufwendungen“ folgendermaßen zur aktuellen Situation: „Gerade in Jugendverbänden findet ehrenamtliche Arbeit in hohem Umfang ohne jedwede finanzielle Honorierung und oft sogar ohne volle Erstattung der Auslagen (z.B. Telefon-, Fahrtkosten etc.) statt.“⁷³

3.3.1 Aufwandsentschädigungen

Als Aufwandsentschädigungen werden in dieser Arbeit Geldbeträge bezeichnet, die ehrenamtlichen Mitarbeitern gezahlt werden, um sie für die Zeit, die sie für ihr Engagement investieren und nicht für andere zum Beispiel mit einem Honorar bezahlte Tätigkeiten zur Verfügung haben, zu entschädigen.

⁷² H. Brandenburg, a.a.O., S. 115/116.

⁷³ Stellungnahme des Landesjugendrings NRW vom 17.12.1992, zitiert nach: W. Gernert, 1993, a.a.O., S.9.

Eine Umfrage des Landesjugendamtes NRW bei 80 kommunalen Jugendämtern und den Jugendverbänden in Westfalen-Lippe⁷⁴ ergab, daß die Aufwandsentschädigungen, die gezahlt werden, sehr unterschiedlich ausfallen. Bei Verbänden und freien Trägern wird oft sehr wenig, z.B. eine Pauschale von 100 DM im Jahr oder gar nichts gezahlt. Dagegen zahlen kommunale Träger häufig geringe Anerkennungshonorare, wenn z.B. Ferienfreizeiten in eigenverantwortlicher Leitung durchgeführt werden, zwischen 0 und 500 DM pro Woche. Bei der eigenverantwortlichen Leitung von Gruppen, besonderen Projekten oder ehrenamtlicher Leitung von kleinen offenen Türen (KOTs), kommt es auch vor, daß eine Aufwandsentschädigung von bis zu 15 DM pro Stunde gezahlt wird. Allerdings haben die ehrenamtlichen Mitarbeiter in solchen Fällen laut Umfrage auch eine besondere Grundausbildung erhalten oder haben sowieso schon eine spezifische und/ oder pädagogische (Berufs-) Ausbildung.

An dieser Stelle möchte die Verfasserin allerdings darauf hinweisen, daß hier die Grenze zwischen ehrenamtlicher Tätigkeit als einer unbezahlten Arbeit und Honorarjobs zu verschwimmen droht. Bei einem Stundenlohn von 15 DM pro Stunde hält sie es nicht für angemessen, noch von Ehrenamt zu sprechen, da dies ein Betrag ist, der in der Jugendarbeit auch oft als Stundenlohn für bezahlte Arbeit gegeben wird.

3.3.2 Auslagerstattung

Kosten, die freiwilligen Mitarbeitern durch ihre Arbeit entstehen, sind zum Beispiel Telefongebühren, Ausgaben für Porto, Arbeitsmaterial, Fahrten mit dem Auto oder öffentlichen Verkehrsmitteln, Fachzeitschriften und Weiterbildungsveranstaltungen. Nach Ansicht der Jugendverbände und Jugendringe sollte es eine Selbstverständlichkeit sein, daß ihnen diese Kosten ohne bürokratische Hürden oder große Diskussionen erstattet werden. Dies scheint jedoch, laut dem Landesjugendring Niedersachsen noch nicht unbedingt die Regel zu sein: „Denn Fahrt-, Telefon-, Porto und viele andere Kosten mehr müssen häufig selbst bestrit-

⁷⁴ Vgl. W. Gernert, 1993, ebd., S. 14-16.

ten werden.“⁷⁵ Unter solchen Bedingungen kann es passieren, daß so mancher Jugendlicher oder junger Erwachsener, der sich eigentlich gerne engagieren würde, es sich finanziell nicht leisten kann, dies zu tun.

3.3.3 Verdienstaufwallerstattungen

Besonders für berufstätige Ehrenamtliche, die Ferienmaßnahmen mitgestalten, ist eine wichtige Form der finanziellen Entschädigung der bezahlte Sonderurlaub. Die Regelungen sind hier in den einzelnen Ländern unterschiedlich. Momentan werden in Nordrhein-Westfalen maximal 8 Sonderurlaubstage im Jahr gefördert. Lediglich Beamte und Richter haben einen Anspruch auf bis zu 12 Sonderurlaubstagen im Jahr. Gegenüber dem Arbeitgeber besteht kein Anspruch auf Lohnfortzahlung. „Das Land gewährt jedoch den nach § 9 des Gesetzes für Jugendwohlfahrt (Anmerkung der Verfasserin: jetzt § 75 KJHG) anerkannten Trägern in der freien Jugendhilfe als Maßnahmeträger nach Maßgabe des Haushaltsplans Mittel zum vollen oder teilweisen Ausgleich des Verdienstauffalls, der ehrenamtlichen Mitarbeitern infolge der Inanspruchnahme von Sonderurlaub entsteht.“⁷⁶ In den letzten Jahren lag die Verdienstaufwallerstattung bei etwa 80% des Lohnes. Die acht Tage Sonderurlaub sind für Ferienmaßnahmen, die in der Regel mindestens 14 Tage dauern und auch der Vor- und nachbereitung bedürfen, jedoch oft nicht ausreichend. Daher ist es normalerweise in der Praxis so, daß Ehrenamtliche zusätzlich einen Teil ihres Jahresurlaubs nutzen, um ihre freiwillige Tätigkeit ausüben zu können. Der Landschaftsverband Westfalen-Lippe und das Landesjugendamt geben einen Durchschnitt von 2 bis 7 Tagen an, die von den Ehrenamtlichen durch ihren Jahresurlaub abgedeckt werden.⁷⁷ Ein weiteres Problem hierbei ergibt sich daraus, daß viele Ehrenamtliche sich laut Angaben der Jugendverbände scheuen, den Sonderurlaub in Anspruch zu nehmen, weil sie dadurch Schwierigkeiten mit ihrem Arbeitgeber

⁷⁵ Landesjugendring Niedersachsen (Hrsg.): „Arbeitshilfe- Ehrenamtliche Mitarbeiter-innen in der Jugendarbeit“, Hannover 1992, S. 22.

⁷⁶ Jugendministerkonferenz (Hrsg.), a.a.O., S. 119.

⁷⁷ Vgl. W. Gernert, 1993, a.a.O., S. 12.

befürchten. „Die Beispiele häufen sich, bei denen Jugendliche aufgrund innerbetrieblicher Widerstände oder der allgemeinen Personalsituation, nicht die gesetzlichen Möglichkeiten in Anspruch nehmen und lieber auf ihren Erholungsurlaub zurückgreifen oder gar nicht als Betreuer für Maßnahmen der Jugendpflege zur Verfügung stehen.“⁷⁸

In diesem Zusammenhang appellieren Jugendverbände und sonstige Träger von Jugendarbeit einhellig an die Arbeitgeber, den Sonderurlaub ohne Diskussionen oder negative Folgen für den jeweiligen Arbeitnehmer zu gewähren. Des weiteren wird vorgeschlagen, ein einheitliches Gesetz auf Bundesebene zu schaffen, das den Sonderurlaub regelt. Außerdem fordern einzelne Landesjugendringe, wie z.B. der Landesjugendring Nordrhein-Westfalen den Sonderurlaub auch für nicht beamtete Arbeitnehmer auf 12 Tage auszuweiten.⁷⁹

3.3.4 Steuerliche Vorteile

Eine weitere Möglichkeit ehrenamtliches Engagement finanziell anzuerkennen, ist die Schaffung steuerlicher Vorteile für Personen, die der Gesellschaft durch ihren freiwilligen Einsatz dienen. Bisher gibt es gesetzlich nur die Möglichkeit, Mitgliedsbeiträge und Spenden an politische Parteien steuerlich abzusetzen, da dies als „Förderung staatspolitischer Zwecke“⁸⁰ gilt. Der Landesjugendring Niedersachsen ist der Auffassung, daß auch ehrenamtliches Engagement als „Förderung staatspolitischer Zwecke“ interpretiert werden könne. Seine Mitglieder fordern daher, das Steuerrecht so zu ergänzen, daß ehrenamtlich in der Jugendarbeit tätige Personen, die steuerpflichtig sind, einen Pauschalbeitrag steuerlich absetzen können. So könnten sie finanzielle Aufwendungen für ihre unentgeltliche Arbeit ersetzt bekommen.

⁷⁸ Landesjugendring Niedersachsen (Hrsg.): „Wir machen uns bezahlt - Ehrenamtliche Mitarbeiterinnen in der Jugendarbeit“, 2. Auflage, Hannover 1992, S. 12.

⁷⁹ Vgl. Landesjugendring Nordrhein-Westfalen (Hrsg.): „Förderung des ehrenamtlichen Engagements“, in: „Jugendverbandsarbeit und Ehrenamtlichkeit - Zukunft oder Vergangenheit?“, Hrsg.: Vorstand des hessischen Jugendrings, Wiesbaden 1991, S. 87.

⁸⁰ Landesjugendring Niedersachsen (Hrsg.), ebd., S. 17.

3.4 Öffentliche Würdigung

In der gängigen Literatur wird oft darauf hingewiesen, wie wichtig es sei, die Verdienste Ehrenamtlicher entsprechend ihrer Bedeutung, die sie für die Gesellschaft haben, in der Öffentlichkeit darzustellen und anzuerkennen. Einerseits soll Ehrenamtlern dadurch Dank für ihre Arbeit ausgesprochen werden, andererseits soll damit auch in der Öffentlichkeit eine Bewußtseinsveränderung zugunsten der freiwilligen, unentgeltlichen Arbeit stattfinden.

Es ist jedoch festzustellen, daß offenbar eine gewisse Unsicherheit darüber besteht, wie diese öffentliche Würdigung am Besten auszusehen habe. Die Bandbreite der Vorschläge geht dabei von Auszeichnungen und Ehrungen über Einführung eines „Jugendarbeitspreises“ bis zu kommunalen Vergünstigungen durch eine „Jugendleiter-Card“, die seit dem 1. Januar 1999 unter bestimmten Voraussetzungen erhältlich ist.

Daß es notwendig ist, sich über das Thema „öffentliche Würdigung“ ehrenamtlichen Engagements Gedanken zu machen, belegt eine 1997 vom hessischen Landesjugendring durchgeführte Befragung ehrenamtlicher Mitarbeiter in der Kinder- und Jugendarbeit. Die Anerkennung und Unterstützung ihrer Tätigkeit durch Gemeindeverwaltungen, Parteien, etc. bezeichnen lediglich 8% der Befragten als groß, während 45% sie als mangelhaft empfinden.⁸¹

Der Deutsche Bundesjugendring geht mit seiner Einschätzung sogar noch weiter, indem er konstatiert: „Das Image dieser ehrenamtlichen Mitarbeiter ist in der Öffentlichkeit nicht positiv besetzt.“⁸²

Im Folgenden wird die Verfasserin daher zwei Formen der öffentlichen Würdigung darstellen. Zuerst wird die „Jugendleiter-Card“ als ein Beispiel für eine Möglichkeit der Anerkennung ehrenamtlicher Tätigkeit durch soziale Vergünstigungen im kommunalen Bereich vorgestellt. Danach soll die Berücksichtigung freiwilliger und unentgeltlicher Tätigkeiten in der beruflichen Laufbahn diskutiert werden.

⁸¹ Vgl. Hessischer Jugendring (Hrsg.): „Unterstützung ehrenamtlichen Engagements in der Kinder- und Jugendarbeit - Auswertung einer Befragung“, Wiesbaden 1998, S. 5.

3.4.1 Soziale Vergünstigungen auf kommunaler Ebene

Als die aktuellste Bemühung in diesem Bereich ist wohl die Einführung der „Jugendleiter-Card“ zu nennen, die seit diesem Jahr den seit 1982 gültigen JugendgruppenleiterInnen - Ausweis ersetzt und dem Ehrenamt ein moderneres Outfit und mehr öffentliche Beachtung und Anerkennung verschaffen soll. Außerdem soll sie einen Ausgleich für die zeitlichen und finanziellen Belastungen, die Ehrenamtlern in der Jugendarbeit durch ihr Engagement entstehen, darstellen. Dies soll erreicht werden, indem Besitzern einer Jugendleiter-Card unter anderem Fahrpreisermäßigungen in öffentlichen Verkehrsmitteln, Vergünstigungen bei Besuchen von Freizeiteinrichtungen und Kulturveranstaltungen, sowie die Gebührenfreiheit für das Entleihen von Medien und Geräten bei Bildstellen gewährt werden. Außerdem stellt die Karte eine Genehmigung zum Zelten mit einer Gruppe dar und soll das Recht auf Freistellung und Erstattung von Verdienstausschlag sichern. Allerdings sind die konkreten Regelungen bezüglich all dieser Faktoren länderspezifisch bislang noch unterschiedlich geregelt. Voraussetzung für den Erhalt der Karte ist, daß der jeweilige Antragsteller als Jugendleiter im Sinne des §73 des Kinder- und Jugendhilfegesetzes für einen Träger der freien oder öffentlichen Jugendhilfe tätig ist. Außerdem ist es außer in Ausnahmefällen erst ab 16 Jahren möglich, in den Besitz der Karte zu gelangen und im übrigen muß der Inhaber der Card eine ausreichende theoretische und praktische Qualifizierung für die Aufgabe als Jugendleiter erhalten haben, das heißt, er muß dazu in der Lage sein, verantwortlich Aktivitäten mit Kindern und Jugendlichen zu gestalten. Den einzelnen Ländern obliegt wiederum das Recht diese Voraussetzungen noch näher einzugrenzen.⁸³ Möglich wurde die Gewährung der

⁸² Vollversammlung des Deutschen Bundesjugendrings am 27/28 Oktober 1992 in Mainz: „Für mehr Anerkennung- Ehrenamtliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Jugendverbände“, in: „Für mich und andere- ehrenamtlich in der Jugendarbeit“, Hrsg.: Deutscher Bundesjugendring, Bonn 1998, S. 71.

⁸³ Vgl. „Vereinbarung der Obersten Landesjugendbehörden zur Einführung einer Card für Jugendleiterinnen und Jugendleiter“, in: „Für mich und andere- ehrenamtlich in der Jugendarbeit“, Hrsg.: Deutscher Bundesjugendring, Bonn 1998, S. 57/58.

Vergünstigungen durch die Jugendleiter-Card, indem zahlreiche Sponsoren gewonnen wurden.

3.4.2 Berücksichtigung des ehrenamtlichen Engagements in der beruflichen Laufbahn

Das Engagement Jugendlicher und junger Erwachsener zum Nutzen unserer Gesellschaft darf insbesondere in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit nicht zu Nachteilen oder Schwierigkeiten in der beruflichen Laufbahn führen. Genau das ist aber häufig bislang noch der Fall. Den Angaben des niedersächsischen Jugendrings zufolge wird ehrenamtliches Engagement meist bereits von den Schulen unzureichend gewürdigt und führt direkt oder indirekt zu Nachteilen für die Schüler. Es wird beklagt, daß die Bereicherung, die die Schulen durch ehrenamtlich tätige Schüler und deren soziale Kompetenzen erfahren, oft nicht erkannt wird. Daher wird für den Schulbereich vorgeschlagen, Schüler, ohne daß es für sie negative Folgen hat, für ehrenamtliche Arbeiten zu beurlauben und ihre Tätigkeit im Schulzeugnis zu erwähnen.⁸⁴

Um die Kontinuität der Arbeit der Jugendverbände nicht durch einen ständigen Wechsel der ehrenamtlichen Mitarbeiter aufgrund von Umzügen zu gefährden, fordern Jugendorganisationen des weiteren, ehrenamtliche Tätigkeit bei der zentralen Studienplatzvergabe zu berücksichtigen. Dies ist laut Angaben der Jugendministerkonferenz auch bereits länderübergreifend der Fall, „sofern von den Einsatzstellen die Unverzichtbarkeit der ehrenamtlichen Mitarbeiter bestätigt wird“⁸⁵. Zusätzlich wird eine Verlängerung der Regelstudienzeit und der davon abhängenden Bafög- Höchsthörförderungsdauer verlangt, um jungen Erwachsenen die Fortsetzung ihres Engagements zu ermöglichen. Diese Forderung erscheint der Verfasserin angesichts der Bildungspolitik der letzten Jahre, die viele Studenten aus finanziellen Gründen dazu zwingt, ihr Studium so schnell wie möglich zu absolvieren, ohne sich von anderen Tätigkeiten ablenken zu lassen, besonders wichtig zu sein. Des weiteren streben die

⁸⁴ Vgl. Landesjugendring Niedersachsen (Hrsg.): „Wir machen uns bezahlt- Ehrenamtliche Mitarbeiterinnen in der Jugendarbeit“, 2. Auflage, Hannover 1992, S. 11.

Jugendverbände an, ehrenamtliche Tätigkeit als Praktikumszeit für Studierende und Auszubildende anzurechnen, beziehungsweise sie bereits bei der Auswahl der Bewerber für Studium oder Ausbildung stärker zu berücksichtigen. In manchen Schulen oder Fachhochschulen für soziale Berufe, so zum Beispiel an der Katholischen Fachhochschule Nordrhein-Westfalen, ist es bereits üblich, dabei nicht nur auf die Noten im Schulzeugnis zu achten, sondern auch ehrenamtliches Engagement zu berücksichtigen. Diese Regelung sollte nach Ansicht der Verfasserin auf alle Ausbildungsstätten oder Universitäten ausgedehnt werden. Bezüglich der Wehrpflicht fordert einige Landesjugendringe, junge Erwachsene, die sich über einen bestimmten Zeitraum hinweg ehrenamtlich engagiert haben, davon freizustellen.⁸⁶ Eine solche Regelung existiert bereits im Katastrophenschutz und soll analog übertragen werden. Andere Jugendverbände fordern lediglich ehrenamtliche Tätigkeiten bei der Zuteilung der Einsatzstellen für den Wehr-, beziehungsweise Zivildienst zu berücksichtigen und die Freistellungsmöglichkeiten zu verbessern.⁸⁷ Die Verfasserin möchte sich hier der zuerst genannten Forderung anschließen. Sie ist der Meinung, daß eine Freistellung von der Wehrpflicht für Leute, die sich schon sehr lange ehrenamtlich engagieren oder beabsichtigen, dies noch sehr lange zu tun, helfen könnte, den Zeitverlust, der ehrenamtlich Tätigen zum Beispiel im Studium durch ihr Engagement oft entsteht, wieder auszugleichen.

T. Rentschler stellt im übrigen fest, daß es immer noch viele Unternehmen gibt, die in ehrenamtlich tätigen Mitarbeitern eine Belastung sehen, etwa wenn es um Sonderurlaub geht. Seiner Meinung nach werden bereits bei der Einstellung viel zu oft die Schlüsselqualifikationen, die Ehrenamtliche durch ihre Tätigkeit erwerben und ganz automatisch auch in ihre berufliche Arbeit einbringen, übersehen. Zu diesen Schlüsselqualifikationen, die von modernen Unternehmen auch mehr und mehr verlangt werden, gehören Teamfähigkeit, Verantwor-

⁸⁵ Jugendministerkonferenz (Hrsg.), a.a.O., S. 122.

⁸⁶ Vgl. Landesjugendring Niedersachsen (Hrsg.): „Wir machen uns bezahlt- Ehrenamtliche Mitarbeiterinnen in der Jugendarbeit“, 2. Auflage, Hannover 1992, S. 15; sowie: Hessischer Jugendring: „Sicherung und Aufwertung ehrenamtlichen Engagements in der Jugendverbandsarbeit“, in: „Jugendverbandsarbeit und Ehrenamtlichkeit- Zukunft oder Vergangenheit?“, Hrsg.: Vorstand des Hessischen Jugendrings, Wiesbaden 1991, S. 82.

tung für das eigene Handeln übernehmen, Stärken und Schwächen akzeptieren, sich Ziele setzen können, Konflikte friedlich lösen, sowie die Fähigkeit, kreative Prozesse in Gang zu bringen. Daher ist Rentschler der Ansicht, daß ehrenamtliche Tätigkeit in der beruflichen Laufbahn noch viel mehr gewürdigt und berücksichtigt werden muß.⁸⁸

4 Beweggründe zum ehrenamtlichen Engagement

In der Literatur wird davon ausgegangen, daß in den seltensten Fällen ein einziges Motiv zur Aufnahme einer ehrenamtlichen Tätigkeit führt, sondern ganz unterschiedliche Beweggründe zusammenwirken.⁸⁹

Haines beschreibt, daß die Gründe aus denen heraus sich Menschen für ein ehrenamtliches Engagement interessieren, sich mit der Zeit gewandelt haben und immer mehr individuell begründet sind. Sie ist der Auffassung, daß eine ehrenamtliche Tätigkeit heute nicht mehr so sehr aus Pflichtgefühl und Altruismus heraus übernommen wird, sondern egozentrische Motive, wie persönliche Befriedigung und Erfüllung einen höheren Stellenwert haben.⁹⁰ Diese Entwicklung läßt sich nach R. Winter auf die „Enttraditionalisierung und Auflösung sozialer Milieus“⁹¹ und die damit verbundene Individualisierung zurückführen. Für junge Menschen ist es heute nicht mehr selbstverständlich, ein Ehrenamt zu übernehmen. Statt dessen fragen sich Ehrenamtler, was ihnen ihr Engagement bringt und welchen persönlichen Nutzen sie daraus ziehen können.⁹² Eine Studie über freiwillige Mitarbeiter der DLRG kommt zu dem Ergebnis, daß „ehrenamtliches Engagement weniger an traditionellen Werten wie Pflichterfüllung, Dienst für eine moralisch wertvolle Sache orientiert ist, sondern von

⁸⁷ Vgl. Landesjugendring Nordrhein-Westfalen, a.a.O., S. 88.

⁸⁸ Vgl. T. Rentschler: „Schlüsselqualifikationen Ehrenamtlicher“, in: Jugendpolitik 1/ 97, S. 24

⁸⁹ Vgl. M. Nörber, a.a.O., S. 30.

⁹⁰ Vgl. E. Haines, a.a.O., S. 306.

⁹¹ R. Winter: „Das Projekt „Neue Ehrenamtlichkeit““, in: „Jugendverbandsarbeit und Ehrenamtlichkeit- Zukunft oder Vergangenheit“, Hrsg.: Vorstand des hessischen Jugendrings, Wiesbaden 1991, S. 50.

⁹² Vgl. R. Winter, 1991, ebd., S. 51.

pragmatischen Gesichtspunkten, dem eigenen Interesse und dem Nutzen für die eigene Persönlichkeitsentwicklung geleitet ist.“⁹³

Bisher beschäftigen sich wenige Autoren eingehend mit den Motiven für ehrenamtliches Engagement in der Jugendarbeit, so daß diese hier auch nur entsprechend knapp und teilweise ohne Belege über ihre Beliebtheit unter ehrenamtlichen Mitarbeitern dargestellt werden können.

4.1 Christlich- karitative Beweggründe

Menschen, die sich aus christlich- karitativen Motiven heraus ehrenamtlich engagieren, sehen ihre freiwillige Tätigkeit als Dienst und Pflichterfüllung unter Bezugnahme auf die Werte ihres christlichen Glaubens. „Praktizierte Nächstenliebe impliziert die Hilfeleistung und den Einsatz für andere Menschen.“⁹⁴

Für ehrenamtliche Mitarbeiter in der Jugendarbeit scheint dieser Beweggrund allerdings eher unwichtig zu sein. Bei einer im Jahre 1982 von F. Hamburger durchgeführten Umfrage⁹⁵ unter 376 jungen Ehrenamtlern waren 168 der Befragten bei konfessionellen Jugendverbänden tätig. Trotzdem gaben lediglich 3 Personen christliches Engagement als Grund für ihre Mitarbeit an. Zu bemerken ist dazu, daß dieses Motiv in der Liste der 14 vorgeschlagenen Beweggründe fehlte und unter „Sonstiges“ selbst angegeben werden mußte, was die geringe Zahl vielleicht mit erklären könnte. Die Motivrubrik „Ich arbeite in der Jugendarbeit mit, weil ich anderen meine Weltanschauung (z.B. politisch/ religiös) nahebringen möchte“ trifft nicht ganz die gleiche Motivlage, soll aber hier der Vollständigkeit halber erwähnt werden. Unter den 14 vorgeschlagenen Beweggründen lag dieses Motiv der Beliebtheit nach aber auch lediglich an zwölfter Stelle.⁹⁶

⁹³ Reichwein/Freund 1992, S. 282, zitiert nach: M. Galuske, a.a.O., S. 18.

⁹⁴ G. Jakob: „Zwischen Dienst und Selbstbezug- Biographieverläufe ehrenamtlicher Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen“, in: Neue Praxis 1/ 91, S. 26.

⁹⁵ Vgl. F. Hamburger, 1982, a.a.O., S. 14

4.2 Politisches oder gesellschaftliches Verantwortungsgefühl

Hier wird das Engagement in den Dienst einer guten Sache oder Idee gestellt, weil der jeweilige Ehrenamtliche von ihr und ihrem Nutzen für die Gesellschaft überzeugt ist.

S. Reichwein ist aufgrund von Fallanalysen der Ansicht, daß dahinter nicht immer umfassende theoretische Überzeugungen, die ganze Lebensführung umfassende Werthaltungen oder klare Weltbilder stehen müssen. Vielmehr geht sie davon aus, daß es sich hierbei um handlungspragmatisches Engagement handelt, das zwar innerhalb bestimmter weltanschaulich-politischer Themenkontexte stattfindet, aber oft an die „eigene spezifische biographische Situation, konkrete Interessen- und Lebenslagen“⁹⁷ anknüpft.

4.3 Betroffenheit

T. Rauschenbach unterteilt den Beweggrund Betroffenheit in die beiden Gruppen:

- Selbstbetroffenheit und
- stellvertretende Betroffenheit.⁹⁸

Er definiert Selbstbetroffenheit als Betroffenheit in eigener Sache, die zu Formen der Selbsthilfe, während der Zeit der eigenen Betroffenheit führen kann. Diese Selbsthilfe muß jedoch nicht zwangsläufig, wie der Name annehmen lassen könnte, in einer Selbsthilfegruppe stattfinden. Selbsthilfe im Rahmen der Jugendarbeit bedeutet vielmehr, daß ein Jugendlicher oder junger Erwachsener in seinem Jugendverband oder Jugendzentrum zum Beispiel eine Kochgruppe vermißt und daher selber dazu beiträgt, daß sie entsteht und sie vielleicht anschließend auch leitet.

Bei der Motivlage der stellvertretenden Betroffenheit geht es um ein Engagement für Angehörige oder Freunde „für die und mit denen man sich engagiert“⁹⁹. Diese Motivlage findet

⁹⁶ Vgl. F. Hamburger, 1982, ebd., S. 28.

⁹⁷ S. Reichwein: „Lust oder Frust?“, in: Jugendpolitik 1/ 92, S. 22.

⁹⁸ Vgl. T. Rauschenbach: „Das Ehrenamt in der sozialen Arbeit- Notizen zu einem schwierigen Thema- Statement zum Podium“, in: „Das Ehrenamt in der sozialen Arbeit“, Hrsg.: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Bonn 1995, S. 30.

⁹⁹ T. Rauschenbach, 1995, ebd., S. 30.

man häufiger in der Behindertenarbeit als in der Jugendarbeit. Ein Beispiel dafür sind in diesem Bereich die zahlreichen Vereine, die aus Elterninitiativen entstanden sind, wie etwa die Lebenshilfe.

4.4 Lern- und Weiterbildungsmöglichkeit

Ein Beweggrund für die Ausübung einer ehrenamtlichen Tätigkeit kann auch die Tatsache sein, daß sie Möglichkeiten bietet, praktische Fähigkeiten und Fertigkeiten zu entdecken oder weiterzuentwickeln oder pädagogisches, organisatorisches und politisches Wissen zu erwerben. Außerdem kann sie die Gelegenheit bieten, sich beruflich zu orientieren oder Qualifikationen, die dem späteren Beruf dienlich sein können, zu erwerben. „Oft wird über die ehrenamtliche Mitarbeit das Interesse für eine bestimmte berufliche Orientierung geweckt. Vielfach unterstützen die ehrenamtlichen Tätigkeiten die berufliche Ausbildung.“¹⁰⁰ Entsprechende Motivlagen kommen in der Umfrage von Hamburger zweimal vor. Als erstes gibt es das Motiv „Ich arbeite in der Jugendarbeit mit, weil ich in der Jugendarbeit eventuell mein zukünftiges Berufsfeld sehe.“ Dieses Motiv liegt der Beliebtheit nach an vorletzter (dreizehnter) Stelle. Außerdem gibt es die Rubrik: „Ich arbeite in der Jugendarbeit mit, weil ich meine Fähigkeiten und Fertigkeiten ausbilden möchte.“, das der Beliebtheit nach an neunter Stelle liegt.¹⁰¹

4.5 Sinnvolle Freizeitbeschäftigung

Der Wunsch, die eigene und die Freizeit anderer sinnvoll zu gestalten, ist nach Hamburger ein wichtiges Motiv für junge Menschen, die sich ehrenamtlich in der Jugendarbeit betätigen.¹⁰²

Schließlich bieten Jugendeinrichtungen- und Verbände nicht nur den Besuchern eine Menge Gestaltungsräume und Möglichkeiten der Beschäftigung, sondern auch die Ehrenamtler

¹⁰⁰ S. Reichwein, a.a.O., S. 23.

¹⁰¹ Vgl. F. Hamburger, 1982, a.a.O., S. 28.

können wählen, welche Tätigkeit am ehesten ihren Interessen entspricht oder was für Angebote für Teilnehmer sie gerne (mit-)gestalten möchten.

Die sinnvolle Gestaltung der eigenen Freizeit liegt bei den von Hamburger befragten jungen Ehrenamtler*innen der Beliebtheit nach an dritter Stelle. Das Motiv: „ich arbeite in der Jugendarbeit mit, weil ich Jugendlichen ermöglichen will, ihre Freizeit sinnvoll zu gestalten“, ist bei ihnen der beliebteste unter den 14 vorgeschlagenen Beweggründen für ein ehrenamtliches Engagement.¹⁰³

4.6 Finanzieller Vorteil

S. Reichwein erläutert einen weiteren Grund aus dem Ehrenamtler*innen sich engagieren und macht dazu folgende Aussage: „Im besten Fall gelingt es, die eigene Rolle als ehrenamtliche(r) Mitarbeiter*in dazu zu nutzen, eigene Vorlieben als offizielle Verbandsangebote zu deklarieren und die materiellen und organisatorischen Ressourcen des Verbandes zu nutzen, sich auch eher exotische Freizeitaktivitäten zu gönnen.“¹⁰⁴ Insofern kann eine ehrenamtliche Tätigkeit also auch einen finanziellen Vorteil bieten. Ein weiteres Beispiel dafür sind theoretische oder auch praktische Fortbildungen, die ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen zuweilen von Verbänden oder Jugendeinrichtungen ganz oder teilweise finanziert werden. Wenn etwa ein Ehrenamtler*in, um eine Gruppe oder Ferienfahrt leiten zu können, einen Töpferkurs oder Segelschein bezahlt bekommt, für den er sich sowieso interessierte, kann auch diese Tatsache ein Grund für eine ehrenamtliche Mitarbeit sein.

4.7 Persönlichkeitsbildende Selbsterfahrung oder Selbstverwirklichung

Über den Austausch mit anderen und über deren Anerkennung für ihre ehrenamtliche Tätigkeit, können junge Ehrenamtler*innen wichtige Impulse für ihre Persönlichkeitsentwicklung erhalten und somit auch anderen Jugendlichen Anstöße zur Identitätsfindung geben. S. Reich-

¹⁰² Vgl. F. Hamburger, 1982, ebd., S. 27.

¹⁰³ Vgl. F. Hamburger, 1982, ebd., S. 28.

wein spricht sogar von der Möglichkeit der „Problembewältigung“ die gelingt, „indem über die ehrenamtliche Tätigkeit selbstbewußtseinsstärkende Kompetenzen gewonnen werden“¹⁰⁵. Außerdem kann ein Motiv für die Übernahme einer ehrenamtlichen Tätigkeit die Tatsache sein, daß sich dadurch Möglichkeiten bieten, eigene Ideen und Vorstellungen zu verwirklichen, was zur Selbstverwirklichung und Selbstzufriedenheit beitragen kann. Die eigene, durch die ehrenamtliche Tätigkeit erfahrene, Persönlichkeitsentwicklung kann Ehrenamtler auch dazu befähigen, anderen bei deren Persönlichkeitsentwicklung oder Problembewältigung zu helfen. Dieses Motiv findet sich auch in der Umfrage von Hamburger. Es fand bei den Befragten viel Zustimmung und lag somit der Beliebtheit nach an zweiter Stelle.¹⁰⁶

4.8 Spaß/ Geselligkeit

R. Winter erwähnt den Spaß an der Arbeit mit den Jugendlichen und das gesellige Zusammensein mit anderen Ehrenamtlichen als eine sehr wichtige Motivation für die Übernahme eines Ehrenamtes. Er bezeichnet Verbände als „Szenen“¹⁰⁷, in denen sich ein starkes Zusammengehörigkeitsgefühl entwickeln kann. S. Reichwein zieht sogar folgenden Schluß aus ihrer Studie unter Ehrenamtlichen in der DLRG: „Je intensiver die sozialen Kontakte im Verband, je höher auch die Wahrscheinlichkeit, sich stärker im Verband zu engagieren und Verantwortung und Funktionen im Verband zu übernehmen.“¹⁰⁸ Hier wird dem Beweggrund der sozialen Kontakte und der Geselligkeit also ein sehr großes Gewicht als Motivationsfaktor für ehrenamtliche Jugendarbeit beigemessen.

Das Motiv Spaß wird bei Hamburger nicht aufgeführt, dafür geben es aber 41 der Befragten von sich aus unter „Sonstiges“ an, was darauf schließen läßt, daß es für Ehrenamtliche in der Jugendarbeit eine nicht zu unterschätzende Bedeutung hat. Das Motiv „Ich arbeite in

¹⁰⁴ S. Reichwein, a.a.O., S. 23.

¹⁰⁵ S. Reichwein, a.a.O., S. 22.

¹⁰⁶ Vgl. F. Hamburger, 1982, a.a.O., S. 28.

¹⁰⁷ R. Winter: „Neue Chancen fürs Ehrenamt“, in Jugendpolitik 1/ 92, S. 19.

der Jugendarbeit mit, weil ich dabei die Möglichkeit habe, Freunde zu treffen“ findet eine recht breite Zustimmung und liegt der Beliebtheit nach an fünfter Stelle.¹⁰⁹

4.9 Anerkennung/ Statusgewinn

Ein von Ehrenamtlern selten ausgesprochenes Motiv für ein ehrenamtliches Engagement ist die dadurch erfahrbare Anerkennung oder ein mit dem Ehrenamt einhergehender Statusgewinn. Durch das freiwillige Engagement können Ehrenamtler Sonderrechte- und befugnisse erlangen, die sie von den anderen abheben, so zum Beispiel Schlüsselgewalt oder die Möglichkeit bei Entscheidungen mitzubestimmen. Nicht zuletzt werden ehrenamtlich Tätige zuweilen mit Namen und/ oder Foto in der Presse erwähnt oder zum Beispiel zu Empfängen beim Bürgermeister eingeladen und dort geehrt. Dadurch können sie in ihrer Gegend recht bekannt werden, was auch ein möglicher Anreiz für ein Engagement sein kann.

H. Funk und R. Winter sind davon überzeugt, daß gerade in Zeiten der Auflösung sozialer Milieus, die Anerkennung durch andere als Widerspiegelung der eigenen Person besonders wichtig ist. Menschen haben das Bedürfnis, zu erfahren, daß sie wichtig sind und etwas bewirken können, und nicht überflüssig und ersetzbar in der Masse verschwinden.¹¹⁰

5 Die Stärkung des ehrenamtlichen Selbstbewußtseins

5.1 Grundsätzliche Überlegungen

Die pädagogische Bedeutung und die Chancen, die eine ehrenamtliche Mitarbeit Jugendlicher und junger Erwachsener bietet, ist in der gängigen Literatur unbestritten. Der Landesjugendring Nordrhein-Westfalen betont in diesem Zusammenhang beispielsweise besonders die Chance zur Persönlichkeitsentwicklung, Selbstverwirklichung und der gesellschaftlichen

¹⁰⁸ S. Reichwein, ebd., S. 22.

¹⁰⁹ Vgl. F. Hamburger, 1982, a.a.O., S. 28.

¹¹⁰ Vgl. H. Funk, R. Winter: „Ehrenamtlichkeit in Jugendverbänden“, in: Deutsche Jugend 12/ 92, S. 527.

Mitgestaltung.¹¹¹ Der Hessische Jugendring bezeichnet das Ehrenamt als „ein wichtiges persönlichkeitsbildendes, soziales und politisches Lernfeld.“¹¹² H. Thiersch sieht in der freiwilligen Übernahme von Verantwortung „das Muster eines Lernens, in dem der Einzelne sich entwirft, sich vornimmt, wer er vor anderen und mit anderen zusammen werden will.“¹¹³ Des Weiteren kann eine ehrenamtliche Tätigkeit durch die Möglichkeit der Mitbestimmung das demokratische Bewußtsein fördern. Ehrenamtlichkeit wird außerdem als ein pädagogisches Prinzip bezeichnet, mit dem das Selbstvertrauen und das Selbstbewußtsein gestärkt, sowie Begabungen und Fähigkeiten geweckt und gefördert werden können.¹¹⁴

Eine im Jahre 1987 durchgeführte Befragung an 52 Fachhochschulen für Sozialpädagogik ergab jedoch, daß bis dahin nur an fünf Schulen das Thema Ehrenamt als Studieninhalt behandelt wurde.¹¹⁵

Dementsprechend ist es nicht verwunderlich, wenn viele hauptamtliche Mitarbeiter sich nach wie vor damit schwertun, die genannten pädagogischen Möglichkeiten zu sehen und zu nutzen, indem sie die jungen Ehrenamtler in angemessener Weise bei ihrer Tätigkeit beraten und unterstützen. In einem Situationsbericht über die Mitarbeit Ehrenamtlicher in der Jugendhilfe konstatiert W. Gernert: „Ehrenamtliche werden überfordert und unterfordert“¹¹⁶

Die Kritik, die Ehrenamtler an den pädagogischen Fachkräften üben, beginnt Gernert zufolge bei „mangelndem Verständnis für Ehrenamtliche“ und geht weiter über „unzulängliches Eingehen auf jugendliche Bedürfnisse“ und „verkrusteten Umgangsformen“ bis zu „theoretischer Kopflastigkeit“ und „fehlender Treue im Kleinen“¹¹⁷

¹¹¹ Vgl. Landesjugendring Nordrhein-Westfalen: „Förderung des ehrenamtlichen Engagements“, in: „Ehrenamtliche fördern“, Hrsg.: Landschaftsverband Westfalen-Lippe/ Landesjugendamt, Münster 1993, S. 104.

¹¹² Hessischer Jugendring: „Sicherung und Aufwertung ehrenamtlichen Engagements in der Jugendverbandsarbeit“, in: „Jugendverbandsarbeit und Ehrenamtlichkeit- Zukunft oder Vergangenheit?“, Hrsg.: Vorstand des Hessischen Jugendrings, Wiesbaden 1991, S. 77.

¹¹³ H. Thiersch: „Jugend in Verantwortung“, in: „Handbuch Jugendverbände“, Hrsg.: L. Böhnisch, H. Gängler, T. Rauschenbach, Weinheim und München 1991, S. 805.

¹¹⁴ Vgl. B. Müller, a.a.O., S.96.

¹¹⁵ Vgl. B. Müller, ebd., S. 100.

¹¹⁶ W. Gernert, 1993, a.a.O., S. 32.

¹¹⁷ W. Gernert: „Jugendführung als Freizeithobby“, in: caritas 1/ 84, S. 231.

Allerdings können die pädagogischen Möglichkeiten, die im ehrenamtlichen Engagement liegen, nur bei einer guten fachlichen Begleitung, genutzt werden. Oftmals führen strukturelle Mängel jedoch dazu, daß die Hauptamtler zu überlastet sind, um die nötige Zeit für die Begleitung der Ehrenamtler aufbringen zu können. Ehrenamtler, die sich in der Arbeit allein gelassen und überfordert fühlen und nicht wissen, wen sie um Unterstützung bitten sollen, werden frustrierende Erlebnisse, aber keine bestärkenden und lehrreichen Erfolgserlebnisse verbuchen können.

Die Verfasserin stimmt der Aussage zu, daß „die Leistungsfähigkeit des Ehrenamts (...) mithin untrennbar von der Einsatzmotivation der hauptamtlichen Kräfte“¹¹⁸ abhängt. Andererseits multiplizieren ehrenamtliche Kräfte aber auch die Möglichkeiten der Hauptamtler.¹¹⁹ Insofern profitiert also auch die Einrichtung oder der Jugendverband von der Zeit und Energie, die in eine angemessene Begleitung der Ehrenamtler investiert wird.

5.2 Die Anforderungen an die pädagogische Fachkraft

Laut B. Sturzenhecker sollten sich Hauptamtler darüber bewußt sein, daß die beste Bestärkung Ehrenamtlicher im spürbaren Erfolg ihrer Arbeit liegt, denn Erfolg bedeutet für sie eine Erfüllung der Ziele und Motive ihres Engagements. Also sollte der Hauptamtler generell darauf achten, daß die Bedingungen für die Erlangung dieser Erfolge vorhanden sind.¹²⁰

Das Anforderungsprofil, das sich daraus an Hauptamtler, die Ehrenamtliche begleiten und fördern, ergibt, ist vielschichtig. Sie sollen die Ehrenamtler als „Motoren“¹²¹ motivieren, als „Kristallisationspunkt“¹²² die Projekte tragen, sowie Freiräume für die Realisierung der Vorstellungen Ehrenamtlicher schaffen, indem sie den Ehrenamtlern unerfreuliche, zeitauf-

¹¹⁸ W. Gernert, 1993, ebd., S. 36.

¹¹⁹ Vgl. W. Gernert, 1993, ebd., S. 36.

¹²⁰ Vgl. B. Sturzenhecker: „Ehrenamtliche fördern- praktische Vorschläge für die Jugendarbeit“, in: „Ehrenamtliche fördern“, Hrsg.: Landschaftsverband Westfalen-Lippe/ Landesjugendamt, Münster 1993, S. 62.

¹²¹ Y. Dick, B. Sturzenhecker: „Das „Mindener Modell“- Ehrenamtliche in Ferienaktionen und Projekten der kommunalen Jugendarbeit“, in: „Ehrenamtliche fördern“, Hrsg.: Landschaftsverband Westfalen-Lippe/ Landesjugendamt, Münster 1993, S. 74.

¹²² Y. Dick, B. Sturzenhecker, ebd., S. 74.

wendige und oft uninteressante Aufgaben (Organisation, Verwaltung, Finanzen usw.) abnehmen. Die Hauptamtlichen sollen des Weiteren die Kontinuität der Arbeit sichern (aufgrund der Fluktuation der Ehrenamtlichen) und auch für deren Weiterentwicklung sorgen. Ihre Aufgabe ist es außerdem, den Ehrenamtlichen alle für ihre Arbeit wichtigen Informationen und Ressourcen zugänglich machen, um ihre Selbstbestimmung und ihr Mitspracherecht zu sichern. Nicht zuletzt sollen Hauptamtler Fortbildungen für die ehrenamtlichen Mitarbeiter oder auch mit ihnen zusammen organisieren und stets ein offenes Ohr für ihre Fragen und Probleme haben, um ihnen beratend zur Seite zu stehen.¹²³ „Bei Berücksichtigung unterschiedlicher Kompetenzen sollte ein partnerschaftliches Miteinander angestrebt werden.“¹²⁴

Nach dieser Beschreibung wird es nachvollziehbar, wenn B. Sturzenhecker von „Dienstleistungen für Dienstleister“¹²⁵ als der neuen Perspektive im Umgang mit Ehrenamtlichen spricht oder M. Galuske erklärt, die Hauptamtlichen hätten eine „Servicefunktion“ für die Ehrenamtlichen.¹²⁶ Zusammenfassend ist nach Ansicht der Verfasserin zu sagen, daß es für den Hauptamtler vor allen Dingen gilt, eine Atmosphäre zu schaffen, in der den Ehrenamtlichen die Erfüllung ihrer Aufgaben Spaß macht.

5.2.1 Bedarfsermittlung und Gestaltung der ehrenamtlichen Aufgabenfelder

Ausgangspunkt in der Begleitung Ehrenamtlicher „...müssen die Bedürfnisse, Interessen und Motivationen der Ehrenamtlichen sein.“¹²⁷ Also ist es zuerst einmal die Aufgabe des Hauptamtlers herauszufinden, warum die Ehrenamtler, die er betreut, sich engagieren, was genau sie sich davon versprechen und welche Forderungen oder Erwartungen sie an den Hauptamtler haben. Dies kann individuell sehr stark variieren. Während einige eventuell möglichst selbständig und eigenverantwortlich ihre ehrenamtliche Arbeit machen wollen,

¹²³ Vgl. Y. Dick, B. Sturzenhecker, a.a.O., S. 74.

¹²⁴ B. Müller, a.a.O., S. 103.

¹²⁵ B. Sturzenhecker, 1993, a.a.O., S. 48.

¹²⁶ M. Galuske, a.a.O., S. 19.

haben andere vielleicht das Bedürfnis nach sehr viel Anleitung und Austausch. Dies hängt sicherlich von den Kompetenzen, Fähigkeiten, Interessen und der Erfahrung der einzelnen Ehrenamtler ab, aber auch von anderen Faktoren, wie zum Beispiel davon, wieviel Zeit sie investieren können. Laut Gernert ist darauf zu achten,„..., daß die zeitliche Belastung Ehrenamtlicher für diese klar erkennbar und begrenzt sein muß.“¹²⁸ Dies kann verwirklicht werden, indem den Ehrenamtlern unterschiedlich schwierige und unterschiedlich zeitaufwendige Aufgaben angeboten werden, so daß jeder ehrenamtliche Mitarbeiter eine Aufgabe finden kann, die seinem Zeitbudget, seinen Interessen und Kompetenzen angemessen ist. Sturzenhecker spricht in diesem Zusammenhang von einer „Differenzierung der ehrenamtlichen Arbeitsformen“, die auch helfen soll, demotivierende Über- oder Unterforderung der ehrenamtlichen Mitarbeiter zu vermeiden. Unabhängig davon, wieviele Ehrenamtler sich in einem Verband oder einer Einrichtung engagieren, sollte unbedingt darauf geachtet werden, daß den einzelnen ehrenamtlichen Mitarbeitern nicht zuviele Aufgaben übertragen werden. Der Begriff der Flexibilisierung der Aufgabenfelder beinhaltet, daß es auch problemlos möglich sein sollte, daß die Ehrenamtler ihre Aufgaben wechseln. Dies beugt einerseits der Gefahr der Unterforderung aufgrund von fehlenden neuen Herausforderungen vor. Andererseits hilft diese Flexibilisierung zu vermeiden, daß einzelne Aufgaben über Jahre hinweg an ein und derselben Person hängen und schließlich auf diese scheinbar kaum noch verzichtet werden kann, da sie zu einem Experten auf ihrem Gebiet geworden ist. Trotz der vorgeschlagenen Differenzierung und Flexibilisierung der ehrenamtlichen Aufgabenfelder, ist es nicht empfehlenswert, einzelne Tätigkeiten so sehr zu reduzieren, daß sie nur noch Handlangerdienste sind. ¹²⁹ Die Verfasserin stimmt der Auffassung Sturzenheckers zu, daß es sehr wichtig ist, daß jede noch so kleine Aufgabe gewisse Selbstbestimmungsanteile enthält und klar erkennbar wird, daß sie für das Projekt oder die Organisation insgesamt von Bedeutung ist. Denn bezüglich der Motivation der ehrenamtlichen Mitarbeiter sollte der

¹²⁷ B. Müller, ebd., S. 102.

¹²⁸ W. Gernert, 1993, a.a.O., S. 34.

Hauptamtler sich stets darüber bewußt sein: „Je größer der Spielraum individueller Bestimmung ist, (...) desto eher sind sie bereit, sich zu engagieren.“¹³⁰

Obwohl die Jugendverbände darüber klagen, daß sie immer weniger junge Menschen fänden, die bereit seien, sich zu engagieren, sollten die Kompetenzen, die für die ehrenamtliche Jugendarbeit notwendig sind, von Anfang an klar formuliert werden. Bei zu vielen Trägern wird laut Sturzenhecker nach wie vor nach dem Motto: „wer will, der kann“, verfahren. Dies könne jedoch leicht dazu führen, daß Ehrenamtliche überfordert und somit frustriert würden und außerdem die Attraktivität der Angebote und Leistungen für die Teilnehmer sinke. Träger sollten sich also dazu durchringen, nach einer gewissen Testphase, ungeeignete Interessenten auch einmal abzuweisen oder ihnen Aufgaben anzubieten, die ihren Kompetenzen angemessener seien.¹³¹

5.2.2 Pädagogische Beratung

„Die Beratung hat u.a. das Ziel, die Ehrenamtlichen anzuregen, Belastungen und Probleme zu erkennen, Perspektiven und Lösungen zu erarbeiten. Sie hat die Aufgabe, für Unterstützung bzw. Entlastung der Ehrenamtlichen zu sorgen.“¹³²

Diese Beratung muß fachlich, aber auch persönlich sein. Laut B. Müller sollte sie auf zwei Ebenen stattfinden, nämlich auf der individuellen Ebene und der institutionellen Ebene.

Die individuelle Ebene umfaßt dabei aufgabenbezogene Absprachen, Informationen und eine individuelle Förderung bezüglich des Aufgabenfeldes des jeweiligen Ehrenamtlers, sowie eine problembezogene Beratung, die persönlichkeitsorientiert sein sollte und auch Konfliktberatung und „Hilfestellungen zur Identitätsfindung und Lebensbewältigung“¹³³ der Ehrenamtler mit einschließt. Auf dieser Ebene kann Beratung kurzfristig, informell und spontan erfolgen, je nach Bedarf und Gelegenheit. „Deshalb sind Feste und Freizeiten, persönliche Besuche und gemeinsame Essen etc. wichtige Elemente einer entsprechenden Beglei-

¹²⁹ B. Sturzenhecker, 1993, ebd., S. 55.

¹³⁰ B. Sturzenhecker, 1993, ebenda, S. 49.

¹³¹ Vgl. B. Sturzenhecker, 1993, ebenda, S. 57.

¹³² B. Müller, a.a.O., S. 102.

tung.“¹³⁴ Zwar sollte der Hauptamtler generell für alle ehrenamtlichen Mitarbeiter da sein, zu bedenken ist allerdings, daß die problembezogene Beratung auch von dem „personalen Bezug“¹³⁵ zwischen dem entsprechenden Ehrenamtler und dem Hauptamtler abhängt und aus diesem Grunde damit sensibel umzugehen ist. Keinesfalls sollte sie aufgedrängt werden. „Hauptamtliche müssen akzeptieren, daß sie nicht für alle Ehrenamtlichen Berater oder Seelsorger sein können.“¹³⁶

Die Beratung auf institutioneller Ebene findet regelmäßig und geplant statt. Sie beinhaltet Mitarbeiterkreistreffen, bei denen Informationen an alle Ehrenamtler weitergegeben werden, ein Austausch oder auch eine Reflexion stattfindet, Grundsatzfragen geklärt werden oder auch konkrete Planungen und Vorbereitungen für Projekte stattfinden.¹³⁷

Bei solchen Mitarbeiterkreistreffen hat der Hauptamtler die Möglichkeit, Teamfähigkeit, Selbständigkeit und Kooperationsfähigkeit der Ehrenamtler zu fördern, indem er sie möglichst eigenständig arbeiten und sich gegenseitig beraten läßt. „Ein zentrales Anliegen der Qualifizierung Ehrenamtlicher ist die Förderung der Kooperations- und Teamfähigkeit des einzelnen.“¹³⁸

Das zweite Element der Beratung auf der institutionellen Ebene umfaßt laut Müller Teamberatungen oder Supervision für die Ehrenamtler.

5.2.3 Mitsprache und Partizipation der Ehrenamtler sichern

Die Mitbestimmung und Partizipation der Ehrenamtler zu sichern, ist eine anspruchsvolle Aufgabe für die hauptamtliche Fachkraft. Einerseits werden Ehrenamtler unterfordert, wenn man ihnen nur die Basisarbeit überläßt, sie an Entscheidungen jedoch nicht beteiligt werden, andererseits sind Strukturen von Trägern, Institutionen, Förderern, Politik, usw. oft so un-

¹³³ D. Damm, a.a.O., S. 43.

¹³⁴ D. Damm, ebd., S. 43.

¹³⁵ B. Müller, ebd., S. 102.

¹³⁶ B. Müller, ebd., S. 102.

¹³⁷ Vgl. B. Müller, ebd., S. 102.

¹³⁸ B. Müller, ebd., S. 100.

durchsichtig, daß es für Ehrenamtler nicht leicht ist, sie zu durchschauen. Dazu kommt, daß die ehrenamtlichen Mitarbeiter häufig wenig Interesse an den Hintergründen und Zusammenhängen haben¹³⁹, da ihnen deren Relevanz für ihre Arbeit erst einmal klarwerden muß. Die Aufgabe des Hauptamtlers ist es also, den Ehrenamtlern die notwendige Kompetenz zur Partizipation zu vermitteln, indem er ihnen die hierfür nötigen Informationen, möglichst ohne sie zu langweilen, nahebringt. N. Huber konstatiert in diesem Zusammenhang: „Informierte Ehrenamtliche sind immer auch kompetente Ehrenamtliche.“¹⁴⁰ B. Sturzenhecker fordert: „Sie müssen alle Informationen erhalten, die zur Verfügung stehen. Entscheidungen und Hintergründe müssen durchschaubar sein und beeinflußt werden können. Vorstände u.ä. müssen kontrollierbar sein und ihre Politik offenlegen.“¹⁴¹

Im übrigen gilt es gerade bei jungen Ehrenamtlern, ihnen auch Mut zur nachdrücklichen Formulierung und Durchsetzung ihrer Interessen zu machen.

„Nur jugendliche Ehrenamtliche, deren Identitätsentwicklung wichtige Impulse erhält und die im Emanzipationsprozeß Begleitung erfahren, sind zur notwendigen Partizipation qualifiziert.“¹⁴² Die Bedeutung von Mitsprache und Partizipation der ehrenamtlichen Mitarbeiter darf nach Ansicht der Verfasserin nicht unterschätzt werden, auch wenn die Ehrenamtlichen selbst vielleicht anfangs wenig Interesse daran zeigen und Vorstände, Politiker, Träger, usw. erst einmal dazu gebracht werden müssen, deren Anliegen wirklich ernst zu nehmen. Zu bedenken ist, daß junge Menschen hier die Gelegenheit bekommen können, unmittelbar zu erfahren, was Demokratie bedeutet und wie sie funktionieren kann.

5.2.4 Fortbildungen

¹³⁹ Vgl. W. Gernert, 1993, ebd., S. 33.

¹⁴⁰ N. Huber: „Ehrenamtliche Kompetenz in professionalisierten Diensten“, in: caritas 7/8/ 1995, S. 301.

¹⁴¹ B. Sturzenhecker, 1993, a.a.O., S. 64.

¹⁴² B. Müller, a.a.O., S. 102-103.

Die Fortbildungen für die ehrenamtlichen Mitarbeiter sollten sich an ganz konkreten Inhalten orientieren, die sich auf die Praxis ihrer Arbeit projizieren lassen,¹⁴³ aber auch eine Qualifizierung ermöglichen, die genauso gut in anderen Lebensbereichen eingesetzt werden kann¹⁴⁴.

Das bedeutet, daß die Fortbildung Ehrenamtlicher nicht zu kopflastig und verschult, sondern eher erfahrungs- und erlebnisorientiert sein¹⁴⁵ und sich nach den Bedürfnissen und Interessen der Ehrenamtler richten sollte.

Zentrale Lernfelder für die Weiterbildung Ehrenamtlicher sind:

- die Auseinandersetzung mit der eigenen Person, den persönlichen Eigenschaften und der eigenen Geschichte
- der Erwerb von Handlungswissen, sowie
- die Auseinandersetzung mit der gesellschaftlichen Umwelt und das Entwerfen von Handlungsmöglichkeiten in dieser Umwelt.¹⁴⁶

Als hauptsächliche Organisationsform von Fortbildungsveranstaltungen hat sich laut einer Untersuchung von F. Hamburger der Wochenendkurs erwiesen (90% der Befragten besuchten eine solche Veranstaltung).¹⁴⁷ Ein ganzes Wochenende zur Verfügung zu haben, bietet die Möglichkeit, auch komplexe Themen zu behandeln. Außerdem verbringen die Ehrenamtler bei dieser Gelegenheit soviel Zeit miteinander, daß gruppensdynamische Prozesse stattfinden können.

5.2.5 Erschließung personeller , räumlicher und finanzieller Ressourcen

Eine wichtige Aufgabe des hauptamtlichen Mitarbeiters, der partnerschaftlich und gleichberechtigt mit Ehrenamtlichen zusammenarbeiten möchte, ist es, den Ehrenamtlichen überhaupt erst einmal zu den Voraussetzungen zu verhelfen, die sie für eine gute Arbeit brauchen.

¹⁴³ Vgl. B. Müller, a.a.O., S. 100.

¹⁴⁴ Vgl. G. Schray: „Qualifizierung ehrenamtlicher Mitarbeiter/-innen“, in: Jugendpolitik 1/ 97, S. 27.

¹⁴⁵ Vgl. B. Müller, ebd., S. 100.

¹⁴⁶ Vgl. F. Hamburger, 1982, a.a.O.,S. 94.

D. Damm fordert daher, den Ehrenamtlichen einen klaren Überblick über folgende Ressourcen zu ermöglichen:

- verfügbare Gelder, deren Beantragungs- und Abrechnungsmodalitäten,
- anfragbare ExpertInnen im eigenen Verband, der jeweiligen Initiative oder auch in Beratungsstellen, Behörden etc.,
- nutzbare Räume, Sachmittel, Medien etc.,
- Kooperationsmöglichkeiten mit anderen Verbandsgruppen, Initiativen, Einzelpersonen und Institutionen¹⁴⁸

Um dies zu verwirklichen, schlägt er vor, innerhalb von Verbänden oder anderen Einrichtungen, die mit freiwilligen Mitarbeitern arbeiten, Ressourcenbörsen mit einem dafür zuständigen Auskunftgeber aufzubauen.

Nicht zuletzt ist gerade hier entscheidend, der Forderung von G. Born nach einem Vertrauensvorschuß, Wohlwollen und partnerschaftlichem Denken gegenüber Ehrenamtlern¹⁴⁹, nachzukommen. Diese Einstellung auch anderen Mitarbeitern und Personenkreisen nahebringen, ist eine wichtige Herausforderung an den Hauptamtler, da den Ehrenamtlern nur dadurch ein unbeschränkter Zugang zu allen notwendigen Ressourcen ermöglicht werden kann.

5.2.6 Organisationsentwicklung

Eine weitere Aufgabe der pädagogischen Fachkraft ist die Organisationsentwicklung. Sie beinhaltet, in die Zukunft einer Maßnahme oder Einrichtung zu schauen, sie ständig auf ihre Funktionalität hin zu überprüfen und im Bedarfsfall Neuerungen in die Wege zu leiten.

Der Hauptamtler sollte dabei stets die Ereignisse im gesellschaftlichen Umfeld beobachten und die Ehrenamtler darauf hinweisen, damit sie sich darauf einstellen, beziehungsweise

¹⁴⁷ Vgl. F. Hamburger, ebd., S. 88.

¹⁴⁸ Vgl. D. Damm, a.a.O., S. 43.

¹⁴⁹ Vgl. G. Born: „Steckt das Ehrenamt in einer Krise?“, Frankfurt 1989, S. 34.

diese Ereignisse für ihre Arbeit nutzen können. Gegebenenfalls wird hier die gemeinsame Erarbeitung neuer Konzepte notwendig.

Zusammenfassend bedeutet dies, daß der Pädagoge, der Ehrenamtler betreut, stets den Gesamtüberblick haben und neue Impulse geben sollte.

5.3 Ehrenamtler contra Hauptamtler oder: „Ist der Ehrenamtler des Hauptamtlers stärkster Feind?“

Die Zusammenarbeit zwischen Ehrenamtlern und Hauptamtlern scheint in der Praxis nicht immer problemlos zu funktionieren.

Ehrenamtler werfen den Hauptamtlern zuweilen vor, ihnen Informationen vorzuenthalten, ihnen nicht genügend Zeit zu widmen oder aber sie in der Verwirklichung ihrer Ideen und Vorstellungen zu behindern. Hauptamtler wiederum sehen Ehrenamtler angesichts knapper sozialstaatlicher Gelder zuweilen als Konkurrenz für ihre Arbeitsplätze oder zusätzliche Belastung.

Bei der Frage, ob Ehrenamtler eine Gefahr für die Arbeitsplätze Hauptamtlicher darstellen, geht es jedoch einmal mehr um einen Konflikt, der seine Wurzeln im Arbeitsauftrag der sozialen Arbeit hat. Einerseits soll der Sozialarbeiter oder Sozialpädagoge sich eben durch seine Arbeit überflüssig machen, und zwar so überflüssig, daß seine Klienten ihn nicht mehr brauchen. Andererseits steht er, um seine Arbeit aus öffentlichen Kassen bezahlt zu bekommen, ständig unter dem Druck, die Notwendigkeit seiner Arbeit nachzuweisen. Nicht anders scheint die Sachlage in Bezug auf die Arbeit mit Ehrenamtlichen zu liegen. Die professionellen Helfer sollen sie anlernen, anleiten und möglichst so gut unterstützen, daß sie ihre Arbeit schließlich ohne professionelle Hilfe erledigen können. Verliert also der Hauptamtler, der Ehrenamtliche am Besten anleiten kann, als erstes seine Stelle?

R. Bauer¹⁵⁰ geht in der Diskussion um das Ehrenamt und seine Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt drei Thesen nach. Die erste These besagt, daß Ehrenamtler Pioniere seien, die helfen würden, neue Arbeitsbereiche zu entdecken, „in denen nach einer gewissen Zeit auch qualifizierte Professionelle benötigt werden.“¹⁵¹ Er belegt diese These mit der Entstehung der sozialen Arbeit selbst, da sie sich aus ehrenamtlichem Engagement heraus entwickelte. Einen weiteren Beweis sieht er in den sozialen Bewegungen der 70-er und 80-er Jahre, so zum Beispiel in der Jugendzentrumsbewegung, der Kinderladen- oder der Frauenbewegung. Hier entstanden aus der Entdeckung neuer Arbeitsfelder durch unmittelbar Betroffene (Jugendliche, Mütter, Frauen) Arbeitsplätze für Sozialarbeiter- und Sozialpädagogen.

Bauers zweite These besagt, daß Ehrenamtler „Hilfstruppen“ bilden würden, die den Profis lediglich Arbeit ab-, jedoch nicht wegnehmen. Sie würden die Fachkräfte damit entlasten, so daß sich diese mehr auf ihre eigentlichen Aufgaben konzentrieren könnten. Durch diese Entlastung der höher qualifizierten Fachkräfte sieht Bauer jedoch die Gefahr, daß die Arbeitsplätze des weniger qualifizierten Personals im Gesundheits- oder Sozialbereich gefährdet werden könnten.

In seiner dritten These benennt Bauer Ehrenamtliche als „Jobkiller“, deren Einsatz langfristig zu vermehrter Arbeitslosigkeit unter den hauptamtlichen Professionellen führen könne. Hier führt er das Argument an, daß sich durch die steigende Akademikerarbeitslosigkeit, „immer mehr Qualifizierte für ein Ehrenamt interessieren und im Sozialbereich verantwortungsvolle Aufgaben übernehmen“¹⁵² würden. Damit würden sie eventuell die Beschäftigung qualifizierter Erwerbstätiger langfristig überflüssig machen. Manche Autoren sehen dies in ähnlicher Weise. So weist etwa C. Wessels darauf hin, daß durch die anhaltend gespannte Situation auf dem Arbeitsmarkt der Übergang von der Ausbildung zu einem Beschäftigungsverhältnis gerade für Absolventen sozialer Studiengänge immer schwieriger würde. Dies versuchten viele mit einer ehrenamtlichen Tätigkeit im sozialen Bereich zu

¹⁵⁰ Vgl. R. Bauer: „Macht das Ehrenamt arbeitslos?“, in: sozial extra 10/ 98, S. 2.

¹⁵¹ Vgl. R. Bauer, ebd., S. 2.

überbrücken, um Kontakte zu knüpfen und trotzdem etwas Berufserfahrung zu sammeln.

¹⁵³ Dies könnte den Stellenabbau im sozialen Bereich langfristig vorantreiben.

Andere Autoren betonen jedoch, daß ehrenamtliche Mitarbeiter die Arbeit der professionellen Fachkräfte zwar ergänzen, jedoch nicht ersetzen könnten. ¹⁵⁴ Sie begründen dies damit, daß sie darlegen, daß Fachkräfte und Ehrenamtler sich dadurch unterscheiden, daß sie ganz unterschiedliche Qualitäten und Ressourcen für ihre Arbeit mitbringen. Dies sind bei den hauptamtlichen Mitarbeitern ihr fachliches Wissen und die Erwartbarkeit ihrer Hilfe, während Ehrenamtler freier in ihrer Entscheidung sind, wofür sie ihre Zeit einsetzen und ihre Arbeit ohne Verpflichtung, einfach aus Spaß an der Sache tun. Das bedeutet allerdings auch, daß die Leistungen, die durch freiwillige Mitarbeiter erbracht werden, nun einmal eben aufgrund dieser Freiwilligkeit von den Hilfeempfängern nicht zuverlässig erwartet werden können. Außerdem sind viele Aufgaben im sozialen Bereich nicht ohne fachliches Wissen zu bewältigen. Die Arbeit der professionellen Fachkräfte wird als unersetzlich gesehen, „... weil in vielen Fällen dem ehrenamtlichen Engagement durch Fehlen von Hauptamtlichen die organisatorische Basis entzogen würde.“¹⁵⁵ Doch besonders die bereits erwähnten pädagogischen Möglichkeiten, die ehrenamtliches Engagement junger Menschen, bei entsprechender Begleitung, bietet, sind ein Argument gegen die Ersetzung hauptamtlicher pädagogischer Fachkräfte durch Ehrenamtler. Durch Ehrenamtler, die aufgrund einer guten, professionellen Begleitung zu selbstbewußten und eigenverantwortlich arbeitenden Mitarbeitern geworden sind, kann der Hauptamtler nachweisen, wie wichtig seine Arbeit auch für zukünftige Ehrenamtler ist.

Die Verfasserin stimmt aufgrund der oben angeführten Argumente der Aussage, „...“, daß Ehrenamtliche hauptamtliche MitarbeiterInnen nicht ersetzen können, sondern Hauptamtli-

¹⁵² Vgl. R. Bauer, ebd., S. 2.

¹⁵³ Vgl. C. Wessels: „Das soziale Ehrenamt im Modernisierungsprozeß“, Trier, 1994, S.3/4.

¹⁵⁴ Vgl. E. Haines, a.a.O., S. 308.

¹⁵⁵ W. Gernert, 1993, a.a.O., S. 40.

che überhaupt erst die Erfüllung ehrenamtlicher Interessen ermöglichen.“¹⁵⁶ zu. Andererseits sind auch Hauptamtler in vielen Bereichen auf ehrenamtliche Unterstützung angewiesen, so daß trotz aller Schwierigkeiten eine gute Beziehung zwischen beiden Seiten angestrebt werden sollte.

6 Praxisbeispiel: „Offene Zeltstadt“

6.1 Beschreibung der Maßnahme

Die „Offene Zeltstadt“ ist eine Sommerferienmaßnahme, die seit 1985 jedes Jahr in den letzten beiden Wochen der Sommerferien stattfindet und 14 Tage, beziehungsweise seit 1998 17 Tage dauert. In dieser Zeit findet in einer Stadt aus Zelten, die in einem Wald, nahe Bergheim-Paffendorf, errichtet wird, ein buntes Programm für junge Menschen ab 16 Jahren statt. Die „Offene Zeltstadt“ wird von einem Team, das sowohl aus ehren- als auch aus hauptamtlichen Mitarbeitern besteht, vorbereitet und durchgeführt. Im Folgenden sollen zunächst die Entstehung und die Träger der Maßnahme beschrieben werden, um dann zur Maßnahme selbst zu kommen.

6.1.1 Entstehung und Grundidee

Für die Entstehung der „Offenen Zeltstadt“ gab es verschiedene Gründe. Die katholische Jugendarbeit war im Laufe der Jahre immer mehr aus dem Blickpunkt des öffentlichen Interesses gerückt und das katholische Jugendamt des Erftkreises mit seinen damals acht Jugendpflegern war nur Insidern bekannt. Auch die Arbeit der katholischen Jugendverbände war wenig öffentlichkeitswirksam. Um dies zu ändern, sollte etwas Spektakuläres initiiert werden, über das auch in den Medien berichtet würde. Inspiriert durch eine Maßnahme des

¹⁵⁶ Y. Dick, B. Sturzenhecker, a.a.O., S. 74.

Bundes der Deutschen Katholischen Jugend (BDKJ) im Bistum Münster, dem „Offenen Öko-Zelt-Dorf“, wurde ein Konzept erstellt.

Es sollten typische Elemente der Jugendverbandsarbeit mit Elementen der Offenen Jugendarbeit verknüpft werden. Da für Jugendliche und junge Erwachsene keine Ferienfreizeitmaßnahmen vor Ort angeboten wurden und diese somit im Gegensatz zu den Kindern unterversorgt waren, einigte man sich darauf, diese Maßnahme ausschließlich für junge Menschen ab 16 Jahren anzubieten. Die „Offene Zeltstadt“ sollte Jugendlichen und jungen Erwachsenen die Möglichkeit geben, ihre Ferien oder ihren Urlaub aktiv mit anderen zu verbringen, auch wenn sie nicht wegfahren können.

6.1.2 Träger

Die „Offene Zeltstadt“ wird veranstaltet vom Bund der Deutschen Katholischen Jugend (BDKJ) Erftkreis und dem Kreisjugendseelsorger, mit Unterstützung durch das Katholische Jugendamt des Erftkreises und den Fachbereich Jugend und Soziales der Stadt Bergheim. Im Folgenden werden die einzelnen Aufgaben der jeweiligen Träger und Unterstützer beschrieben.

1. Bund der Deutschen Katholischen Jugend des Erftkreises und der Kreisjugendseelsorger
Der BDKJ Erftkreis stellt das Zeltmaterial, die Kücheneinrichtung, die Tische und Bänke und sichert die Finanzierung durch den Landesjugendplan ab. Die stattfindenden Workshops werden dort als Bildungsmaßnahme abgerechnet. Außerdem wird der ehrenamtliche Part der auf einen Ehrenamtler und einen Hauptamtler aufgeteilten Leitung (vgl. 6.2.3) von einem BDKJ-Mitglied wahrgenommen. Der Kreisjugendseelsorger ist während der Maßnahme für die kirchliche Präsenz und Begleitung zuständig.

2. Katholisches Jugendamt für den Erftkreis

Das katholische Jugendamt stellt eine hauptamtliche Fachkraft zur verwaltungstechnischen Abwicklung der Maßnahme und einen Sozialpädagogen zur pädagogischen Beratung des ehrenamtlichen Teams. Außerdem ist in jedem Jahr mindestens ein Zivildienstleistender des katholischen Jugendamtes zur organisatorischen beziehungsweise praktischen Unterstützung an der Vorbereitung und Durchführung der Maßnahme beteiligt.

3. Stadtverwaltung Bergheim (Fachbereich Jugend und Soziales)

Der Etat für kulturelle Veranstaltungen im Rahmen der Maßnahme wird mit einer Pauschale von der Stadtverwaltung finanziert. Außerdem sichert die Stadtverwaltung Bergheim die Infrastruktur der „Offenen Zeltstadt“ ab, indem sie eine Bühne, sowie mehrere Buden zur Aufbewahrung von Material, etc., sowie Mitarbeiter des städtischen Bauhofs als Auf- und abbauhilfen für die Maßnahme stellt. Des Weiteren werden die Entleerung der Toilettenwagen und die Entsorgung des anfallenden Mülls vom städtischen Fuhrpark übernommen.

Ein mobiler Jugendarbeiter des Fachbereichs Jugend und Soziales nimmt den hauptamtlichen Teil der Leitung der „Offenen Zeltstadt“ und somit auch die Unterstützung und pädagogische Betreuung des ehrenamtlichen Teams wahr. (Vgl. 6.2.3 Leitung)

Zu seinem Zuständigkeitsbereich gehören auch viele organisatorische Aufgaben, zum Beispiel bezüglich Toilettenwagen, Wasser-, Strom und Telefonanschluß.

6.1.3 Verwirklichung

Der Begriff „Offene Zeltstadt“ wurde bereits unter 1.4.4 erläutert. Hier soll es nun darum gehen, dem Leser einen Überblick darüber zu verschaffen, wie die erwähnten Phantasien zum Begriff „Stadt“ (vgl. 1.4.4) im Einzelnen verwirklicht werden. Beispielhaft sollen die Bereiche Kirche, Kultur, Gastronomie, Unterkünfte und Arbeitsstätten (Workshops) im Folgenden beschrieben werden.

6.1.3.1 Kirche

Da die „Offene Zeltstadt“ hauptsächlich aus Zelten besteht, findet natürlich auch ein Teil der kirchlichen Aktivitäten in einem Zelt, dem „Kirchenzelt“ statt. Der Zusammenhang zwischen den Begriffen Kirche und Zelt findet sich schon in den Psalmen des Alten Testaments: Hier gilt das Zelt als Entsprechung für die Heilige Wohnstatt Gottes- es gewährt den Menschen Geborgenheit und Schutz vor Feinden.¹⁵⁷ Auch das Kirchenzelt in der „Offenen Zeltstadt“ bietet eine besonders gemütliche Atmosphäre, da es innen mit Teppichen und Sitzkissen ausgestattet ist. Besucher können sich dort jederzeit aufhalten und zur Ruhe kommen, wenn ihnen danach ist. Hier finden außerdem die „Abendgebete“ statt, bei denen sich, ausgehend von den Wünschen der Teilnehmer mit bestimmten Themen auseinandergesetzt wird. Dem Anspruch der Offenheit und dem Motto der „Offenen Zeltstadt“: „Komm wann Du willst, bleib solange es Dir gefällt“, wird Rechnung getragen, indem sehr darauf geachtet wird, daß die Kirche in der „Offenen Zeltstadt“ auch für junge Leute, die sich normalerweise nicht gerne auf Kirche einlassen, offene Angebote und die Bereitschaft zu Diskussionen bietet.

Die Kirche wird durch den Kreisjugendseelsorger vertreten. Er soll möglichst während der gesamten Maßnahme als Ansprechpartner für die Besucher zur Verfügung stehen und intensiv mit ihnen in Kontakt kommen. Auch an der Programmgestaltung soll sich der Zeltstadtpfarrer aktiv beteiligen. Leider ist es in den letzten Jahren nicht immer möglich gewesen, daß der Pfarrer während der gesamten Maßnahme anwesend war, da er zwischendurch anderen Verpflichtungen nachkommen mußte.

6.1.3.2 Kultur

Das Kulturangebot der Erwachsenenwelt, in dem Kultur oft als eher abgehoben, elitär und künstlich wahrgenommen wird, führt nicht selten zu einer kategorischen Ablehnung seitens der Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Die Jugendkulturarbeit soll Jugendlichen dagegen die Möglichkeit bieten, Schwellenängste und Vorbehalte abzubauen, Kultur als eine für den

¹⁵⁷ Vgl. Psalm 27 und Psalm 42, Altes Testament.

Menschen unverzichtbare Freizeitmöglichkeit zu erleben und sie zu eigenen kulturellen Ausdrucksformen motivieren.

In der „Offenen Zeltstadt“ findet Kulturarbeit auf zwei Ebenen statt. Einerseits bietet die Bühne in der „Offenen Zeltstadt“ unterschiedlichen Künstlern ein kulturelles Forum. So finden dort an den Wochenenden Konzerte von Nachwuchsbands aus dem Erftkreis statt. Unter der Woche gibt es weitere kulturelle Höhepunkte, wie zum Beispiel Kabarett, ein Musical einer jungen Theatergruppe, Dichterlesungen, Pantomime, Diavorträge oder Filmabende.

Die zweite Ebene der Kulturarbeit in der „Offenen Zeltstadt“ ist die alltägliche Kulturarbeit, bei der die Teilnehmer stärker einbezogen werden. Der erweiterte Kunstbegriff von Beuys, nach dem jeder Mensch ein Künstler ist, wird hier zur erfahrbaren Realität. So wird die „Offene Zeltstadt“ zum Beispiel seit einigen Jahren mit einer Kunstaussstellung, genannt „Art in Tent“ eröffnet, bei der nicht nur junge Künstler die Möglichkeit haben, sich und ihre Werke zu präsentieren, sondern auch die anderen Gäste zum Mitmachen angeregt werden. In den vergangenen Jahren wurden zum Beispiel gemeinschaftlich Großbilder gemalt, zu denen jeder, der wollte, seinen Teil beitragen konnte. Außerdem bieten natürlich die Workshops (vgl. 6.1.4.5) den Teilnehmern die Möglichkeit, ihre künstlerischen Talente zu entdecken beziehungsweise weiterzuentwickeln. Kultur unterschiedlichster Länder und Zeitepochen wird des Weiteren an „Mottotagen“ unmittelbar erfahrbar. So wurde zum Beispiel am Ägyptentag versucht, den Teilnehmern die arabische Kultur auf spielerische Art und Weise näherzubringen, während ein Steinzeittag ihnen ermöglichen sollte, einmal zu erfahren, wie es ist, ohne die Annehmlichkeiten der modernen Welt auskommen zu müssen.

6.1.3.3 Gastronomie

Zu jedem Stadtbild gehört die Gastronomie. Sie ist auch in der „Offenen Zeltstadt“ ausgeprägt vorhanden. Sie besteht aus einem Küchenzelt, in dem Ehrenamtler die Mahlzeiten, die dreimal täglich für alle Gäste angeboten werden, zubereiten. Ein weiteres Zelt, in dem eine

Theke, sowie Tische und Stühle vorhanden sind wird tagsüber als Café genutzt. Abends wird es zum Kneipenzelt, wo auch Bier und Wein ausgeschenkt werden, denn der Genuß von Alkohol ist ein Bestandteil der Geselligkeit in unserer Gesellschaft.¹⁵⁸ Außerdem können die Gäste im „Spielkasino“, (um Geld zu spielen ist hier verboten), das seinen Platz ebenfalls in diesem Zelt hat, ca. 100 verschiedene Brett- und Gesellschaftsspiele leihen. Von einem für diesen Bereich zuständigen Ehrenamtler können die Regeln der Spiele erklärt werden, so daß die Teilnehmer die Möglichkeit haben, schnell einzusteigen, auch wenn sie ein Spiel nicht kennen.

6.1.3.4 Unterkünfte

Die Besucher können sich entscheiden, ob sie lieber ein eigenes Zelt mitbringen oder in einem der großen Schlafzelte, die insgesamt ca. 60 Übernachtungsplätze bieten, schlafen wollen. Eine Voranmeldung zum Übernachten ist nicht nötig, allerdings müssen sich die Gäste bis spätestens 23 Uhr entschieden haben, ob sie über Nacht bleiben wollen oder nicht, da die „Offene Zeltstadt“ je nach Wochentag um 24 oder um 1 Uhr schließt. Diese Regelung ist erforderlich, damit die Übernachtungsgäste ab dieser Uhrzeit die Ruhe haben, um schlafen zu können, sofern sie möchten.

6.1.3.5 Arbeitsstätten

Die Arbeitsstätten der „Offenen Zeltstadt“ sind die „Workshops“. An ihnen und auch am restlichen Programm (Mottotage, Konzerte, Aktionen...) kann jeder, der möchte, kostenlos teilnehmen. Das einzige, was in der „Offenen Zeltstadt“ bezahlt werden muß, sind Übernachtungen, Mahlzeiten und der eigene Verzehr im Café beziehungsweise Kneipenzelt. Einige immer gefragte Workshops gibt es in jedem Jahr, andere nur einmalig. Workshops, die es bisher gab, waren zum Beispiel: Radio, Zeitung oder Video selber machen, Stofftiere nähen, Selbstverteidigung, Siebdruck, Bildhauerei oder Schmuckherstellung.

¹⁵⁸ Vgl. J. Schilling: „Disco im Jugendhaus“, Weinheim und München, 1986, S. 30 ff.

6.1.4 Teilnehmer

Die Teilnehmer sind Jugendliche und junge Erwachsene, die aus ganz unterschiedlichen Kreisen und Milieus stammen. Sie haben verschiedene Schularten besucht, von Sonderschulen bis zu Gymnasien und haben teilweise sehr voneinander abweichende Interessen, Ansichten und Weltbilder. Doch gerade diese Tatsache macht die „Offene Zeltstadt“ zu einem Ort, an dem man miteinander ins Gespräch kommen und Vorurteile abbauen kann.

Einige Teilnehmer bleiben die gesamten 17 Tage als „Dauergäste“ in der „Offenen Zeltstadt“ andere übernachten ab und zu mal dort, während wieder andere nur an den Abenden, an denen sie das Programm anspricht, zu den Gästen zu zählen sind. Tagsüber, vor allen Dingen an den Wochenenden besuchen oft interessierte Erwachsene, z. B. Eltern, Politiker, Pädagogen, Priester oder Leute von der Presse die „Offene Zeltstadt“.

Im letzten Jahr gab es insgesamt 1180 Übernachtungen. An den Abenden, vor allem dann, wenn Konzerte stattfanden, fanden sich je nach Veranstaltung bis zu 600 Personen ein.

6.2 Die Ehrenamtler und deren professionelle Begleitung

6.2.1 Team

Das Team der „Offenen Zeltstadt“ besteht sowohl aus ehrenamtlichen als auch aus hauptamtlichen Mitarbeitern. Diese arbeiten zwar partnerschaftlich zusammen, sollen hier aber, zur Sicherung der begrifflichen Schärfe, getrennt dargestellt werden.

6.2.1.1 Die Ehrenamtler

Der ehrenamtliche Teil des Teams besteht zur Zeit aus 10 weiblichen und 12 männlichen, insgesamt also aus 22 Mitarbeitern, die zwischen 18- 32 Jahren alt sind. Sie gehen den unterschiedlichsten Tätigkeiten nach (12 Studenten, 4 Berufstätige und 4 Auszubildende aus verschiedensten Bereichen, außerdem 2 Schüler). Die durchschnittliche Zeitspanne seit der

sie sich im Team der „Offenen Zeltstadt“ engagieren, liegt bei 4 Jahren. Die Ehrenamtliche, die bereits am längsten dabei ist, engagiert sich bereits seit neun Jahren, die kürzeste Engagementsdauer liegt bei 0 Jahren, da in diesem Jahr drei Ehrenamtler neu dazugekommen sind. Fast alle ehrenamtlichen Mitarbeiter (im Folgenden auch „Teamer“ genannt) lernten die „Offene Zeltstadt“ als Teilnehmer kennen und fanden soviel Gefallen an dieser Veranstaltung, daß sie beschlossen, sich ehrenamtlich im Zeltstadtteam zu engagieren. Zehn der Ehrenamtler kamen, bevor sie sich als Mitglied für das Team bewarben, ein bis zwei Jahre als Teilnehmer in die „Offene Zeltstadt“, 6 von ihnen kamen 3-5 Jahre als Teilnehmer und drei waren länger als 6 Jahre Gäste, bevor sie sich für die Mitarbeit entschieden. Einer der Ehrenamtler lernte die „Offene Zeltstadt“ über seinen Zivildienst im Katholischen Jugendamt kennen und engagierte sich nach dessen Ende ehrenamtlich weiter.(vgl. 6.3, Fragebogen) Als Aufwandsentschädigung erhält jeder Teamer eine Pauschale von 420 DM im Jahr und freie Kost und Logis während der Maßnahme, was allerdings den abendlichen Verzehr im Kneipenzelt ausschließt. Dieser wird jedoch zum Einkaufspreis abgegeben.

Alle Ausgaben für Material und sonstige benötigte Dinge für die Programmgestaltung werden gegen Vorlage der Quittung ersetzt. Bei der Beantragung von Sonderurlaub werden die Ehrenamtler von den Trägern beziehungsweise Unterstützern der Maßnahme und der Leitung (vgl. 4.2.3) unterstützt. Alle Fahrten, die für die „Offene Zeltstadt“ mit Privat-PKWs unternommen werden, sind versicherungsrechtlich abgesichert. Einmal im Jahr wird für die Ehrenamtlichen ein Schulungstag veranstaltet, dessen Thema sie selbst auswählen. Je nach Thema bereitet diese Schulung eine Untergruppe aus dem Team vor oder es wird ein Referent eingeladen. Die Teilnahme an der Fortbildung ist in jedem Fall kostenlos. Privateigentum, das die Ehrenamtler für die Maßnahme zur Verfügung stellen, ist nicht versichert. Allerdings kann das Zeltstadtkonto zur Erstattung eventueller Schäden genutzt werden. Die öffentliche Würdigung findet über Presseberichte statt, des weiteren werden alle Ehrenamtler, die sich im Aufgabenbereich des Katholischen Jugendamtes engagieren, einmal im Jahr zu einem Umtrunk eingeladen.

Die Teamer treffen sich das ganze Jahr hindurch immer wieder, um den reibungslosen Ablauf und die immer zahlreicher werdenden Angebote der „Offenen Zeltstadt“ möglich zu machen. An einem Wochenende im Winter findet die Programmplanung für die Maßnahme statt, ein weiteres Wochenende im Frühjahr wird zum größten Teil für eine Fortbildung, aber auch für organisatorische Absprachen genutzt. Bis zum Beginn der „Offenen Zeltstadt“ treffen sich alle Teammitglieder noch an ca. 4 Abenden. Außerdem werden Untergruppen für einzelne Aktionen und die Mottotage (vgl. 6.1.4.2 Kultur) gebildet, die sich unabhängig vom restlichen Team an mehreren Abenden treffen, um diese zu planen und vorzubereiten. In jeder Untergruppe erklärt sich ein Ehrenamtler dazu bereit, als hauptverantwortlicher Ansprechpartner die anderen Teamer und die Leitung bei den Treffen des Gesamtteams über den Stand der Planung zu informieren. Diese Regelung vereinfacht die Koordination der Untergruppen, da die Leitung und jedes andere Teammitglied weiß, an wen es sich bei Rückfragen wenden kann.

Während der „Offenen Zeltstadt“ selbst, setzt sich das Team jeden Tag für circa eine Stunde zusammen, um organisatorische Dinge oder auftretende Probleme zu besprechen. Kurze Zeit nach Durchführung der Maßnahme findet noch ein Reflexionswochenende statt, um die gemachten Erfahrungen und das, was im jeweiligen Jahr besonders gut oder auch nicht so gut gelaufen ist, zu besprechen. Die Intensität der Vor- und Nachbereitung der Maßnahme fördert die Identifikation mit der „Offenen Zeltstadt“ und dem Team. Die Kontakte, die sich dadurch entwickelt haben, führten dazu, daß auch außerhalb der ehrenamtlichen Tätigkeit viel zusammen unternommen wird. Als bestes Beispiel dafür ist hier die einmal im Jahr von den Ehrenamtlern selbst organisierte „Fun-Fahrt“ zu nennen. Sie dauert jeweils 5 Tage und wird für die einzelnen Teamer möglichst preiswert gehalten, indem ein Teil der Kosten vom Zeltstadtkonto getragen wird. In den vergangenen Jahren wurde mehrfach eine gemeinsame Segeltour unternommen oder von einem festen Quartier aus gewandert oder Kanu gefahren.

Während der Maßnahme übernehmen die Ehrenamtler die Durchführung der Workshops, Aktionen oder Mottotage, die sie sich auf dem Planungswochenende ausgesucht haben. Außerdem gibt es noch feste Arbeitsgebiete, die einzelne Teamer während der gesamten Maßnahme freiwillig übernehmen, wie zum Beispiel die Aufgaben im Versorgungsbereich für die insgesamt 7 Ehrenamtler gebraucht werden, wobei 4 Teamer in der Küche und 3 Teamer im Café bzw. der Kneipe eingesetzt sind. 1-2 Ehrenamtler sind für die Technik, die reibungslose Versorgung mit Strom und Wasser, sowie das Funktionieren der sanitären Anlagen zuständig. Ein ehrenamtlicher Mitarbeiter erklärt sich neben der hauptamtlichen Verwaltungsfachkraft für die finanzielle und verwaltungstechnische Abwicklung während der Maßnahme bereit.

Des Weiteren gibt es während der Maßnahme einige Aufgaben, die jedes Teammitglied hin und wieder zu übernehmen hat, wie etwa die Reinigung der sanitären Anlagen, die Verstärkung der „Kneipenteamer“ an Wochenenden oder sonstige anfallende Arbeit.

Viele der Ehrenamtler sind schon seit Jahren dabei, durch ihre lange Erfahrung funktioniert es, daß neue Ehrenamtler problemlos in das Team und die Arbeit hineinwachsen können, da an sie Erfahrungen weitergegeben und sie eingearbeitet werden können. Andererseits profitiert die Arbeit von den Ideen der „Neuteamer“ und der Tatsache, daß sie altbewährte Dinge, die scheinbar schon immer so gemacht wurden, in Frage stellen.

Das Problem „Nachwuchsmangel“ stellt sich für das Zeltstadtteam nicht. Zwar scheiden jedes Jahr durchschnittlich zwei Ehrenamtler zumeist aus zeitlichen oder beruflichen Gründen aus, dafür gibt es jedoch auch jedes Jahr wieder ungefähr 5-10 Leute, die die „Offene Zeltstadt“ als Teilnehmer kennengelernt haben und gerne mitmachen würden. Sie können sich während der Maßnahme im Sommer in eine Liste eintragen, in der sie auch angeben können, was sie besonders gerne machen würden und was für neue Ideen sie eventuell haben. Die Leitung (vgl. 6.2.3) und das Koordinatorenteam (vgl. 6.2.2), sowie andere, interessierte Teammitglieder, entscheiden dann, wer am Besten in das Team hineinpaßt. Dabei

werden die Fähigkeiten, Interessen und das Alter (bevorzugt wird junger Nachwuchs) berücksichtigt.

6.2.1.2 Die Hauptamtler

Unterstützt werden die ehrenamtlichen Mitarbeiter durch eine Verwaltungsfachkraft, einen Zivildienstleistenden, einen Sozialpädagogen aus dem katholischen Jugendamt und den Kreisjugendseelsorger. Die Leitung der Maßnahme und auch der Treffen teilen sich der mobile Jugendarbeiter der Stadtverwaltung und ein Ehrenamtler (vgl. 6.2.3 Leitung).

6.2.2 Das Koordinatorenteam

Das Koordinatorenteam besteht aus 7 Mitgliedern des Zeltstadtteams. Dazu gehören die Leitung, die hauptamtliche Verwaltungskraft des Katholischen Jugendamtes, sowie vier ehrenamtliche Teammitglieder, die sich schon seit vielen Jahren für die „Offene Zeltstadt“ engagieren.

Das Koordinatorenteam wurde gebildet, um die Leitung zu entlasten, das Wissen über die Maßnahme breiter zu streuen und ihren Fortbestand zu sichern. Durch die Bildung des Koordinatorenteam ist es möglich, daß viele Entscheidungen, die vorher alleine bei der Leitung lagen, demokratischer gefällt werden können. Außerdem werden hier Entscheidungen getroffen, die eine spezielle Einarbeitung in die Thematik verlangen (z. B. schwierige Trägerverhandlungen), wozu einfach nicht alle Teamer die Zeit und die Motivation haben. Die Verantwortung für die Maßnahme wird in mehrere Teilbereiche aufgliedert, für die jeweils ein oder zwei „Ko-Teamer“ zuständig sind. Diese einzelnen Bereiche sind:

- 1) Kulturprogramm (Organisation des Abendprogramms),
- 2) allgemeine Programmkoordination,
- 3) Versorgung (Kneipe, Küche),
- 4) Elektrizität, Wasser, Telefon, sanitäre Anlagen

5) allgemeine Organisation und Verwaltung

6) Leitung

Vom Koordinatorenteam werden des weiteren die Treffen des Gesamtteams geplant und vorbereitet.

6.2.3 Leitung

Die Leitung der Maßnahme ist zwischen einem ehrenamtlichen Mitarbeiter des Zeltstadtteams und dem mobilen Jugendarbeiter der Stadt Bergheim aufgeteilt.

Der Ehrenamtler ist für die gesamte finanzielle Abwicklung der Maßnahme und der Vorbereitungswochenenden über den BDKJ zuständig. Außerdem übernimmt er die Teile der Öffentlichkeitsarbeit, die ohne die Infrastruktur eines Büros möglich sind und ist Ansprechpartner bei Schwierigkeiten der übrigen Ehrenamtler.

Die hauptamtliche Leitung ist für die finanzielle Abwicklung über die Stadtverwaltung, organisatorische Fragen, Teile der Öffentlichkeitsarbeit, die Organisation von Fortbildungen und für die umfassende pädagogische Begleitung der ehrenamtlichen Mitarbeiter, zuständig (Vgl. 5.2). Zur finanziellen und organisatorischen Abwicklung gehören immer wieder Absprachen mit Personen aus der Stadtverwaltung, Trägern, Bediensteten des Bauhofs, und so weiter.

Die pädagogische Begleitung definiert der hauptamtliche Leiter selbst folgendermaßen: „eine Atmosphäre schaffen, in der es Spaß macht, sich für die „Offene Zeltstadt“ zu engagieren.“ Dies bedeutet, daß er jederzeit als Ansprechpartner für die Ehrenamtlichen zur Verfügung steht und sie partnerschaftlich unterstützt und anleitet. Das beinhaltet konkret, daß Ehrenamtler im Büro des mobilen Jugendarbeiter jederzeit willkommen sind. Nach den einzelnen Vorbereitungsabenden wird auch schon mal bei einem Bier in lockerer Atmosphäre weitergeredet und an den Planungswochenenden bleibt selbstverständlich auch der Hauptamtler

über Nacht und verbringt diese Zeit, die offiziell nicht mehr zu seiner Arbeitszeit gehört, im gemütlichen Beisammensein mit den Ehrenamtlern.

Während der gesamten Durchführung der „Offenen Zeltstadt“ sind beide Leiter anwesend und so kann auch hier ein bestärkendes Lob oder ein Anleitungsgespräch in lockerer Atmosphäre abends am Lagerfeuer stattfinden. Aber auch für Sorgen und Nöte der Ehrenamtler, die nicht direkt mit der „Offenen Zeltstadt“ zu tun haben, sind die beiden Leiter offen.

Des Weiteren überprüfen die Leiter gemeinsam mit den Programmkoordinatoren (vgl. 6.2.2) immer wieder zwischendurch, ob einzelne Ehrenamtler sich nicht zuviel zumuten und somit überfordert werden oder ob andere vielleicht unterfordert werden, weil sie immer die gleiche Aufgabe wahrnehmen.

Bei den Sitzungen im Gesamtteam behält die Leitung den Überblick über die zu besprechenden Themen und nimmt die Gesprächsführung wahr, es sei denn, es geht um den Zuständigkeitsbereich eines anderen Mitglieds des Koordinatorenteams. Kommt eine Untergruppe in der Programmplanung nicht weiter, kann die Leitung Rat geben oder an Personen, die sich auf diesem Gebiet auskennen, verweisen.

6.3 Analyse zur Motivation und Zufriedenheit der ehrenamtlichen Teammitglieder

Für die Bearbeitung dieses Punktes wurde ein Fragebogen erstellt, den 20 der 22 Ehrenamtler des Praxisbeispiels ausfüllten (vgl. Anhang). In diesem wurden zuerst jeweils Fragen zur Person (Alter, Geschlecht, Beruf) gestellt. Anschließend wurden die Ehrenamtler darüber befragt, wie sie dazu gekommen seien, sich ehrenamtlich für die „Offene Zeltstadt“ zu engagieren und ob beziehungsweise wie lange sie diese vorher als Teilnehmer kennengelernt hätten. Die Ergebnisse der Beantwortung dieser Fragen wurden bereits unter 6.2.1 bei der Beschreibung des ehrenamtlichen Teams dargestellt.

Die weiteren Fragen beschäftigten sich mit den Gründen aus denen heraus sich die Ehrenamtler für ihre freiwillige Mitarbeit entschieden (Frage 6a) und den Motiven dafür, daß sie

sich immer noch für die „Offene Zeltstadt“ engagieren (Frage 6b). Hier wurden jeweils 10 verschiedene Motive und die Rubrik „andere Gründe“ vorgeschlagen. Die Ehrenamtler sollten mit Hilfe einer Skala, die von 1 für „überhaupt nicht wichtig“ bis 10 für „sehr wichtig“ reichte, bewerten, wie zutreffend die genannten Motive für ihr Engagement seien. Die offenen Fragen 7 und 8 beschäftigten sich damit, was die ehrenamtlichen Mitarbeiter in ihrer Arbeit im Team der „Offenen Zeltstadt“ und in der konkreten Arbeit während der Maßnahme selber demotiviert (Frage 7), beziehungsweise motiviert (Frage 8). In der neunten Frage ging es darum herauszufinden, was die Ehrenamtler dazu bewegen könnte, ihre Mitarbeit zu beenden. Verschiedene Gründe konnten angekreuzt werden, wobei Mehrfachnennungen möglich waren. Die zehnte Frage befaßte sich mit dem Problem der Begleitung und Unterstützung des ehrenamtlichen Engagements. In Form von offenen Fragen wurde unter 10 a, 10b und 10c abgefragt, ob die Ehrenamtler mit der Begleitung durch die pädagogischen Fachkräfte, die Träger und die ehrenamtliche Leitung beziehungsweise das Koordinatorenteam zufrieden seien und was sie daran eventuell gerne ändern würden. In der offenen, letzten Frage sollten die Ehrenamtler angeben, was ihrer Meinung nach das Besondere an der „Offenen Zeltstadt“ sei und warum sie sich ausgerechnet hier engagierten.

Die Fragebögen wurden von allen Ehrenamtlern, die Verfasserin und eine nicht anwesende ehrenamtliche Mitarbeiterin ausgenommen, im Rahmen eines Wochenendtreffens ausgefüllt. Dabei zeigte sich, daß die Frage 9 zu ungenau gestellt war, da viele Ehrenamtler meinten, daß beinahe alle angegebenen Gründe sie eventuell irgendwann einmal dazu bewegen könnten, ihr Engagement zu beenden und die Frage daher besser gelautet hätte: „Was könnte in Deiner aktuellen Lebenssituation am ehesten dazu führen, daß Du Dein Engagement für die „Offene Zeltstadt“ beendest?“ Die Ehrenamtler, die ihr Engagement gerade erst in diesem Jahr aufgenommen hatten, konnten den größten Teil der Fragen noch nicht beantworten, da sie noch nicht lange genug dabei waren, um zu beurteilen, was sie in der Arbeit während der Maßnahme motiviert beziehungsweise demotiviert oder wie zufrieden sie mit der Begleitung und Unterstützung ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit sind.

Die Auswertung der Fragebögen gestaltete sich ebenfalls schwierig, da sich die Kreativität der ehrenamtlichen Mitarbeiter in der häufigen, jedoch inhaltlich völlig unterschiedlichen Nutzung der Rubriken für „andere Gründe“ bei den Fragen 6 und 9, widerspiegelte. Diese Schwierigkeit tauchte ebenso bei den vielen offenen Fragen auf.

Im Folgenden sollen die Ergebnisse der Befragung dargestellt werden. Für die Frage 6 werden die Motive für die Mitarbeit bei Aufnahme des Engagements und die heutigen Gründe, der Beliebtheit nach sortiert, dargestellt. Dafür wurde jeweils der durchschnittliche Zustimmungswert (arithmetischer Mittelwert) für die einzelnen Beweggründe ermittelt und in Klammern dahinter vermerkt. Bei der Darstellung der Ergebnisse der folgenden Fragen (7-11) wird hinter den Antworten jeweils die Häufigkeit der Nennung in Klammern vermerkt.

Gründe	
für die Aufnahme des Engagements	für das heutige Engagement
1) Spaß haben (9.65)	1) Spaß haben (9.55) 1) dazu beitragen, daß eine gute Sache, (nämlich die „Offene Zeltstadt“) gut funktioniert (9.55)
2) nette Leute (Teamer) näher kennenlernen (8.35)	2) nette Leute näher kennenlernen (8.83)
3) dazu beitragen, daß eine gute Sache (nämlich die „Offene Zeltstadt) gut funktioniert (8.13)	3) meine Ideen und Vorstellungen verwirklichen (8.27) 3) für mich persönlich etwas lernen (8.27)
4) für mich persönlich etwas lernen (7.05)	4) die Unterstützung, die ich selbst als Teilnehmer von Teamern bekam, jetzt an andere Teilnehmer weitergeben (7.11)
5) die Unterstützung, die ich selbst als Teil-	5) einen sinnvollen Ausgleich haben (6.27)

nehmer von Teamern bekam, an andere Teilnehmer weitergeben (6.75)	
6) meine Ideen und Vorstellungen verwirklichen (6.2)	6) für meinen beruflichen Werdegang etwas lernen (5.27)
7) einen sinnvollen Ausgleich haben (5.6)	7) als Teamer Zeltstadt genießen und auch noch Geld dafür erhalten (4.05)
8) mich aufgrund des guten Beispiels der Teamer auch ehrenamtlich engagieren (3.95)	8) mich aufgrund des guten Beispiels der anderen Teamer auch ehrenamtlich engagieren (3.66)
9) für meinen beruflichen Werdegang etwas lernen (3.5)	
10) als Teamer die „Offene Zeltstadt“ genießen und auch noch Geld dafür erhalten (3.4)	

Unter der Rubrik „andere Gründe“ gaben die Ehrenamtler des Teams der „Offenen Zeltstadt“ unter anderem an:

- Urlaubsgestaltung,
- Naturerlebnis Wald,
- Teil einer genialen Sache sein
- Beachtung erhalten, dadurch daß man etwas tut, was bei anderen ankommt,
- die eigenen Fähigkeiten testen, indem man etwas Neues ausprobiert
- „wirklich leben“
- kreativ/phantasievoll sein

Auffallend ist, wie deutlich die Beweggründe „Spaß haben“ und „nette Leute kennenlernen“ sowohl bei Aufnahme des Engagements als auch als Motivationsfaktoren für die heutige

Arbeit an der Spitze der Beliebtheit stehen. Dies verdeutlicht, daß die ehrenamtlichen Mitarbeiter der „Offenen Zeltstadt“ nicht so sehr aus altruistischen Gründen heraus engagiert sind, sondern eine Form der Freizeitgestaltung suchen, die ihnen Spaß und Geselligkeit verschafft. Außerdem sind sie sehr von dem Projekt „Offene Zeltstadt“ überzeugt, was sich daran belegen läßt, daß das Motiv „dazu beitragen, daß eine gute Sache (nämlich die „Offene Zeltstadt“) gut funktioniert“ bei Aufnahme der ehrenamtlichen Arbeit bereits an dritter Stelle der Beliebtheit liegt und für ihr heutiges Engagement sogar einer der beiden beliebtesten Beweggründe ist. Die Tatsache, daß ehrenamtliches Engagement zuweilen die Berufswahl beeinflusst, zeigt sich bei den Ehrenamtlern der „Offenen Zeltstadt“ ebenfalls. Mehrere Teamer machten ihr Hobby zum Beruf und begannen eine Ausbildung im sozialen Bereich. Dies läßt sich auch an dem deutlichen Anstieg der durchschnittlichen Zustimmung zu dem Motiv: „für meinen beruflichen Werdegang etwas lernen“, belegen. Für die Aufnahme des Engagements schien es für die meisten ehrenamtlichen Mitarbeiter eher unwichtig zu sein und lag der Beliebtheit nach mit einem arithmetischen Mittelwert von 3.5 auf dem neunten Platz. Für das heutige Engagement liegt der Wert der durchschnittlichen Zustimmung dagegen bei 5,27 und das Motiv ist auf den sechsten Platz der Beliebtheit vorgerückt.

Im ersten Teil der siebten Frage ging es darum, anzugeben, was an der Arbeit im Team demotivierend sei. Hier gab die Mehrheit, nämlich 13 der 20 befragten Ehrenamtler an, daß die Diskussionen bei den Sitzungen zu langatmig seien oder zuviel über unwichtige Dinge gesprochen werde. Andere demotivierende Faktoren in der Teamarbeit waren: Konflikte mit anderen Teamern (1x), andere Teamer, die zu unorganisiert arbeiten (3x), zuviel Zeitaufwand (1x). 4 Ehrenamtler gaben an, daß es nichts gäbe, was sie an der Arbeit im Team demotiviere.

Motivierend an der Arbeit im Team (vgl. Frage 8a) ist nach Ansicht der Befragten dagegen vor allen Dingen der Zusammenhalt und die Gemeinschaft im Team (11x). Außerdem motivieren „die lieben Leute im Team“ (9x) und ihre Kreativität (8x). Für sieben Ehrenamtler ist

es ein Ansporn, ein Ziel zu haben und durchzusetzen, während weitere sechs der Spaß an der Arbeit antreibt. Des Weiteren wurden hier genannt: etwas zu bewirken (4x), Erfolgserlebnisse (4x), flexibel und spontan handeln zu können (3x), die „Offene Zeltstadt“ selber (3x), die Hilfsbereitschaft der anderen Teamer (2x), die Möglichkeit etwas zu lernen (2x) und die Teamtreffen an Wochenenden (1x).

Unter 7b) ging es darum, herauszufinden, was an der Arbeit während der Durchführung der „Offenen Zeltstadt“ für die Ehrenamtler demotivierend sei. Hier wurden vor allen Dingen der Streß und die mangelnde Zeit für einzelne Teilnehmer oder den eigenen Spaß genannt (5x). Die Müdigkeit, aufgrund von Schlafmangel oder zuviel Alkohol demotiviert weitere drei Teamer. Außerdem wurde beklagt, daß die Teamsitzungen während der Maßnahme zu lang (1x) und das Team insgesamt dabei zu müde und launisch sei (1x). Andere demotivierende Faktoren waren: schlechtes Wetter (2x), keine Beteiligung von Teilnehmern (2x) oder unsympathische Teilnehmer (2x), private Probleme (3x) oder zu wenig Ruhe (1x). Vier Teamern kann während der Maßnahme, nach eigenen Angaben, nichts die Motivation nehmen.

Motivierend während der „Offenen Zeltstadt“ (vgl. Frage 8b) ist für die ehrenamtlichen Mitarbeiter vor allen Dingen die Maßnahme selber (11x), die vielen Angebote für die Teilnehmer durchzuführen (10x), die gute Stimmung auf dem Zeltplatz (7x), die Anerkennung, die durch zufriedene Teilnehmer erfahrbar wird (7x), das bunte, abwechslungsreiche Programm (7x), der Zusammenhalt des ehrenamtlichen Teams (4x), die Möglichkeit nette Leute kennenzulernen (4x), sowie die Kreativität (4x) und Spontaneität (3x) der Teamer und Teilnehmer.

Gründe, die Arbeit für die „Offene Zeltstadt“ zu beenden, könnten für die meisten Befragten Zeitmangel (15x) oder berufliche Gründe sein (14x). Außerdem könnten 8 Ehrenamtler sich vorstellen, aufzuhören, weil sie keinen Spaß mehr an der Sache haben, familiäre Probleme sie daran hindern (6x), weil sie inhaltlich nicht mehr hinter dem Projekt stehen können (4x), weil sie dadurch Probleme mit ihrem Partner bekommen (4x) weil andere liebgewonne-

ne Teamer aufhören (3x) oder sie aus Geldmangel in den Sommerferien arbeiten müssen (3x). Weitere Gründe, das Engagement zu beenden, könnten für sie sein: Überforderung/ zuviel Streß (2x), Konflikte mit anderen Teamern (2x), zu wenig fachliche Beratung (1x) , sowie zuviel (1x) oder zuwenig Kirche (1x) in der „Offenen Zeltstadt“. Unter „andere Gründe“ gaben drei Ehrenamtler an, daß sie sich vorstellen könnten, aufzuhören, um Platz für jüngere Leute zu machen. Ebenfalls drei der Befragten würden ihr Engagement eventuell beenden, um andere Projekte kennenzulernen. Weitere hier genannte Gründe vielleicht aufzuhören, waren ein Umzug, wegen eines Auslandssemesters oder die Befürchtung, daß die „Offene Zeltstadt“ ein „zu großes Projekt“ werden könnte (1x).

Die Frage 10 beschäftigte sich damit, wie zufrieden die ehrenamtlichen Mitarbeiter mit der Begleitung und Unterstützung ihres Engagements sind. Hier wurde zwischen der Begleitung durch die pädagogischen Fachkräfte (Frage 10a), der Träger und Unterstützer (Frage 10b), und des Koordinatorenteams einschließlich der ehrenamtlichen Leitung (Frage 10c) differenziert. Da nicht alle Teamer diese Frage beantworten konnten (aufgrund der Tatsache, daß einige gerade erst neu dazugekommen waren) wurden zur Auswertung hier Prozentzahlen benutzt. 100% ergeben dabei die Gesamtzahl der Antworten.

Mit den pädagogischen Fachkräften (Jugendreferent des Katholischen Jugendamtes, mobiler Jugendarbeiter der Stadtverwaltung Bergheim, Kreisjugendseelsorger) waren 25 % der Befragten „voll zufrieden“ und 56.25 % zufrieden. 6.25 % gaben an, nur vom mobilen Jugendarbeiter gute Unterstützung zu erhalten, 6.25 % bemängelten, daß der Kreisjugendseelsorger zu wenig Zeit habe, während weitere 6.25 % aussagten, von der Unterstützung insgesamt kaum etwas zu bemerken.

Mit der Begleitung durch die Träger und Unterstützer (BDKJ Erftkreis, Katholisches Jugendamt Erftkreis, Fachbereich Jugend und Soziales der Stadt Bergheim) waren 57.89 % der Ehrenamtler zufrieden. 15.78 % erwarteten von ihnen nicht mehr als daß es Geld für die Maßnahme gäbe und sind zufrieden, solange dies der Fall ist.

10.5 % fanden, daß die Verantwortung unter den einzelnen Trägern/Unterstützern zu ungleich verteilt sei. Weitere 10.5% bemängelten, die bürokratischen Hürden und die Notwendigkeit, die Zuschüsse für die Maßnahme jedes Jahr neu beantragen zu müssen. 6.25 % gaben an, sich aufgrund mangelnder Transparenz auf Seiten der Träger/ Unterstützer kein Urteil darüber bilden zu können, ob sie mit ihnen zufrieden seien oder nicht.

Mit der Unterstützung und Begleitung durch das Koordinatorenteam und die ehrenamtliche Leitung waren 82.35 % vollkommen zufrieden und 17.65 % beurteilten sie als gut oder angemessen.

Insgesamt scheinen sich die Ehrenamtler der „Offenen Zeltstadt“ also gut unterstützt und begleitet zu fühlen, obwohl die Träger/ Unterstützer hier nicht ganz so gut abschnitten, wie die pädagogischen Fachkräfte oder das Koordinatorenteam und die ehrenamtliche Leitung.

Auf die Frage 11, was für sie das Besondere an der Maßnahme „Offene Zeltstadt“ sei und warum sie sich ausgerechnet hier engagieren, antworteten die Ehrenamtler zum Beispiel damit, daß sie sich und ihre Hobbys hier ausleben und sowohl sich selbst als auch andere Menschen kennenlernen könnten. Weitere Gründe, aus denen heraus sie die „Offene Zeltstadt“ schätzen, sind , daß hier viele unterschiedliche Menschen aus „verschiedenen Schichten“ aufeinandertreffen, die trotzdem zusammenhalten und zu einer „einmaligen“ Atmosphäre beitragen. Außerdem birgt die „Offene Zeltstadt“ nach Ansicht der Ehrenamtler eine „Alternative“ und „besondere Gesellschaftsform“, bei der alle etwas lernen und Spaß haben können. Das Ehrenamtlerenteam und auch die „Offene Zeltstadt“ werden von einigen als ein „Zuhause“ bezeichnet.

6.4 Kritische Betrachtung des Praxisbeispiels unter theoretischen Gesichtspunkten

Hier sollen zunächst die Rahmenbedingungen (vgl. 3) unter denen sich die Ehrenamtler des Praxisbeispiels engagieren, daraufhin untersucht werden, ob sie wirklich gute Bedingungen für eine ehrenamtliche Arbeit bieten. Im Folgenden wird die pädagogische Begleitung und

Unterstützung unter den im Kapitel 5 dargestellten theoretischen Gesichtspunkten kritisch betrachtet.

Gut gelöst erscheint der Verfasserin die unkomplizierte Erstattung von Ausgaben, die die Ehrenamtler für die „Offene Zeltstadt“ haben. Eine Quittung, ausgestellt auf den BDKJ Erftkreis, genügt hier, ohne daß weitere Erklärungen notwendig sind.

Die jährliche Aufwandsentschädigung von 420 DM, beziehungsweise 470 DM für Mitglieder des Koordinatorenteams, deckt normalerweise die Fahrt- und Telefonkosten der Ehrenamtler, wobei dieser Betrag für diejenigen ehrenamtlichen Mitarbeiter, die mittlerweile nicht mehr im Erftkreis wohnen, nur knapp ausreicht.

Die Unterstützung durch die hauptamtlichen Fachkräfte bei der Beantragung von bezahltem Sonderurlaub für Berufstätige hält die Verfasserin für einen Weg, um die Unsicherheiten, die über diese Regelung bei vielen Arbeitnehmern besteht, abzubauen und sie zu ermutigen, dieses, ihnen zustehende Recht, auch wahrzunehmen. Steuerliche Vorteile oder Einzahlungen in die Rentenversicherung gibt es auch für die Ehrenamtler der „Offenen Zeltstadt“ nicht, da diese Regelungen sich auf Länder- oder Bundesebene bisher generell noch nicht durchgesetzt haben.

Ein strukturelles Problem ist bisher noch die Versicherung von Privateigentum. das von einigen Teamern für die Maßnahme zur Verfügung gestellt wird. Hier fehlt eine versicherungsrechtliche Absicherung, obwohl die Ersetzung kleinerer Verluste durch das Zeltstadt-konto möglich ist. Eine öffentliche Würdigung findet statt (vgl. 6.2.1), dagegen gibt es aber bislang keine sozialen Vergünstigungen auf kommunaler Ebene für Mitglieder des Zeltstadt-teams, auch nicht in Form der JugendleiterInnen- Card. Ein Zustand, an dem sich nach Ansicht der Verfasserin in naher Zukunft etwas ändern sollte. Die Berücksichtigung der ehrenamtlichen Tätigkeit in der beruflichen Laufbahn ist von Arbeitgebern und Schulen abhängig, so daß hier keine näheren Aussagen darüber gemacht werden können, wie gut sie für die Ehrenamtlichen des Praxisbeispiels realisiert wird. Der hauptamtliche Leiter der Maßnahme

versucht jedoch, besonders denjenigen Ehrenamtlern, die eine Ausbildung im sozialen Bereich machen, möglichst häufig die Möglichkeit zu geben, in diesem Bereich Erfahrungen zu sammeln, indem er sie auch in anderen Projekten als Honorarkraft einsetzt.

Mit der pädagogischen Begleitung ihrer Tätigkeit sind 81.25% der Ehrenamtler der „Offenen Zeltstadt“ zufrieden oder sehr zufrieden. Inwieweit werden die hauptamtlichen, pädagogischen Fachkräfte im Praxisbeispiel aber den im Kapitel 5 dargestellten Anforderungen und Aufgaben gerecht?

Eine, nach Ansicht der Verfasserin, gelungene Regelung, um der Tatsache, daß unterschiedliche Ehrenamtliche, auch unterschiedlich viel Zeit, Kompetenz und Erfahrung im Bereich der Jugendarbeit mitbringen (vgl. 5.2.1), Rechnung zu tragen, ist die Verfahrensweise der Aufgabenverteilung innerhalb des Teams. Erstens können die Ehrenamtler selbst wählen, für welchen Aufgabenbereich sie sich interessieren (Versorgung, Verwaltung, Technik oder Programmgestaltung) und haben jedes Jahr beim Planungswochenende, an dem diese Aufgaben verteilt werden, die Möglichkeit, zu entscheiden, was und wieviel sie sich zumuten können oder wollen. Auch Sturzenheckers Forderung, daß jede Aufgabe Selbstbestimmungsanteile enthalten soll (vgl. 5.2.1) wird hier berücksichtigt, da die Teamer für die Planung und Durchführung der Aufgaben, die sie übernommen haben, voll verantwortlich sind und die damit zusammenhängenden Entscheidungen selbständig treffen (zum Beispiel wieviel und welches Material für einen Workshop gekauft werden soll oder wie sein Konzept aussieht). Eine Unterforderung wird durch diesen eigenen Verantwortungsbereich vermieden. Überforderung wird verhindert, indem die Leitung am Programmplanungswochenende überprüft, daß die einzelnen Ehrenamtler sich nicht zu viele Aufgaben ausgesucht haben und für Rückfragen zur Verfügung steht, wenn die Ehrenamtler mal nicht weiter wissen. Auch die, von der hauptamtlichen Leitung vor einigen Jahren angeregte, Unterteilung in „Team“, „Koordinatorenteam“ und eine sowohl ehrenamtlich als auch hauptamtlich besetzte Leitung ermöglicht es, den einzelnen Ehrenamtlern gerecht zu werden. Sie können sich bei

Problemen und Rückfragen auch an erfahrene, andere Ehrenamtler aus dem Koordinatorenteam oder an die ehrenamtliche Leitung wenden. Diese Regelung löst einerseits das Problem, daß hauptamtliche pädagogische Fachkräfte oft zu überlastet sind, um sich allen Ehrenamtlern in ausreichendem Maße zu widmen. Andererseits wird der Tatsache, daß der Hauptamtler nicht zu jedem ehrenamtlichen Mitarbeiter einen entsprechenden personalen Bezug haben kann (vgl. 5.2.2), um ihn eingehend und gut auch bei eher privaten Problemen beraten zu können, Rechnung getragen. Diese Aufteilung sichert außerdem das Mitspracherecht und die Selbstbestimmung der Ehrenamtler (vgl. 5.2.3), da an das Koordinatorenteam Entscheidungen abgegeben werden können, mit denen die anderen Ehrenamtler überfordert wären, da sie nicht über eine so langjährige Erfahrung und das entsprechende Hintergrundwissen verfügen, wie die Mitglieder des Koordinatorenteams. So werden manche Entscheidungen zwar nicht basisdemokratisch gefällt, doch trotzdem wird nicht über die Köpfe des ehrenamtlichen Teams hinweg entschieden.

Die Beweggründe, aus denen heraus Ehrenamtler sich engagieren, sollten bei deren Unterstützung und Begleitung ebenfalls berücksichtigt werden (vgl. 5.2.1). Dies sind für die Teamer der „Offenen Zeltstadt“ vor allen Dingen „Spaß haben“, „nette Leute näher kennenlernen“, „dazu beitragen, daß eine gute Sache gut funktioniert“ und die Verwirklichung ihrer Ideen und Vorstellungen (vgl. 6.3). Den Spaß und die Geselligkeit finden die Ehrenamtler vor allen Dingen bei den Wochenendtreffen, während der Maßnahme selber und bei ihrer „Fun-Fahrt“ (vgl. 6.2.1). Der Zusammenhalt der Gruppe wird nach Ansicht der Verfasserin auch durch das Auswahlverfahren für neue Teammitglieder (vgl. 6.2.1) bestärkt, bei dem es nicht nach dem Motto: „wer will, der kann“ geht (vgl. 5.2.1).

Die Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die sich für eine Mitarbeit im ehrenamtlichen Team der „Offenen Zeltstadt“ interessieren, sind fast immer vorher begeisterte Teilnehmer der Maßnahme (vgl. 6.2.1). Dadurch haben sie die Möglichkeit, die Leute mit denen sie eventuell zusammenarbeiten werden, kennenzulernen und zu sehen, was für Aufgaben, auf sie zukommen. Umgekehrt haben die Ehrenamtlichen, die sich bereits engagieren, die Mög-

lichkeit die potentiellen neuen Teamer kennenzulernen und abzuschätzen, ob sie mit ihnen gut zusammenarbeiten könnten. Das Ergebnis ist ein Team, das zwar aus sehr unterschiedlichen Charakteren besteht, in dem sich die Leute jedoch untereinander akzeptieren und sich darüber hinaus gegenseitig schätzen oder mögen.

Dazu beitragen, daß die Maßnahme funktioniert und ihre eigenen Vorstellungen und Ideen verwirklichen, können die Ehrenamtler durch die eigenverantwortliche Planung und Durchführung einzelner Aufgabenbereiche.

Die Fortbildungen (vgl. 5.2.4) sind an den Bedürfnissen und Interessen der Ehrenamtler ausgerichtet, da sie Wünsche bezüglich des Themas äußern oder auch selber an deren Planung und Gestaltung mitwirken können. Die Erschließung personeller, räumlicher und finanzieller Ressourcen (vgl. 5.2.5) ist durch die Hauptamtler und den ehrenamtlichen Teil der Leitung abgesichert.

Allerdings gibt es auch Probleme, die zwar bereits erkannt, aber noch nicht vollständig gelöst sind. Viele Mitglieder des ehrenamtlichen Teams fanden soviel Gefallen an ihrer freiwilligen Mitarbeit, daß sie dem Team über Jahre hinweg erhalten blieben. Dies hilft zwar, die Kontinuität und Qualität der Maßnahme zu sichern, ließ das Durchschnittsalter der Ehrenamtler einige Jahre lang aber auch kontinuierlich ansteigen. Dieser Entwicklung wurde durch die bevorzugte Aufnahme junger Leute in das Team entgegengewirkt. Neben daraus resultierenden starken Altersunterschieden ist auch die Erfahrung bezüglich Teamarbeit, demokratischen Entscheidungsprozessen und der Maßnahme selbst bei den Teammitgliedern unterschiedlich hoch. Während langjährige Mitglieder genau wissen, wie sie ihre Ideen und Ziele am Besten in einem demokratischen Entscheidungsprozeß vertreten können und im Laufe der Jahre auch eine Stellung im Team erreicht haben, die ihnen dies erleichtert, haben neu dazugekommene Teamer gelegentlich Probleme ihre Interessen und Vorstellungen durchzusetzen.

Ein ebenfalls erkanntes, aber noch nicht gelöstes Problem im Koordinatorenteam ist die Tatsache, daß dessen Positionen schon seit Jahren von denselben Leuten besetzt sind. Da-

durch sind sie jeweils auf ihrem Gebiet regelrechte Experten geworden, woraus sich aber auch die Gefahr ergibt, daß bei ihrem Ausscheiden keine adäquaten Nachfolger vorhanden sind und der Bereich der Maßnahme für den sie zuständig waren, gefährdet wird. Daß sich auch mit solchen Problemen befaßt und Veränderungen Rechnung getragen wird (vgl. 5.2.6 Organisationsentwicklung), zeigt die Planung und Durchführung einer „Zukunftswerkstatt“, die in diesem Jahr stattfinden wird und im Rahmen derer von Haupt- und Ehrenamtlern Lösungen für die aufgezeigten Bereiche erarbeitet werden sollen.

Insgesamt scheinen jedoch die in Kapitel 5 beschriebenen Faktoren einer guten Begleitung der Ehrenamtler im Praxisbeispiel gut umgesetzt zu werden, was sich auch in der Tatsache, daß sich viele Ehrenamtler über Jahre hinweg für diese Maßnahme engagieren, zeigt. Dies führt die Verfasserin vor allen Dingen auf die Struktur des Ehrenamtlerteams, die Berücksichtigung der Motivationen und Wünsche der Ehrenamtler und den partnerschaftlichen Umgang zwischen Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen zurück.

7 Allgemeine Konsequenzen für die Zukunft der ehrenamtlichen Mitarbeit in der Jugendarbeit- Forderungen und Lösungsvorschläge

In dieser Arbeit wurde anhand eines theoretischen Teils und eines Praxisbeispiels versucht, darzustellen, welche Rahmenbedingungen und welche Formen der hauptamtlichen Unterstützung ehrenamtliche Mitarbeiter motivieren, sie in ihrer Persönlichkeitsentwicklung fördern und zu einer gelungenen Zusammenarbeit zwischen ehren- und hauptamtlichen Mitarbeitern führen können. Im Folgenden wird die Verfasserin auf die Konsequenzen, die sich ihrer Ansicht nach, daraus für das Ehrenamt in der Jugendarbeit ableiten lassen, eingehen. Dies soll anhand von Forderungen und Lösungsvorschlägen versucht werden, die auf die Aufwertung des pädagogischen Stellenwerts des Ehrenamtes in der Jugendarbeit und die

Verbesserung der strukturellen Rahmenbedingungen und der pädagogischen Begleitung abzielen.

In einer Gesellschaft, in der Individualisierung und Bürokratisierung vorherrschen und viele Kinder und Jugendliche mit passivem Konsum (Fernsehen, Computer, Internet) aufwachsen, sollte es gefördert und nicht durch schlechte Rahmenbedingungen und mangelnde Begleitung behindert werden, wenn diese zusammen mit anderen aktiv zur Gestaltung ihrer Umwelt beitragen möchten. Dafür ist aber ein Perspektivwechsel erforderlich, indem die Aufmerksamkeit nicht mehr vorrangig auf die Arbeitskraft, sondern auf die Ehrenamtler selbst und ihre Motivationen, Erwartungen und Bedürfnisse gerichtet wird.

Dem gesellschaftlichen Stellenwert des Ehrenamtes kann in Zukunft nicht mehr nur durch lobende Worte und pauschale Auszeichnungen Ehrenamtlicher Rechnung getragen werden. Eine spürbare Verbesserung der strukturellen Rahmenbedingungen auf gesamtgesellschaftlicher Ebene und innerhalb der Jugendverbände und -einrichtungen sollte stattfinden. Dazu gehören:

- Die Versicherung aller mit dem Ehrenamt in Verbindung stehenden Tätigkeiten (Unfall-, Haftpflicht-, Vollkasko- und Berufsunfähigkeitsversicherung)
- Die Erstattung aller finanziellen Aufwendungen, die den Ehrenamtlern im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit entstehen, ohne daß bürokratische Hindernisse dabei im Weg stehen.
- Die Schaffung eines bundesweit einheitlichen Gesetzes, das den Anspruch auf Sonderurlaub für Fortbildungen und Aktivitäten im Zusammenhang mit einer ehrenamtlichen Arbeit und Verdienstausfallerstattungen aus öffentlichen Mitteln sichert.
- Die Ausdehnung des Sonderurlaubs auf 12 statt bisher 8 Tage für alle Arbeitnehmer, damit Ehrenamtler die Möglichkeit haben bei zweiwöchigen Ferienmaßnahmen mitzuwirken, ohne ihren eigenen Urlaub dafür nutzen zu müssen.

- Die Ergänzung des Steuerrechts, indem ehrenamtliche Tätigkeit als „Förderung staatspolitischer Zwecke“ anerkannt wird und Ehrenamtliche damit die Möglichkeit haben, finanzielle Aufwendungen, die ihnen für ihre Tätigkeit entstehen, von der Steuer abzusetzen, sofern sie ihnen nicht direkt erstattet werden können.
- Die Gewährung von Vergünstigungen auf kommunaler Ebene für Ehrenamtler, zum Beispiel durch eine stärkere Verbreitung und Akzeptanz der JugendleiterInnen-Card.
- Die problemlose Freistellung vom Unterricht und der Vermerk ehrenamtlicher Tätigkeiten auf dem Schulzeugnis.
- Die Befreiung von der Wehrpflicht für junge Leute, die sich bereits über eine Anzahl von Jahren hinweg ehrenamtlich engagieren oder sich für einen bestimmten zukünftigen Zeitraum dazu verpflichten. (Analog der Regelung für ehrenamtliche Mitglieder der freiwilligen Feuerwehr).
- Die Berücksichtigung ehrenamtlichen Engagements von Seiten der Arbeitgeber, sowohl bei der unkomplizierten Gewährung von Sonderurlaub als auch bei der Einstellung. Hier sollte erkannt werden, daß ehrenamtliche Arbeit viele Möglichkeiten der Persönlichkeitsbildung und zum Erwerb sozialer Kompetenzen birgt, die auch im Berufsleben, unabhängig davon, welcher Beruf jeweils ausgeübt wird, von großem Wert sein können.
- Die Berücksichtigung ehrenamtlichen Engagements bei der Zentralen Vergabe von Studienplätzen (ZVS).
- Die Gewährung einer Verlängerung der Studienzeit und der davon abhängenden Bafög-Höchstförderungsdauer.
- Die Anerkennung ehrenamtlichen Engagements als Praktikumszeit für Studierende und Auszubildende.

In den Niederlanden ist man bezüglich der Infrastruktur für ehrenamtliche Tätigkeit und auch der öffentlichkeitswirksamen Werbung für das Engagement schon ein ganzes Stück weiter als in Deutschland. Dort gibt es die „Vakaturenbanken“ (Freiwilligenzentralen), die

auch in Deutschland in den letzten Jahren in Form von „Freiwilligenbüros“ Nachahmung fanden (so zum Beispiel in Berlin oder in München). Allerdings gibt es in den Niederlanden im Gegensatz zu Deutschland bereits ein flächendeckendes Netz solcher Zentralen, nämlich 120 Stück und auch weitere umfangreiche Serviceleistungen für Ehrenamtler. In den von den Kommunen oder großen Verbänden finanzierten Freiwilligenzentralen arbeiten sowohl haupt- als auch ehrenamtliche Mitarbeiter. Sie vermitteln, nach umfangreichen Beratungsgesprächen, die Bürger, die an einem freiwilligen Engagement interessiert sind, an Einsatzstellen, die ihren Bedürfnissen, Wünschen und Vorstellungen entsprechen. Über diese Vermittlung hinaus können sich Besucher aber hier auch umfassend über ihre gewählte Einsatzstelle informieren lassen, zum Beispiel bezüglich der Einarbeitung, fachlicher Begleitung, Aufwandsentschädigungen oder Auslagererstattungen, Versicherungsschutz, Fortbildungen, usw. Außerdem bietet sich ihnen hier die Möglichkeit aus umfangreichen Katalogen Fortbildungsangebote für die gewählte ehrenamtliche Tätigkeit aussuchen, an denen sie kostenlos teilnehmen können, da zu deren Finanzierung ein Nationalfond in Höhe von 650 000 Gulden zur Verfügung steht. Des weiteren existiert in den Niederlanden auch eine im ganzen Land einheitliche Servicenummer, bei der für drei Cent pro Minute alle Fragen, die mit dem Thema Ehrenamt zusammenhängen, beantwortet werden können. Dieses Servicetelefon wird von einem Sponsor aus der Wirtschaft finanziert, der die Nummer landesweit auf Plakaten und in Anzeigen veröffentlicht.¹⁵⁹

Am Beispiel der Niederlande zeigt sich, daß es durchaus nachahmenswerte Wege gibt, die Infrastruktur für ehrenamtliche Arbeit und ihr Ansehen in der Öffentlichkeit nicht nur verbal, sondern auch durch unterstützende Einrichtungen zu verbessern.

Aber auch die pädagogischen Möglichkeiten ehrenamtlicher Mitarbeit Jugendlicher und junger Erwachsener sollten nach Ansicht der Verfasserin erkannt und mehr genutzt werden. Indem die Persönlichkeitsentwicklung und das Selbstbewußtsein junger Menschen gefördert

¹⁵⁹ H. Janning: „Ehrenamtlichkeit fällt nicht einfach vom Himmel“, in: Sozialmagazin, 3/ 1995, S. 28/ 29.

werden, bietet sich hier die Chance einer Förderung der Persönlichkeitsentwicklung und damit präventiven Jugendarbeit. Diese Form der Jugendarbeit ist zudem auch noch kostengünstig, da die jungen Ehrenamtler sich zum Wohle der Gesellschaft engagieren, Projekte möglich machen, die es ohne ihre Hilfe nicht gäbe und außerdem als Multiplikatoren wirken. Um diese Möglichkeiten ausschöpfen zu können, müßten allerdings folgende Forderungen bezüglich der pädagogischen Begleitung Ehrenamtlicher umgesetzt werden:

- Es müßte pädagogische Fachkräfte geben, die ausschließlich für die Begleitung, Unterstützung und Betreuung der ehrenamtlichen Mitarbeiter zuständig sind. In Jugendeinrichtungen- und verbänden sollte sich die Erkenntnis durchsetzen, daß die Begleitung von Ehrenamtlern keine Aufgabe ist, die nebenher erledigt werden kann, sondern daß sie ein eigenständiges, pädagogisches Arbeitsfeld ist, für das auch neue Stellen geschaffen werden müssen. Während Arbeitsbedingungen und Arbeitsklima für bezahlte Kräfte schon lange Themen des Personalmanagements sind, wurden solche Fragen im Hinblick auf ehrenamtliche Mitarbeiter bisher vernachlässigt. Kurzfristig kostet die Schaffung von Arbeitsplätzen für Hauptamtler, die mit der Begleitung der ehrenamtlichen Mitarbeiter betraut sind, zwar zunächst Geld. Langfristig wird sich jedoch zeigen, daß gut ausgebildete und fachlich geförderte Ehrenamtler das Geld, das für sie ausgegeben wurde, durch ihre freiwillige Arbeit wieder zurückzahlen. Die Förderung junger Menschen und die Realisierung spektakulärer Projekte durch eine partnerschaftliche und gelungene Zusammenarbeit mit Ehrenamtlern sollten außerdem etwas kosten dürfen.
- Um häufiger als bisher eine gute pädagogische Unterstützung und harmonische Zusammenarbeit zwischen ehrenamtlichen und hauptamtlichen Mitarbeitern zu erreichen, müßten Hauptamtler auf die Zusammenarbeit mit Ehrenamtlern vorbereitet werden. Dies könnte geschehen, indem das Thema Ehrenamt und die damit verbundenen pädagogischen Chancen, aber auch die dafür notwendigen Aufgaben der Hauptamtler, viel stärker

als bisher in der Ausbildung von Sozialarbeitern, Sozialpädagogen, Erziehern, usw. thematisiert werden.

- Der gesellige Aspekt der Ehrenamtlerbetreuung, der zur Schaffung eines vertrauensvollen Verhältnisses und einer guten Zusammenarbeit zwischen Ehren- und Hauptamtlichen unbedingt nötig ist, müßte auch bei der Erstattung von Auslagen und den Arbeitszeitregelungen berücksichtigt werden. Gerade wenn eine Besprechung mit Ehrenamtlichen im gemütlichen Beisammensein ausklingt, führen Hauptamtliche häufig die intensivsten Beratungsgespräche. Diese Zeit wird ihnen jedoch meist weder als Arbeitszeit angerechnet, noch ist es ihnen möglich, die Getränke, die sie selber oder auch die Ehrenamtlichen dabei zu sich nehmen und die die Geselligkeit fördern, (zumindest teilweise) ersetzt zu bekommen.
- In den Ferienmaßnahmen sind pauschale Stundenregelungen üblich. In der Regel bekommen Hauptamtliche, die mit Ehrenamtlichen so eine Maßnahme betreuen, 10 Stunden pro Tag als Arbeitszeit abgerechnet, obwohl sie erstens oft viel länger im Einsatz sind und zweitens auch wenn nachts etwas vorfällt, bereit sein müssen. Hier wäre eine Regelung wie im Rettungsdienst zu empfehlen, wo es Arbeitszeit und Bereitschaftsdienst gibt.
- Die pädagogischen Fachkräfte, die mit Ehrenamtlichen arbeiten, sollten die ehrenamtlichen Mitarbeiter stets als gleichwertige Partner und nicht als Aushilfskräfte oder Handlanger betrachten und ihnen Akzeptanz und Offenheit für ihre Ideen entgegenbringen. Diese Einstellung auch anderen Personen und der Öffentlichkeit zu vermitteln, um das Ansehen der Ehrenamtlichen zu verbessern, ist eine Aufgabe, die nicht vernachlässigt werden darf. Des Weiteren muß nicht nur erkannt werden, daß heutzutage deutlich selbstbezogene Motive für die Übernahme eines ehrenamtlichen Engagements in der Jugendarbeit

vorherrschend, sondern es bedarf im Sinne der Förderung der Persönlichkeitsentwicklung der Ehrenamtler auch der Unterstützung solcher Beweggründe.

- Zu einer adäquaten Betreuung und Förderung ehrenamtlicher Mitarbeiter gehören eine ihren Bedürfnissen und Wünschen angepaßte flexible Gestaltung der ehrenamtlichen Aufgabenfelder und eine umfassende pädagogische Beratung. Das demokratische Potential ehrenamtlicher Mitarbeiter sollte durch die Sicherung ihrer Mitbestimmung und Mitgestaltungsmöglichkeiten, gefördert werden. Dies erfordert die Schaffung überschaubarer, dezentraler Strukturen, in denen die Ehrenamtler wissen, was sie machen und bewirken können und wer dafür der jeweilige Ansprechpartner ist. Weitere Aufgaben der pädagogischen Fachkräfte sind die Organisation von Fortbildungen für die Ehrenamtler, die auf deren Interessen abgestimmt werden müssen und die Erschließung personeller, räumlicher und materieller Ressourcen, um die Arbeit der Ehrenamtler überhaupt möglich zu machen. Schließlich sollte auch die Organisationsentwicklung im Auge behalten werden.

Da wo die Arbeitsbedingungen, das Arbeitsklima und die hauptamtliche Unterstützung mangelhaft sind, werden Ehrenamtler nicht länger einsehen, sich zu engagieren und neue Ehrenamtler ausbleiben. „Überall dort (...), wo darauf vertraut wird, daß sich der Umgang mit Ehrenamtlichen neben der üblichen Routinearbeit erledigen läßt, bzw. ohne eigene Anstrengungen und Überlegungen „ganz von selbst“ erfolgt, werden die Ehrenamtlichen in zunehmendem Maße ausbleiben,...“¹⁶⁰ Das führt häufig dazu, daß den wenigen Ehrenamtlern, die sich trotzdem weiterhin engagieren, viel zu viele Aufgaben übertragen werden, so daß diese durch permanente Überforderung auch noch die Motivation verlieren. Demgegenüber werden zufriedene ehrenamtliche Mitarbeiter, die Spaß an ihrer Arbeit haben und ihre Beteiligung an öffentlichkeitswirksamen Projekten, für sich selbst. Allerdings können nicht alle Projekte in der Jugendarbeit so spektakulär sein, daß auch in den Medien regelmäßig

über sie berichtet wird. Das Phänomen der Jugendverbände und -einrichtungen, denen die Ehrenamtler fehlen, läßt sich sicher nicht in allen Fällen auf mangelnde pädagogische Begleitung oder schlechte Rahmenbedingungen zurückführen, sondern ist oftmals auch eine Frage der Werbung. Ihr sollte eine eingehende Analyse bezüglich der Lebenssituation, den Bedürfnissen, Motiven und dem Verhältnis zum Ehrenamt der gewünschten Zielgruppe vorangehen. Danach ist es notwendig, das Arbeitsangebot entsprechend zu präzisieren und erste Kontakte zu einzelnen Mitgliedern der Zielgruppe herzustellen, um die Reaktion auf das Angebot zu prüfen. Erst wenn diese Vorlaufphase erfolgreich war, kann eine Werbekampagne entworfen werden.¹⁶¹ Über Informationsbriefe- und veranstaltungen, Presse- und Rundfunkmitteilungen, Flugblätter, Plakate, Infostände- oder feste können potentielle Ehrenamtler erreicht und ein erster Kontakt zu ihnen hergestellt werden.

Zusammenfassend läßt sich sagen, daß ehrenamtliche Mitarbeit stärker als ein Ressourcensystem der Jugendarbeit erkannt werden und ihr entsprechende Aufmerksamkeit und Förderung zugestanden werden sollte. Dies ist nach Ansicht der Verfasserin eine Voraussetzung, um zu einer Zusammenarbeit zwischen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitern zu kommen, die für beide Seiten gleichermaßen produktiv und befriedigend ist. Solch eine Art der Zusammenarbeit bietet darüber hinaus einen Weg der pädagogischen Förderung, der die Jugendlichen und jungen Erwachsenen nicht als Hilfeempfänger, sondern als gleichberechtigte Partner bei der gemeinsamen Realisierung eines Projektes oder einer Idee sieht. Auf diesem Wege können ihnen unter anderem Möglichkeiten zur politischen und gesellschaftlichen Partizipation und zur Entwicklung eines gesunden Selbstbewußtseins geboten werden.

¹⁶⁰ T. Olk: „Ehrenamtliche Arbeit in England“, Freiburg im Breisgau, 1991, S. 98.

¹⁶¹ Vgl. B. Sturzenhecker, a.a.O., S. 66/ 67

Fragebogen

In diesem Fragebogen geht es darum, für meine Diplomarbeit zum Thema „Ehrenamtliche Mitarbeit in der sozialen Arbeit am Beispiel des Jugendprojekts „Offene Zeltstadt““ - herauszufinden, aus welcher Motivation heraus Ihr Euch ehrenamtlich engagiert und ob Ihr mit der Unterstützung und Begleitung, die Ihr dabei erhaltet, zufrieden seid.

Es wäre sehr hilfreich für mich, wenn Ihr die folgenden Fragen möglichst genau beantwortet.

Hinweise:- die Abkürzung „TN“ steht für TeilnehmerIn der „Offenen Zeltstadt“

- die Begriffe „Team“ und „Teamer“ stehen für die Ehrenamtler, die die „Offene Zeltstadt planen, durchführen, usw.

- bei den Begriffen „Teamer“ und „Teilnehmer“ wurde der Einfachheit halber nur die maskuline Form verwendet, selbstverständlich sind damit aber auch allen Teamerinnen und Teilnehmerinnen gemeint

1. Geschlecht _ weiblich _ männlich

2. seit _____ Jahren im Team.

3. Beschäftigung (bitte ankreuzen, Mehrfachnennungen sind möglich)

a) Beruflich tätig: _ Vollzeit _ Teilzeit

b) Studium

c) Ausbildung

d) Schule

e) Arbeitslos

f) Sonstiges:

4. Wie bist Du ins Team der „Offenen Zeltstadt“ gekommen?

5. Warst Du vor Deiner Teamerzeit Teilnehmer?
Wenn ja, wie lange?

6a) Was waren für Dich die Gründe aus denen Du ins Team kommen wolltest?

Bitte beachte: es geht hier nur um Deine damaligen Gründe, ins Team zu kommen, nicht um die Gründe aus denen Du heute im Team bist!

Sortiere bitte von 1 für „überhaupt nicht wichtig“ bis 10 für „sehr wichtig“.

überhaupt nicht wichtig sehr wichtig
- meine Ideen und Vorstellungen verwirklichen 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

- dazu beitragen, daß eine gute Sache
(nämlich die „Offene Zeltstadt“) gut funktioniert 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

- für mich persönlich etwas lernen 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

- für meinen beruflichen Werdegang etwas lernen 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

- einen sinnvollen Ausgleich haben 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

- mich aufgrund des guten Beispiels der
Teamer auch ehrenamtlich engagieren 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

- die Unterstützung, die ich selbst als TN von Teamern bekam, an andere TN weitergeben 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

- als Teamer die „Offene Zeltstadt“ genießen und auch noch Geld dafür erhalten 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

- nette Leute (Teamer) näher kennenlernen 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

- Spaß haben 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

- andere Gründe und zwar:

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

6b) Was sind **heute** die Gründe dafür, daß Du nach wie vor im Team der „Offenen Zeltstadt“ bist?

Bitte sortiere wieder von 1 für „überhaupt nicht wichtig“ bis 10 für „sehr wichtig“!

überhaupt nicht wichtig sehr wichtig

- meine Ideen und Vorstellungen verwirklichen 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

- dazu beitragen, daß eine gute Sache (nämlich die „Offene Zeltstadt“) gut funktioniert 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

- für mich persönlich etwas lernen 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

- für meinen beruflichen Werdegang etwas lernen 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

- einen sinnvollen Ausgleich haben 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

- mich aufgrund des guten Beispiels der anderen
Teamer auch ehrenamtlich engagieren 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

- die Unterstützung, die ich als TN von Teamern
bekam, jetzt an andere TN weitergeben 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

- als Teamer Zeltstadt genießen und auch noch
Geld dafür erhalten 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

- nette Leute näher kennenlernen 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

- Spaß haben 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

- andere Gründe und zwar:

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

7a) Was demotiviert Dich in der Arbeit **im Zeltstadtteam**?

7b) Was demotiviert Dich in der Arbeit **in der „ Offenen Zeltstadt“**?

8a) Was motiviert Dich in der Arbeit **im Zeltstadtteam**?

8b) Was motiviert Dich in der Arbeit **in der „Offenen Zeltstadt“**?

der Stadt Bergheim) zufrieden?

Was würdest Du Dir wünschen? Was würdest Du gerne ändern?

10b) Bist Du mit der Begleitung/ Unterstützung Deines ehrenamtlichen Engagements durch die Träger/ Unterstützer der „Offenen Zeltstadt“ zufrieden? (BDKJ Erftkreis, Katholisches Jugendamt Erftkreis/ Fachbereich Jugend und Soziales der Stadt Bergheim)

Was würdest Du Dir wünschen? Was würdest Du gerne ändern?

10c) Bist Du mit der Begleitung/Unterstützung durch die ehrenamtliche Leitung

und das Koordinatorenteam zufrieden? Was würdest Du Dir wünschen?

Was würdest Du gerne ändern?

11) Was macht Deiner Meinung nach, das Besondere an der „Offenen Zeltstadt“ aus? Warum engagierst Du Dich ausgerechnet hier?

Vielen Dank für Deine Mühe!!!

Literaturverzeichnis

- Bauer, Rudolph: „Macht das Ehrenamt arbeitslos?“ In: Social extra, Nr. 10, 1998, S. 2 ff.
- Bauer, Wolfgang: „Jugendhaus“, Weinheim und Basel, 1991
- Beher, Karin;
Liebig, Reinhard;
Rauschenbach, Thomas: „Das Ehrenamt in empirischen Studien. Ein sekundäranalytischer Vergleich“; Stuttgart, 1998.
- Bock, Teresa: „Ehrenamtliche Tätigkeit“. In: „Fachlexikon der Sozialen Arbeit“, Hrsg.: Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge, Frankfurt, 1986, S. 223 ff.
- Born, Gudrun: „Steckt das Ehrenamt in einer Krise?“, Frankfurt, 1989.
- Brandenburg, Hermann: „Neues Ehrenamt- Herausforderung und Perspektiven“ in: Archiv für Wissenschaft und Praxis der sozialen Arbeit, Nr. 2, 1995, S. 107 ff.
- Dick, York;
Sturzenhecker, Benedikt: „Das „Mindener Modell“ - Ehrenamtliche in Ferienaktionen und Projekten kommunaler Jugendarbeit“. In: „Ehrenamtliche fördern - Analysen, Methoden, Beispiele für die Jugendarbeit“, Hrsg.: Landschaftsverband Westfalen-Lippe/ Landesjugendamt, Münster 1993, S. 70 ff.

- Corsa, Mike: „Jugendliche, das Ehrenamt und die gesellschaftspolitische Dimension.“ In: Recht der Jugend und des Bildungswesens, Nr. 3, 1998, S. 322 ff.
- Damm, Diethelm: „Thesen zur Veränderung der Bedingungen für ehrenamtliche Mitarbeit in der Jugendarbeit“. In: „Jugendverbandsarbeit und Ehrenamtlichkeit - Zur Situation und Förderung der Ehrenamtlichkeit in der Jugendverbandsarbeit“, Hrsg.: Vorstand des Hessischen Jugendrings, Wiesbaden 1991, S. 37 ff.
- Deutscher
Bundesjugendring (Hrsg.): „Für mich und andere ehrenamtlich in der Jugendarbeit“. Bonn 1998.
- Engelke, Ernst: „Soziale Arbeit als Wissenschaft. Eine Orientierung“, Freiburg im Breisgau 1993
- Galuske, Michael: „Eine Problemskizze“. In: Jugendpolitik, Nr. 1, 1997 S. 16 ff.
- Gängler, Hans: „Staatsauftrag und Jugendreich“. In: „Von der Wertgemeinschaft zum Dienstleistungsunternehmen“, Hrsg.: Rauschenbach, Thomas; Sachße, Christoph; Olk, Thomas; Frankfurt 1995, S. 175 ff.
- Gernert, Wolfgang: „Situationsbericht über die Mitarbeit Ehrenamtlicher in der Jugendarbeit“. In: „Ehrenamtliche fördern“. Hrsg.: Land-

schaftsverband Westfalen - Lippe/ Landesjugendamt, Münster 1993 S. 7 ff.

- Gieseke, Hermann: „Die Jugendarbeit“, München, 1971.
- Hafeneger, Benno: „Jugendarbeit als Beruf“. Opladen, 1992.
- Haines, Elisabeth: „Ehrenamt in der öffentlichen Diskussion“. In: Recht der Jugend und des Bildungswesens, Nr. 3, 1998, S. 303 ff.
- Hamburger, Franz u. a.: „Ehrenamtliche Mitarbeiter in der Jugendarbeit. Eine empirische Untersuchung zu ihrem Selbstverständnis“, Weinheim und Basel 1982.
- Hanusch, Rolf: „Jugendverbände und neue soziale Bewegungen“. In: „Handbuch Jugendverbände“, Hrsg.: Böhnisch, Lothar; Gängler, Hans; Rauschenbach, Thomas; München 1991, S. 102 ff.
- Hessischer
Jugendring (Hrsg.): „Unterstützung ehrenamtlichen Engagements in der Kinder- und Jugendarbeit - Auswertung einer Befragung“. Wiesbaden 1998. „Sicherung und Aufwertung ehrenamtlichen Engagements in der Jugendarbeit“. In: „Jugendverbandsarbeit und Ehrenamtlichkeit - Zukunft oder Vergangenheit?“ Hrsg.: Vorstand des Hessischen Jugendrings, Wiesbaden 1991, S. 77.

- Hornstein, Walter: „Jugend“. In: „Wörterbuch soziale Arbeit“. Hrsg.: Kreft, Dieter; Mielenz, Ingrid; Weinheim und Basel, 1988, S.288 ff.
- Huber, Norbert: „Ehrenamtliche Kompetenz in professionalisierten Diensten“. In: Caritas, Nr.7/8 1995, S. 300 ff.
- Janning, Heinz: „Ehrenamtlichkeit fällt nicht einfach vom Himmel - Über das niederländische Freiwilligensystem“. In: Sozialmagazin, Nr. 3, 1995, S. 28 ff.
- Jakob, Gisela: „Zwischen Dienst und Selbstbezug - Biographieverläufe ehrenamtlicher Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen“. In: Neue Praxis, Nr. 1, 1991, S. 26 ff.
- Jugendministerkonferenz: „Förderung ehrenamtlichen Engagements - Bericht über die Umsetzung des Beschlusses der Jugendministerkonferenz vom 14. Mai 1982 zur Förderung der ehrenamtlichen Arbeit“. In: „Jugendverbandsarbeit und Ehrenamtmlichkeit – Zukunft oder Vergangenheit?“ Hrsg.: Vorstand des Hessischen Jugendrings, Wiesbaden 1991, S. 112 ff.
- Klönne, Arno: „Jugendverbände im Nationalsozialismus“. In: „Handbuch Jugendverbände“, Hrsg.: Böhnisch, Lothar; Gängler, Hans; Rauschenbach, Thomas; München 1991, S. 58 ff.
- Krafeld, Franz Josef: „Von der Politisierung zur Pädagogisierung. Jugendverbände in den siebziger Jahren.“ In: „Handbuch Jugendverbände“.

Hrsg.: Böhnisch, Lothar; Gängler, Hans; Rauschenbach, Thomas; Weinheim und München, 1991, S: 93 ff.

Landesjugendring

Niedersachsen (Hrsg.): „Arbeitshilfe - Ehrenamtliche Mitarbeiterinnen in der Jugendarbeit“, Hannover, 1992. „Wir machen uns bezahlt! Ehrenamtliche Mitarbeiter innen in der Jugendarbeit“. Hannover 1992.

Landesjugendring

Nordrhein-Westfalen (Hrsg.): „Förderung des ehrenamtlichen Engagements“. In: „Jugendverbandsarbeit und Ehrenamtlichkeit - Zukunft oder Vergangenheit?“, Hrsg.: Vorstand des Hessischen Jugendrings, Wiesbaden 1991, S. 84 ff.

Müller, Bernd:

„Ehrenamtlichkeit in der evangelischen Jugendarbeit - Probleme und Chancen.“ In: „Ehrenamtliche fördern - Analysen, Methoden, Beispiele für die Jugendarbeit“, Hrsg.: Landschaftsverband Westfalen-Lippe/ Landesjugendamt, Münster 1993, S. 96.

Münchmeier, Richard:

„Die Vergesellschaftung von Wertgemeinschaften“. In: „Von der Wertgemeinschaft zum Dienstleistungsunternehmen“, Hrsg.: Rauschenbach, Thomas; Sachße, Christoph; Olk, Thomas; Frankfurt, 1995, S. 201 ff.

- Nörber, Martin: „Das verbandliche Prinzip Ehrenamtlichkeit - Zur Situation und Förderung der Ehrenamtlichkeit in der Jugendverbandsarbeit“. In: „Jugendverbandsarbeit und Ehrenamtlichkeit- Zukunft oder Vergangenheit?“. Hrsg.: Vorstand des Hessischen Jugendrings, Wiesbaden 1991, S. 19 ff.
- Nolte, Claudia: „Ehrenamtliche prägen das Bild einer menschlichen Gesellschaft“. In: „Das Ehrenamt in der Sozialen Arbeit“, Hrsg.: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Bonn 1995, S. 4 ff.
- Notz, Gisela: „Was ist das neue Ehrenamt?“ In: Recht der Jugend und des Bildungswesens, Nr. 3, 1998, S. 312 ff.
- Olk, Thomas: „Ehrenamtliche Arbeit in England“, Freiburg im Breisgau, 1991.
- Orthbrandt, Eberhard: „Soziale Arbeit“. In: „Fachlexikon der sozialen Arbeit“, Hrsg.: Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge, Frankfurt am Main, 1986, S. 754 ff.
- Pankoke, Eckhart/
Pankoke- Schenk, Monika: „Ehrenamtlicher Dienst und ehrenamtliche Verantwortung. Zur sozialpolitischen Bedeutung wertgebundenen Engagements.“ In: „Ehrenamt und Selbsthilfe“, Hrsg.: Deutscher Caritasverband, Freiburg, 1986, S. 44 ff.

- Rauschenbach, Thomas: „Wo geht’s hin mit dem Ehrenamt? Zur Standortbestimmung eines zentralen Themas der Jugendverbandsarbeit“. In: „Viel Einsatz, wenig Ehre - Ehrenamtliche im Jugendverband“. Schriftenreihe Nr. 23, Hrsg.: Deutscher Bundesjugendring, Bonn 1993, S. 17 ff.
- „Das Ehrenamt in der sozialen Arbeit - Notizen zu einem schwierigen Thema - Statement zum Podium“. In: „Das Ehrenamt in der sozialen Arbeit“. Hrsg.: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Bonn, 1995, S. 26 ff.
- Reichwein, Susanne: „Lust oder Frust? Motive zur ehrenamtlichen Mitarbeit in der DLRG- Jugend“. In: Jugendpolitik Nr. 1, 1992, S. 22 ff.
- Rentschler, Thilo: „Schlüsselqualifikationen Ehrenamtlicher“. In: Jugendpolitik, Nr. 1, 1997, S. 24
- Schilling, Johannes: „Disco im Jugendhaus“, Weinheim und München, 1986.
- Schleef, Marcus: „Vorwort“. In: „Wie wichtig ist denn Ehrenamt?“, Hrsg.: Deutsche Jugendfeuerwehr im DFV e.V., Bonn 1996, S. 3.
- Schray, Günther: „Qualifizierung ehrenamtlicher Mitarbeiter“. In: Jugendpolitik, Nr. 1, 1997, S. 27.

- Staub - Bernasconi, Silvia: „Soziale Arbeit“. In: „Lexikon der Sozialpädagogik und der Sozialarbeit“, Hrsg.: Prof. Dr. Franz Stimmer, München 1994. S. 441 ff.
- Sturzenhecker, Benedikt: „Ehrenamtliche fördern - praktische Vorschläge für die Jugendarbeit“. In: „Ehrenamtliche fördern - Analysen, Methoden, Beispiele für die Jugendarbeit“, Hrsg.: Landschaftsverband Westfalen-Lippe, Landesjugendamt, Münster, 1993, S.47 ff.
- Thiersch, Hans: „Jugend in Verantwortung“. In: „Handbuch Jugendverbände“, Hrsg.: Böhnisch, Lothar; Gängler, Hans; Rauschenbach, Thomas; Weinheim und München 1991, S. 801 ff.
- Vois, Hans - Peter: „Bericht zum Kolloquium nach § 22 APO, Erfstadt, 1993.
- Wendt, Wolf-Rainer: „Jugendverbände im Kaiserreich“. In: „Handbuch Jugendverbände“, Hrsg.: Böhnisch, Lothar; Gängler, Hans; Rauschenbach, Thomas; München 1991, S. 42 ff.
- Wessels, Christiane: „Das soziale Ehrenamt im Modernisierungsprozeß“, Trier, 1994.
- Winter, Reinhard: „Das Projekt Neue Ehrenamtlichkeit“. In: „Jugendverbandsarbeit und Ehrenamtlichkeit - Zukunft oder Vergangenheit?“, Hrsg.: Vorstand des Hessischen Jugendrings, Wiesbaden 1991, S. 49 ff.

„Neue Chancen fürs Ehrenamt“. In: Jugendpolitik Nr. 1,
1992. S. 19 ff.

Wolf, Manfred: „Projekt“. In: „Fachlexikon der sozialen Arbeit“, Hrsg.: Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge, Frankfurt,
1986, S. 658 ff.

Außerdem: Die Bibel, Altes Testament