

Materna, Georg; Brüggem, Niels
Engagement und Ehrenamt jugendgerecht gestalten. Bericht der wissenschaftlichen Begleitung von "Jung und engagiert", ein Projekt des Bayerischen Jugendrings (BJR)

München : JFF – Jugend Film Fernsehen e.V. 2026, 21 S. - (Arbeitspapiere aus der Forschung; 8)



Quellenangabe/ Reference:

Materna, Georg; Brüggem, Niels: Engagement und Ehrenamt jugendgerecht gestalten. Bericht der wissenschaftlichen Begleitung von "Jung und engagiert", ein Projekt des Bayerischen Jugendrings (BJR). München : JFF – Jugend Film Fernsehen e.V. 2026, 21 S. - (Arbeitspapiere aus der Forschung; 8) - URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-351578 - DOI: 10.25656/01:35157

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-pedocs-351578>

<https://doi.org/10.25656/01:35157>

Nutzungsbedingungen

Dieses Dokument steht unter folgender Creative Commons-Lizenz: <http://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/deed.de> - Sie dürfen das Werk bzw. den Inhalt vervielfältigen, verbreiten und öffentlich zugänglich machen, solange Sie den Namen des Autors/Rechteinhabers in der von ihm festgelegten Weise nennen und das Werk bzw. diesen Inhalt nicht bearbeiten, abwandeln oder in anderer Weise verändern.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use

This document is published under following Creative Commons-Licence: <http://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/deed.en> - You may copy, distribute and transmit, adapt or exhibit the work in the public as long as you attribute the work in the manner specified by the author or licensor. You are not allowed to alter or transform this work or its contents at all.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.



Kontakt / Contact:

peDOCS
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation
Informationszentrum (IZ) Bildung
E-Mail: pedocs@dipf.de
Internet: www.pedocs.de

Mitglied der


Leibniz-Gemeinschaft

JUNG & ENGA GIERT

Engagement und Ehrenamt jugendgerecht gestalten

Bericht der wissenschaftlichen Begleitung von „Jung und engagiert“,
ein Projekt des Bayerischen Jugendrings (BJR)

Arbeitspapiere aus der Forschung #8

Impressum

Herausgebendes Institut

JFF – Institut für Medienpädagogik in Forschung und Praxis

Anschrift

Träger: JFF – Jugend Film Fernsehen e.V.
Arnulfstraße 205
80643 München

Autoren

Dr. Georg Materna, Dr. Niels Brügger

Mitarbeit

Angelika Meßmer

Layout

Anja Berg

Stand

April 2026

Hinweis zum Einsatz von generativer Künstlicher Intelligenz

Die Studie und die Auswertung wurden ohne den Einsatz von Künstlicher Intelligenz erstellt. Allein der erste Textentwurf für die Zusammenfassung (Kap.1) wurde von einem LLM generiert und anschließend von den Autoren überprüft und bearbeitet.

Lizensierung

Die Veröffentlichung erfolgt unter der Lizenz CC BY-ND 4.0. Alle Angaben erfolgen trotz sorgfältiger Bearbeitung und Prüfung ohne Gewähr. Eine Haftung der Herausgebenden wird ausgeschlossen.



Im Auftrag des BJR im Rahmen der Förderung des Projekts “Jung und engagiert”, finanziert durch das Bayerische Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales, unterstützt durch die Ehrenamtsbeauftragte der Bayerischen Staatsregierung.



Zur Projektwebsite:



Inhaltsverzeichnis

1. Zusammenfassung	4
2. Einleitung	5
3. Fragestellung und Methodik	6
4. Ein mehrdimensionales Modell für jugendgerechtes Engagement und Ehrenamt	8
4.1 Spätere Einstiege möglich machen	8
4.2 Episodische Formate anbieten	9
4.3 Kommunikationskultur zwischen Generationen fördern	10
4.4 Die fünf Potenziale digitaler Dienste (weiter) fördern	11
4.5 Anerkennungskulturen für junge Menschen gestalten	13
4.6 Engagement als Möglichkeit für Bildung und Teilhabe gestalten	14
4.7 Flexiblere Organisationsstrukturen ermöglichen	15
4.8 Mehr junge Menschen einbinden	16
4.9 Offenheit (weiter) fördern	18
5. Engagement und Ehrenarbeit in der Jugendarbeit weiterdenken	20
6. Literaturverzeichnis	21

1. Zusammenfassung

Das Forschungspapier untersucht, wie Engagement und Ehrenamt in der Jugendarbeit stärker an die Lebensrealitäten junger Menschen angepasst werden können (Kap. 2). Ausgangspunkt ist die Beobachtung, dass zwar viele junge Menschen engagiert sind, sie jedoch seltener langfristige und verantwortungsvolle Ehrenämter übernehmen. Ursachen hierfür liegen sowohl in strukturellen Schwellen traditioneller Organisationen als auch in veränderten Engagementformen, die zunehmend informell, projektbezogen und flexibel sind. Vor diesem Hintergrund basiert die Studie auf zwölf Expert*inneninterviews aus unterschiedlichen Bereichen der Jugendarbeit und einer Auseinandersetzung mit dem aktuellen Forschungsstand (Kap. 3). Im Ergebnis wurde ein mehrdimensionales Modell zur jugendgerechten Weiterentwicklung von Engagementstrukturen entwickelt (Kap. 4), das in Abbildung 1 visualisiert wird.

Im Zentrum des Modells stehen neun miteinander verbundene Dimensionen: Es wird betont, dass spätere Einstiege erleichtert werden müssten, da der Einstieg ins Engagement häufig bereits in der Kindheit gebahnt wird und später höhere Hürden birgt (Kap. 4.1). Gleichzeitig sollten episodische, also zeitlich begrenzte Formate angeboten werden, um den Bedürfnissen nach Flexibilität gerecht zu werden und auch spätere Einstiege zu ermöglichen (Kap. 4.2). Eine zentrale Voraussetzung bildet zudem eine verbesserte Kommunikationskultur zwischen den Generationen, die unterschiedliche Erwartungen, Belastungen und Perspektiven berücksichtigt (Kap. 4.3). Digitale Dienste spielen eine wichtige Rolle, insbesondere zur Organisation, Kommunikation und Beteiligung, müssen jedoch zielgruppengerecht eingesetzt werden (Kap. 4.4). Ebenso wichtig sind Anerkennungskulturen, die Engagement sichtbar machen und sowohl immaterielle als auch materielle Wertschätzung bieten (Kap. 4.5).

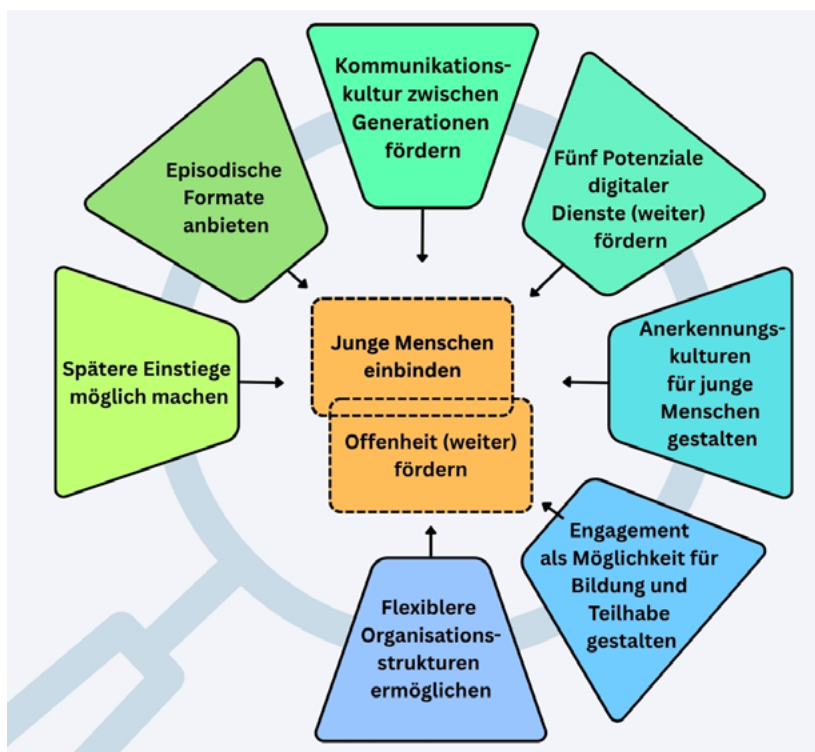


Abbildung 1, Multidimensionales Fördermodell

Darüber hinaus wird Engagement als Möglichkeit für Bildung und Teilhabe verstanden, da junge Menschen darüber soziales und kulturelles Kapital sowie auch für die berufliche Entwicklung relevante Erfahrungen erwerben können (Kap. 4.6). Um dies zu unterstützen, sind flexiblere Organisationsstrukturen notwendig, etwa durch kürzere Amtszeiten, geteilte Verantwortlichkeiten und flachere Hierarchien (Kap. 4.7). Um mehr junge Menschen aktiv einzubinden, sollten ihnen reale Mitgestaltungsmöglichkeiten eröffnet werden (Kap. 4.8). Schließlich wird die Bedeutung von Offenheit hervorgehoben: Organisationen müssen bestehende Ausschlussmechanismen reflektieren und aktiv abbauen, um vielfältigere Zielgruppen zu erreichen (Kap. 4.9).

Insgesamt zeigt das Modell, dass die Förderung jugendgerechten Engagements nur durch ein Zusammenspiel struktureller, kultureller und organisatorischer Veränderungen gelingen kann (Kap. 4). Ziel ist es, die Attraktivität von Ehrenamt langfristig zu sichern und mehr junge Menschen nachhaltig für Engagement zu gewinnen.

2. Einleitung

Der Anteil der deutschen Bevölkerung, der sich außerhalb von Familie und Beruf freiwillig für gemeinnützige Zwecke engagiert, ist in den letzten drei Jahrzehnten gestiegen und über die letzten zehn Jahre auf konstant hohem Niveau zwischen 40 und 37 Prozent geblieben. Zu den engagiertesten Gruppen zählen junge Menschen. 40 Prozent der 14- bis 29-Jährigen waren 2024 freiwillig engagiert (Fritzsche et al. 2025, 8f.). Mit Blick auf die Zahlen bietet sich ein großes Potenzial, dass sich junge Menschen in der Jugendarbeit und der Jugendverbandsarbeit engagieren. In der Praxis gibt es jedoch eine große Herausforderung, dass sich junge Menschen dauerhaft und für anspruchsvolle Ehrenämter, wie Vorstandsposten oder ein Amt als Jugendsprecher*in, zur Verfügung stellen. Die Erklärung dafür ist komplex, nur zwei Gründe sollen hierfür einleitend dargestellt werden:

(A) Ein erster Grund ist, dass die Attraktivität der Organisationsstrukturen in Jugendarbeit und Jugendverbandsarbeit für junge Menschen abgenommen hat. Zwar ist die Altersgruppe zwischen 14-29 Jahren sehr engagiert, unter allen Altersgruppen der Bevölkerung ist sie jedoch am seltensten in Leitungs- und Vorstandsfunktionen in Vereinen und Verbänden zu finden (21 Prozent) (Fritzsche et al. 2025, S. 38). Besonders deutlich wird dies, wenn auf Schüler*innen geschaut wird. Von ihnen waren 48 Prozent in 2024 freiwillig engagiert, jedoch lediglich 16 Prozent in Leitungs- und Vorstandsfunktionen vertreten (2019 waren es noch 24 Prozent) (Fritzsche et al. 2025, 38f.; Simonson et al. 2021, S. 171). Vertiefen lässt sich die Erklärung für diesen Rückgang der Partizipation in Leitungs- und Vorstandsfunktionen mit verschiedenen Schwellen, durch die das Engagement in formalen Strukturen erschwert wird und die für junge Menschen besonders relevant zu sein scheinen. Dazu zählen bspw. Zeitautonomie, die Sensibilität für und Betroffenheit von Diskriminierung oder auch fehlende digitale Beteiligungsformate (BMFSFJ 2024, 138ff.).

(B) Ein zweiter Grund besteht darin, dass sich die Engagementformen (nicht nur) junger Menschen über die letzten Jahre verändert haben. Freiwilliges Engagement wurde

episodischer und stärker eingebettet in die biografischen Kontexte persönlicher Betroffenheiten, beispielsweise wenn es um Proteste gegen das Klima (Fridays für Future), Engagement gegen Krisen (für Seenotrettung oder Geflüchtete) oder um Beteiligungsverfahren (Mietpreise, Naturschutz) geht. Krimmer et al. (2022) beschreiben diesen Wandel als Informalisierung, Deinstitutionalisierung und Politisierung. Das heißt, dass Engagement stärker losgelöst von formalen Strukturen stattfindet und sich stärker auf politische Zielsetzungen bezieht.¹ Junge Menschen sind wichtige Treiber dieser Entwicklung. Viele von ihnen möchten Veränderung, haben aber gleichzeitig kein großes Vertrauen darin, dass formale Strukturen, wie beispielsweise politische Parteien, dafür sorgen können: Eine repräsentative Erhebung zum politischen Engagement junger Menschen zeigt bspw., dass über ein Drittel der 14- bis 30-Jährigen politischen Parteien grundsätzlich misstraut und über die Hälfte nicht daran glaubt, dass sie für die Ideen junger Menschen offen sind (McDonnell et al. 2024, S. 12).

Für die Engagement- und Ehrenamtsstrukturen der Jugendarbeit und Jugendverbandsarbeit sind diese Entwicklungen eine wichtige Herausforderung. Um auch weiterhin junge Menschen erreichen und involvieren zu können, braucht es Impulse, wie Engagement und Ehrenamt in der Jugendarbeit weiterentwickelt und den sich wandelnden Bedarfen junger Menschen angepasst werden können. Das Projekt „Jung und engagiert“ vom Bayerischen Jugendring (BJR) setzte sich genau dieses Ziel.² Mithilfe verschiedener Formate wurde eine [Ehrenamtsstrategie](#) erarbeitet, durch die Engagement und Ehrenamt auch in Zukunft attraktiv für junge Menschen bleiben sollen. Ergänzend zu dieser Strategie, vertieft und erweitert das vorliegende Forschungspapier zentrale Punkte auf Basis von Expert*inneninterviews und einer Auseinandersetzung mit dem Stand der Fachdiskussion. Erarbeitet wurde ein mehrdimensionales Modell, mit dessen Hilfe die Engagementstrukturen und -formate der Jugendarbeit besser an die veränderten lebensweltlichen Bedingungen junger Menschen angepasst werden sollen (vgl. Abb. 1).

¹ Im sechsten Freiwilligensurvey zeigte sich der Trend zur Informalisierung erstmalig seit Beginn der Erhebungen (1999) als verlangsamt. Er fiel zurück auf den Stand von 2014. Die Gründe dafür sind gegenwärtig noch unklar. Fritzsche et al. schreiben, dass diese darin liegen könnten, dass vormals informelle Organisationen mittlerweile formalisiert wurden oder dass die Kontaktbeschränkungen während der Coronapandemie zum Vorteil für formale Organisationen wurden oder dass mehrfach Engagierte ihr informelles Engagement in der Befragung nicht angegeben haben. Ob es sich um eine Trendumkehr handelt, bleibt gegenwärtig noch unklar (Fritzsche et al. 2025, S. 33).

² Das Projekt „Jung und engagiert“ wurde gefördert von der Ehrenamtsbeauftragten der bayerischen Staatsregierung sowie dem Bayerischen Staatsministerium für Familie und Soziales.

3. Fragestellung und Methodik

Ausgangspunkt der Arbeit von „Jung und engagiert“ und dieses Forschungspapiers ist die Beschäftigung mit drei Transformationsprozessen, von denen junge Menschen einerseits besonders betroffen sind und die sie andererseits – u. a. durch ihr oft informelles Engagement – in herausgehobener Rolle gestalten: die sozial-ökologische Transformation, die digitale Transformation und post-migrantische Aushandlungsprozesse. Die genannten drei Transformationsprozesse lassen sich als Hintergrundfolien verstehen, durch die sowohl ein Teil des Wandels der Engagementformen junger Menschen als auch der zunehmenden Schwierigkeiten formaler Strukturen, junge Menschen dauerhaft einzubinden, verstanden werden können (vgl. Kap. 2). Ausgeführt wurden die spezifischen Herausforderungen bereits in anderen Veröffentlichungen: Der dritte Engagementbericht diskutierte im Schwerpunkt, wie digitale Engagementformen stärker in formale Strukturen eingebunden werden können (BMFSFJ 2020). Der vierte Engagementbericht arbeitete aus, dass Menschen mit Migrationsgeschichte noch besser in formale Engagementstrukturen integriert werden können und dass sich bei ihnen einige Schwellen zum Engagement besonders ausprägen (BMFSFJ 2024). Die sozial-ökologische Transformation spielte für die Fachdiskussion zum Wandel von Engagement und Ehrenamt eine besondere Rolle, wenn Bewegungen wie Fridays for Future oder Letzte Generation als Beispiele für Tendenzen zur Informalisierung und Politisierung diskutiert wurden (vgl. Hutter/Weisskircher 2024; Sommer et al. 2019).

*Fragen und Methode der Expert*inneninterviews*

Für das vorliegende Forschungspapier wurden die genannten Transformationsprozesse und der dazugehörige Fachdiskurs als Diskussionspunkte in den insgesamt zwölf Expert*inneninterviews in unterschiedliche Fragestellungen übersetzt. Die Expert*innen wurden dazu befragt, inwieweit sich ihre Organisationen mit der Offenheit ihrer Angebote und Strukturen auseinandersetzen, inwiefern sie diese – in Anlehnung an die Vorteile informeller Strukturen – flexibilisieren und welche Relevanz digitale Dienste sowie die Auseinandersetzung mit Nachhaltigkeit und Diskriminierung für sie besitzen. Ausgangspunkt der Interviews waren jeweils Fragen zum Ziel der Organisation der Expert*innen und an welchen Stellen sie dafür in Engagement und Ehrenamt auf junge Menschen angewiesen sind. Außerdem wurde mit den Expert*innen diskutiert, welche Zielgruppenerreichung und -definition ihre Organisation auszeichnet. Alle Interviews wurden per Videocall durchgeführt. Als

Gesprächsanregung für die Interviews wurde ein Online-Board eingesetzt, über das die Expert*innen die Antworten auf zentrale Fragen mittels vorbereiteter Grafiken visualisieren konnten und worauf im Gesprächsverlauf wiederholt Bezug genommen wurde.

*Sampling und Auswertung der Expert*inneninterviews*

Da das Forschungspapier Aussagen zu den skizzierten Fragestellungen in Bezug auf die Engagement- und Ehrenamtsstrukturen der Jugendarbeit im Bayerischen Jugendring (BJR) geben soll, war es notwendig, die Heterogenität der im BJR vorhandenen Organisationen und Strukturen zu verringern. Aus diesem Grund wurden vier Engagement- und Ehrenamtsbereiche identifiziert, die einen wichtigen Teil der Mitgliedsorganisationen des BJR ausmachen und in ihrer Relevanz sowohl für die Jugendarbeit als auch die skizzierte Fragestellung herausgestellt werden können:

- Vereine und Verbände im Bereich des Sports,
- Vereine und Verbände der Natur- und Umweltbildung,
- helfende Dienste und die Strukturen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit (OKJA).

Aus jedem der vier Engagement- und Ehrenamtsbereiche wurden drei Expert*innen interviewt (vgl. Tabelle 1). Durch diese Aufteilung sollte sichergestellt werden, dass die Perspektive der Expert*innen unterschiedliche Bereiche der Jugendarbeit abdeckt. Gleichzeitig zeigen die Bereiche aber auch die Limitationen des Papiers, so wurden bspw. religiöse, migrantische oder Organisationen der kulturellen Bildung aufgrund der zur Verfügung stehenden Zeit und Ressourcen für die Untersuchung nicht gesondert betrachtet. Das Sample setzt sich größtenteils aus Hauptamtlichen (n = 9) der Jugendarbeit zusammen. Drei von zwölf Interviewten waren Ehrenamtliche, davon jeweils eine*r aus dem Bereich Sport, helfende Dienste und OKJA. Sieben identifizierten sich als männlich, fünf als weiblich. Die Altersspanne der Interviewten erstreckte sich von 19 bis 64 Jahren. Fünf der zwölf Befragten waren zwischen 31 und 49 Jahren alt, drei waren unter 30 Jahre und vier über 50 Jahre alt. Die Interviews fanden zwischen Ende Juli und Mitte November 2025 statt. Entscheidend für das Sampling waren die Arbeitsbereiche der Expert*innen. Es wurde darauf geachtet, dass die Expert*innen im Schwerpunkt mit jungen Engagierten und Ehrenamtlichen zusammenarbeiteten und dass die verschiedenen Expert*innen unterschiedliche Erfahrungen aus ihren Engagementbereichen einbringen können.

So wurde im Sport beispielsweise auf unterschiedlich populäre Sportarten geachtet oder in der OKJA auf unterschiedliche Funktionen der Expert*innen.

Die Interviews wurden vollständig transkribiert und anschließend mithilfe der Software MAXQDA codiert. Die Entwicklung der Codes und damit der Fokusse der Auswertung erfolgte projektbegleitend zu den seitens des BJR umgesetzten Maßnahmen. Anfänglich stand die Teilnahme an Ideenwerkstätten und Regionalkonferenzen des Projekts „Jung und engagiert“ im Fokus. In einem Zwischenschritt wurden die Diskussionsergebnisse in einem Thesenpapier

verdichtet, das als Basisbaustein in die entwickelte Ehrenamtsstrategie des BJR einging und die Ausrichtung der Expert*inneninterviews maßgeblich beeinflusste. Die Codierung orientierte sich anschließend an den Fragebereichen der Interviews. Sie wurde durch die Autoren unter Mitarbeit einer studentischen Hilfskraft durchgeführt. Auf Basis der Codierungen wurden die Aussagen zu einzelnen Fragebereichen in Clustern zusammengefasst und anschließend interpretiert. Die Interpretationen und Ergebnisse wurden im Verlauf der Verschriftlichung intern und im Projektbeirat zur Diskussion gestellt.

ExpertInnen	Alter	Gender	Hauptamt/Ehrenamt	Engagementbereich
Interview 1	Ü 50 Jahre	Männlich	Hauptamt	Natur- u. Umweltbildung
Interview 2	U 30 Jahre	Weiblich	Hauptamt	Natur- u. Umweltbildung
Interview 3	30-50 Jahre	Weiblich	Hauptamt	Helfende Dienste
Interview 4	30-50 Jahre	Männlich	Ehrenamt	Sport
Interview 5	30-50 Jahre	Männlich	Hauptamt	Sport
Interview 6	30-50 Jahre	Männlich	Hauptamt	Natur- und Umweltbildung
Interview 7	30-50 Jahre	Männlich	Hauptamt	Sport
Interview 8	U 30 Jahre	Weiblich	Ehrenamt	Helfende Dienste
Interview 9	Ü 50 Jahre	Weiblich	Hauptamt	OKJA
Interview 10	U 30 Jahre	Männlich	Ehrenamt	OKJA
Interview 11	Ü 50 Jahre	Weiblich	Hauptamt	Helfende Dienste
Interview 12	Ü 50 Jahre	Männlich	Hauptamt	OKJA

*Tabelle 1, Expert*innen mit Kontextinformationen*

4. Ein mehrdimensionales Modell für jugendgerechtes Engagement und Ehrenamt

In diesem Kapitel werden die neun Elemente des mehrdimensionalen Modells zur Förderung jugendgerechter Engagement- und Ehrenamtsstrukturen im Detail dargestellt. Die folgenden neun Unterkapitel, in denen jeweils ein Element vorgestellt wird, sind dreigeteilt. Anfänglich wird der grundlegende Impuls des Elements zusammengefasst. Im Anschluss werden Aussagen der Expert*innen zitiert, aus denen das Element abgeleitet wurde. Zum Abschluss werden Anregungen und Impulse skizziert. Wo möglich basieren die Anregungen und Impulse auf Aussagen der Expert*innen und schließen an deren Lösungsvorschläge für

die jeweilige Herausforderung an. Aufgrund der Komplexität und Heterogenität von Engagement und Ehrenamt in der bayerischen Jugendarbeit ist das Modell insgesamt als Anregungen und Orientierung zu verstehen. Es ermöglicht den Leser*innen, die eigenen Engagement- und Ehrenamtsstrukturen zu hinterfragen und verschiedene Dimensionen zu unterscheiden. Veränderungsbedarfe können durch das Modell identifiziert werden, müssen aber jeweils für die lokalen Strukturen der Jugendarbeit in konkrete Maßnahmen übersetzt und angepasst werden.

4.1 Spätere Einstiege möglich machen

Der Einstieg in Vereine und damit (später) ins Ehrenamt entscheidet sich in vielen Bereichen schon in der Kindheit, häufig begünstigt durch das Elternhaus. In helfenden Diensten, Natur- und Umweltbildung und im Sport sind Einstiege nach der Kindheit seltener und voraussetzungsreich, weil es für Außenstehende nicht leicht ist, in diese „eigene kleine Welt“ (Interview 2, Pos. 295) nachzurücken. Um die Konzentration bei frühen Einstiegen zu bearbeiten, ist es wichtig, spätere Einstiege in Engagement und Ehrenamt möglich zu machen und Wege zu finden, mehr Jugendlichen und jungen Erwachsenen einen Einstieg zu ermöglichen. Auf diese Weise könnten Zielgruppen für Engagement und Ehrenamt erreicht werden, deren Einstieg nicht in der Kindheit von den Eltern unterstützt wird und die erst im Jugendalter ein Interesse für die Angebote der verbandlichen Jugendarbeit entwickeln.

Das sagen die Expert*innen:

Eine Expertin aus dem Bereich helfende Dienste beschrieb, wie sich ihr Weg ins Ehrenamt gestaltete. Ihr Einstieg kann hier als beispielhaft dafür angesehen werden, dass viele Mitglieder aufgrund familiärer Verbindungen in die Jugendverbandsarbeit finden:

„Ich habe Familie und da gibt es einen Tag: ‚Bringst einfach irgendjemanden mit, irgendwer muss mit.‘ Also wirst du von deinem Cousin einfach mit hingeschleppt und so landet man da. Für das, dass ich irgendwann mal gar nicht hinwollte, bin ich sehr hart drauf hängen geblieben, sage ich immer“ (Interview 8, Pos. 18).

Es zeigte sich in verschiedenen Interviews, dass frühe Einstiege die Regel sind und Jugendliche und junge

Erwachsene besonders in helfenden Diensten, in Natur- und Umweltbildung und im Sport eher selten für Engagement und Ehrenamt neu gewonnen werden können. Eine Expertin aus dem Bereich Umwelt- und Naturbildung beschrieb das Vereinsleben in ihrer Organisation als „eigene kleine Welt“, in die ein späterer Einstieg eher schwer ist:

„Ich glaube, was eher eine Hürde ist, wir sind halt irgendwie auch ein bisschen so eine eigene kleine Welt. Also wir haben unsere eigenen Traditionen und Bräuche und solche Sachen. Und ich glaube, da braucht man schon ein bisschen, bis man mal reinkommt und das alles mal so kennenlernt. Ich glaube, da kann man sich anfangs schon ein bisschen so als Außenseiter fühlen, vor allem bei Jugend und Erwachsenen, weil man dann manche Dinge eben noch nicht weiß oder Veranstaltung nicht kennt oder die einzelnen Personen nicht kennt oder irgendwie wie man halt bestimmte Dinge einfach so macht“ (Interview 2, Pos. 295).

Ein Experte aus dem Bereich Sport beschrieb es ähnlich, er drückte es in Bezug auf die Übernahme eines Ehrenamts wie folgt aus:

„[W]enn man da nicht quasi reingeboren wird in Ämter, weil der Vater ist Vereinsvorsitzender, Mama ist keine Ahnung was, dann wird das, glaub ich: schwierig. [...] Mein Vater hat jahrelang den Verein geführt. Er hört auf. Ich als Sohn steige in seinen Posten ein. Ja gut, dann kennt mich jeder. Ich kenne jeden. Ich bin in dem Verein aufgewachsen. Da ist vielleicht der Vater von einem Freund von mir und die Mutter von irgendwem. Dann fällt es mir auch wieder leichter“ (Interview 7, Pos. 94 und 250).

Anregungen und Impulse

In den Expert*inneninterviews wurde die Problematik, dass spätere Einstiege selten und schwierig sind, vielfach thematisiert und von den Expert*innen selbst auch bestätigt. Um spätere Einstiege zu ermöglichen, ist es entscheidend, die eigene Engagement- und Ehrenamtsstruktur in Bezug auf mögliche Schwellen für späte Einstiege zu betrachten. Dazu gehören Fragen wie:

- Wie gut ist für Personen unterschiedlichen Alters der Einstieg möglich? Welche Hürden könnten bestehen?
- Zu welchen Gelegenheiten können neue Menschen integriert werden?
- Wie kann auch Jugendlichen und jungen Erwachsenen der Einstieg aktiv durch Vereinsmitglieder erleichtert werden?

➡ Weitere Anregungen finden sich im Kapitel 4.8: Offenheit (weiter) fördern, denn spätere Einstiege zu ermöglichen, wird durch eine größere Offenheit der eigenen Angebote und Strukturen weiter unterstützt.

4.2 Episodische Formate anbieten

Die Formen des Engagements junger Menschen sind eher informell und weniger verbindlich als im Ehrenamt. Deswegen finden sich für projektbezogenes Engagement eher junge Menschen als für dauerhafte Posten im Ehrenamt (mehr als ein Jahr). Es ist deswegen wichtig, besonders für den Einstieg in formelle Strukturen kürzere Möglichkeiten des Engagements anzubieten. Das gilt (a) zum einen für den Einstieg ins Engagement. Über projektbezogene Aktivitäten kann eine Bindung zum Verband/Verein oder zur Organisation entstehen. Zum anderen kann (b) die Übernahme dauerhafter Ehrenämter durch bereits Engagierte über Probe- und Einarbeitungsphasen mit Ausstiegsoption ausprobiert und ermöglicht werden.

Das sagen die Expert*innen:

Expert*innen aus allen Engagementbereichen berichteten, dass sich junge Menschen eher projektbezogen einbringen würden. Ein typisches Beispiel für diese Aussagen gab eine Hauptamtliche aus dem Bereich Umwelt- und Naturbildung:

„Weil ich glaube, da merkt man schon, dass bei vielen nach bestimmter Zeit auch die Luft raus ist, weil man halt dann auch irgendwie keine Lust hat, immer jede Woche zu dieser Uhrzeit da zu sein. Da gibt es natürlich die anderen Ämter, wo man sagt, es ist jetzt nicht so krass. Also wenn ich jetzt sage, ich will diese eine, die nächste Sommerfahrt [...] mitplanen, dann mache ich hier nur diese eine Fahrt als quasi Ziel und dann habe ich die ganzen Vorbereitungstreffen und so was davor. Dann ist das ja flexibel und du weißt, da gibt es diesen Punkt, wo das wieder aufhört. Da ist die Verpflichtung nicht so hoch, weil du das nur für temporäre Zeit machst“ (Interview 2, Pos. 327-349).

Da sich viele Expert*innen damit auseinandersetzten, wie junge Menschen unter diesen Umständen einbezogen werden könnten, gab es auch verschiedene Lösungsvorschläge. Ein Experte aus dem Bereich Sport berichtete, dass auf einer außerordentlichen Vereinsversammlung Arbeitsgruppen gebildet wurden, die je nach Interesse eigene Aufgaben übernahmen. Auf diese Weise wurden neue Menschen für Engagement im Verein gewonnen:

„[D]a wurden dann Grüppchen gebildet, da haben sich dann Leute aufgeregt, die gesagt haben, der Sportplatz ist so hässlich und die Anlage ist so hässlich und da können wir das und das machen. Und dann haben wir gesagt: ‚Hier macht ihr eine Gruppe.‘ Dann hat sich einer herauskristallisiert, der die Gruppenführung übernommen hat und die haben dann gemacht und fertig. Denen ist auch von niemandem dazwischen geredet worden. Die haben sich dann irgendwas erarbeitet. Wir haben die finanziellen Rahmenbedingungen gesteckt. [...] Also es gibt ja nicht unbegrenzte Möglichkeiten und die dürfen dann schalten und walten, wie es ihnen getaugt hat“ (Interview 5, Pos. 321-323).

Eine andere Herausforderung besteht darin, unter den bereits engagierten Personen jene zu finden, die für ein Ehrenamt (auch auf Bezirks- oder Landesebene) zur Verfügung stehen würden. Hier geht es nicht nur um die Ansprache der Personen, sondern auch darum, dass diese einen Eindruck der Aufgaben bekommen, ohne sich bereits dauerhaft verpflichten zu müssen. Die Expert*innen berichteten von unterschiedlichen Lösungsansätzen, die jedoch größtenteils gemein hatten, dass jungen Menschen in ihren Aufgaben in komplexen Ehrenämtern anfänglich begleitet wurden oder dass sie selbst vorbereitend andere Ehrenamtliche

begleiten konnten. Eine Expertin aus dem Bereich helfende Dienste berichtete:

„Also zum einen versuchen wir so ein bisschen dieses Mentoring-Schema umzusetzen, das jetzt zum Beispiel mit einer Veranstaltungsleitung, die sagt: ‚Ich kann mir das noch für dieses und nächstes Jahr vorstellen, aber

perspektivisch wäre es schön, wenn da Jüngere auch das Ruder wieder übernehmen‘, die sozusagen mal mitlaufen zu lassen, denen schon kleine Aufgabenpakete zu geben, damit die sich nicht gleich erschlagen fühlen, damit die – so peu à peu praktisch – in ihre mögliche neue Aufgabe hineinwachsen können“ (Interview 11, Pos. 325).

Anregungen und Impulse

Insgesamt gab es verschiedene Ansätze, die stärker episodischen Engagementgewohnheiten junger Menschen einzu- beziehen. Der Hauptteil der Vorschläge der Expert*innen bezog sich darauf, wie junge Menschen in komplexe Ehren- ämter eingeführt werden könnten. Neben Mentoring-Ansätzen wurde auch von Buddy-Systemen oder Hospitanzen für neue Ehrenamtliche gesprochen. Entscheidend ist, dass die jungen Menschen einen Eindruck der ehrenamtlichen Aufgaben bekommen und ggf. merken, dass diese weniger aufwendig sind, als sie angenommen hatten bzw. sie so viel Unterstützung bekommen, dass sie sie gut übernehmen können. Ein zweiter Ansatz ist, dass Aufgaben innerhalb der eigenen Organisationen stärker verteilt und zeitlich beschränkt werden können. Dadurch entstehen Aufgaben für Engagement, die projektähnlich bearbeitet werden können.

- Inwiefern können wiederkehrende, zeitlich begrenzbare Aufgaben so aufgeteilt werden, dass neue Menschen pro- jektbezogen einbezogen werden bzw. dass vorhandene Engagierte weiter in die Organisation wachsen können?
- Inwiefern können junge Menschen auf komplexere und längere Amtsverpflichtungen durch vorübergehende Ein- stiegshilfen und Mentoring vorbereitet werden?



Dieses Unterkapitel ist eng verbunden mit Kapitel 4.7: Flexiblere Organisationsstrukturen ermöglichen. Denn die episodische Gestaltung von Aufgaben basiert auf einer flexibleren Gestaltung von Organisationsstrukturen.

4.3 Kommunikationskultur zwischen Generationen fördern

Generationskonflikte zeigen sich auch in den Engagement- und Ehrenamtsstrukturen, beispielsweise wenn jugendli- cher Aktivismus im Erwachsenenverband auf Unverständ- nis stößt oder es unterschiedliche Sensibilisierungen für Diskriminierung gibt. Um mit Konflikten und Unverständnis zwischen den Generationen gut umzugehen, braucht es eine verständigungsorientierte Kommunikationskultur, die Macht- und Sensibilisierungsunterschiede anspricht und ausgleicht, Schutzräume für junge Engagierte schafft und sie unterstützt, Belastungssituationen gut zu bearbeiten. Verständnis für diese Aufgaben gilt es unter erwachsenen Ehrenamtlichen bzw. in Erwachsenenverbänden aktiv zu fördern. Besonders deutlich ist dieser Punkt von Expert*in- nen aus dem Bereich helfende Dienste genannt worden, teilweise kam er auch aus dem Bereich Sport.

Das sagen die Expert*innen:

Eine Expertin aus dem Bereich helfende Dienste führte aus, dass der Erwachsenenverband teilweise Flexibilität im

Umgang mit jungen Ehrenamtlichen vermissen lasse und der Umgang zwischen jungen und älteren Ehrenamtlichen auch mit Konflikten einhergehe.

„[U]nsere Mitglieder [erwarten], dass die Angebote mög- lichst jetzt [Oktober] schon alle komplett für [das nächste Jahr] stehen und wir eher schon die Planung für das da- rauffolgende Jahr angehen [...]. Im Großen und Ganzen ist es so, dass wir als Jugendverband eine andere Dy- namik haben, mit der wir umgehen und auch eine an- dere Flexibilität erwartet wird, aber die Flexibilität natür- lich auch von allen Ehrenamtlichen in ihrem beruflichen Engagement gefragt ist und das bringt gewisse Pro- blemlagen mit sich. Dazu kommt, dass es in einer hier- archischen [Organisation] so gewisse Erwartungen des Erwachsenenverbandes an die Jugend gibt und gewisse Vorstellungen von Jugendarbeit, die nicht unbedingt dek- kungsgleich sind. Und ich sage mal so, was die Kom- munikationskultur angeht und die Anerkennungskultur,

glaube ich, dass man da durchaus noch Dinge andenken könnte, um die Bindung der Ehrenamtlichen an den Verband zu stärken“ (Interview 11, Pos. 79-81).

Eine andere Expertin aus dem Bereich der helfenden Dienste beschrieb, dass sie die Lebenssituation der jungen Menschen immer wieder thematisiere und versuche Wege zu finden, den Aufwand für das Ehrenamt mit dieser möglichst gut zu verbinden. Teilweise seien diese Besonderheiten von Jugendarbeit erwachsenen Ehrenamtlichen bzw. im Erwachsenenverband nicht leicht zu vermitteln.

„Ich mache es viel zum Thema. Also ich frage, das ist immer Teil unserer Leitungsrunde, mal zu fragen: Wie ist man denn gerade so im Berufsalltag? Ich bitte darum, dass man Prüfungszeiten, Abschlusszeiten mitteilt. Ich

weiß das jetzt auch schon immer, wann Semesterferien sind. Wir sagen immer, es ist überhaupt kein Grund, nicht an der Jugendleitung teilzunehmen, weil dann vielleicht das Abitur kommt. Man kann dafür auch drei, vier Monate freinehmen von seiner Leitungsfunktion. Auch ein Auslandssemester hatten wir schon, das ist auch gar kein Problem, kann man sich digital zuschalten, wenn man möchte. Und manchmal ist man auch mal nicht da. Das ist wahnsinnig schwierig zu kommunizieren, oft an den Erwachsenenverband oder an andere Personen, aber wir versuchen da schon, das immer mehr zu kommunizieren und auch dafür mehr Offenheit zu schaffen, dass es ganz normal ist für die Biographien von 18- bis, oder 16- bis 25-Jährigen, dass sich wahnsinnig viel ändert“ (Interview 3, Pos. 209).

Anregungen und Impulse

Gute Jugendarbeit setzt sich mit der Lebenssituation ihrer Zielgruppen auseinander. Diese Lebenssituation unterscheidet sich je nach Alter, kann aber insgesamt mehr Flexibilität und andere Lösungen für Engagement und Ehrenamt erfordern, als dies im späteren Erwachsenenalter notwendig wäre. Es ist deswegen wichtig, sich mit den folgenden Anregungen auseinanderzusetzen:

- Inwiefern kann bei älteren Ehrenamtlichen ein Verständnis für die notwendige Flexibilität und mentale Belastung junger Generationen gefördert werden?
- Inwieweit werden Belastungen und psychische Gesundheit thematisiert und Unterstützung angeboten? Welche Schutzräume werden jungen Ehrenamtlichen angeboten?
- Inwiefern werden junge Vorstände und Jugendvertretungen begleitet? Wie können die Macht- und Sensibilisierungsunterschiede zwischen den Generationen und zwischen Jugend- und Erwachsenenämtern verständigungsorientiert bearbeitet werden?
- Wie kann ein Verständnis für Jugendarbeit und junge Menschen in Erwachsenenorganisationen oder bei erwachsenen Ehrenamtlichen gefördert werden? Inwiefern werden Unterschiede in Bezug auf Sensibilitäten bei Ungleichwertigkeitsideologien zwischen den Generationen thematisiert und ausgeglichen?



Ergänzende Anregungen zu diesem Punkt finden sich in Unterkapitel 4.5: Anerkennungskulturen für junge Menschen gestalten.

4.4 Die fünf Potenziale digitaler Dienste (weiter) fördern

Digitale Dienste werden in Engagement und Ehrenamt bereits breit genutzt. Für eine genauere Steuerung des Einsatzes ist jedoch hilfreich, fünf Potenziale digitaler Dienste zu unterscheiden: Organisation, Engagement, Kommunikation, Interaktion und Beteiligung. Alle fünf Bereiche sind gleichzeitig wichtige Ansatzpunkte, um jungen Menschen einen Weg ins Ehrenamt zu bieten bzw. ihnen ihr Engagement dauerhaft möglich zu machen.

Das sagen die Expert*innen:

Das am besten realisierte Potenzial digitaler Dienste betrifft den Bereich der **Organisation**. Das heißt beispielsweise, dass Video-Calls für eine Teilnahme an Gremien genutzt werden oder Clouddienste für das Teilen von Dokumenten. Da dieses Potenzial bereits gut realisiert wird, liegt der Fokus im Folgenden auf den restlichen vier:

Ein Experte aus dem Bereich Natur- und Umweltbildung berichtete, dass sich junge Engagierte melden können, um die Social-Media-Kanäle des Verbandes mit Content zu bespielen. Auf diese Art wird ein medienbezogenes *Engagement* junger Leute einerseits möglich gemacht und werden andererseits die Tätigkeiten im Verband sichtbar:

„Wir haben um die zehn [jugendliche Social-Media-Leute]. Die melden sich bei uns, bewerben sich sozusagen. [Sie] sagen: ‚Wir wollen [Social Media Team] für [XY] sein‘ und dann schicken wir die durch Bayern zu unseren Veranstaltungen. Also die gehen dann zum Beispiel zu unserem Seminar, begleiten das. Die schauen, wie wir [XY] bauen, die schauen in die lokalen Vereine rein, begleiten [B]ildungsprojekte. [...] Ja, und das filmen die und machen Fotos, machen Videos. Meistens sind es Fotos, die kommen auf YouTube, auf Facebook, Instagram, mittlerweile. TikTok haben wir auch“ (Interview 6, Pos. 328-334).

Eine Expertin aus dem Bereich helfende Dienste, die als Jugendsprecherin aktiv war, kritisierte, dass in ihrem Verband für wichtige Informationen ausschließlich E-Mails zur *Kommunikation* genutzt werden, obwohl viele junge Menschen E-Mails kaum nützten.

„Also sagen wir mal ehrlich: E-Mails, das ist ja schon mein nächstes Lieblingsthema in diesem ganzen Verein. Es ist einfach nicht mehr die Up-to-Date-Kommunikationsmethode. Das liest kein Schwein. Das zieht sich einfach so“ (Interview 8, Pos. 161).

Über E-Mails erreiche man junge Leute kaum, sie läsen sie selten und dadurch sei Kommunikation stets verzögert. Sie

habe die Kommunikation deswegen selbständig auf einen Messengerdienst umgestellt. Das erleichtere nicht nur die Kommunikation, sondern darüber hinaus einerseits auch die *Interaktion* zwischen den jungen Engagierten und andererseits ihre *Beteiligung*. Sie führte aus:

„Also ich habe gesehen, auf meiner Ebene hat das wahnsinnig viel gebracht, weil, wie gesagt, vorher gab es keine Foren zum Teil, die Leute kannten sich nicht und wenn sich Menschen in unserem Alter [Teenager, junge Erwachsene] nicht kennen, ist das auch die Hürde für viele. Wie gesagt, manche sind einfach erst 17. Da geht niemand auf irgendjemanden zu, wenn man kein Gesicht dazu hat. Die Wahrscheinlichkeit sinkt einfach schon wahnsinnig stark“ (Interview 8, Pos. 192).

„Ja, tatsächlich, ich benutze diese WhatsApp-Gruppe so ein bisschen als digitales Forum, das heißt, einfach als Informationsfluss, aber auch für Rückmeldung. Keine Ahnung, das kann jetzt von so einer Banalität anfangen, wie ... Auf Kreisebene, wir haben ein Zeltlager, welche Farbe soll irgendwas haben? Also das ist wirklich die banalste Möglichkeit, irgendjemanden einzubinden. Aber Mitspracherecht oder wenn es irgendwas gibt, keine Ahnung, irgendwelche Ausflüge, irgendwas in die Richtung kommuniziert, geht auch zurück, irgendwelche Vorschläge“ (Interview 8, Pos. 200).

Die Ehrenamtliche beschreibt, wie Beziehungsarbeit in der Gruppe auch digital stattfinden kann und dadurch Offline-Interaktionen unterstützt wurden. Außerdem spricht sie das Potenzial digitaler Dienste zur Beteiligung von Ehrenamtlichen an.

Anregungen und Impulse

Die Nutzung digitaler Dienste in der Jugendarbeit steht vor verschiedenen Herausforderungen. Eine Herausforderung ist, dass die von jungen Menschen meistgenutzten Plattformen in Kontexten der Jugendarbeit oft mit Datenschutzproblemen verbunden werden. Hinzu kommen generationell bedingte Unterschiede bei der Mediennutzung zwischen Jugendarbeiter*innen und ihren Zielgruppen. Digitale Dienste werden deswegen von den verschiedenen Träger*innen sehr unterschiedlich in die Arbeit miteinbezogen. Besonders für Dachverbände der Jugendarbeit und den BJR entsteht daraus die Aufgabe, Haupt- und Ehrenamtlichen grundsätzliche Angebote der Orientierung zu geben. Dazu gehört auch die Entwicklung eigener digitaler Angebote wie dein-irgendwo.de oder einer [App für die Jugend](#).

- Auf Verbandsebene (Land und Bezirk): Welche Fortbildungen zur Orientierung in Bezug auf Datenschutz und Einsatzmöglichkeiten verschiedener Anwendungen können angeboten werden?
- Inwieweit braucht es Fortbildungen zu aktuellen Medienphänomenen (z. B. Nutzung von KI, Trends auf TikTok, mediatisierte Sozialräume), um den Kolleg*innen lebensweltnahe Zugänge zum Medienhandeln junger Menschen zu ermöglichen?
- Wie können digitale Angebote, wie z. B. dein-irgendwo.de oder einer spezifischen App für die Jugend, zielgruppengerecht und nachhaltig für die Jugendarbeit bereit gestellt werden?



Für eine Vertiefung siehe Kapitel 4.9: Offenheit weiter fördern. Außerdem hatte der dritte Engagementbericht einen Schwerpunkt zu jungem Engagement im digitalen Zeitalter (BMFSFJ 2020).

4.5 Anerkennungskulturen für junge Menschen gestalten

Eine Herausforderung von Engagement- und Ehrenamtsstrukturen ist es, Anerkennungskulturen zu schaffen, durch die engagierte junge Menschen Wertschätzung und Selbstwirksamkeit erfahren. Anerkennungskulturen können sich auf drei Ebenen ausdrücken: immateriell, materiell und strukturell. Immaterielle Anerkennung bezieht sich bspw. darauf, dass junge Menschen neue Erfahrungen und Qualifikationen erwerben können und diese innerhalb der Organisation sichtbar werden. Materielle Anerkennung beschreibt bspw. Ehrenamtszuschüsse oder Rabatte durch die Ehrenamtskarte. Strukturelle Anerkennung ist dann gegeben, wenn die Übernahme einer Aufgabe auch Eigenverantwortung und Selbstwirksamkeit fördert. Anerkennungskulturen zielen darauf ab, das Identifikationspotential junger Menschen mit ihrem Engagement und/oder Ehrenamt zu stärken und damit sowohl neue junge Menschen ansprechen als auch bereits Engagierte länger zu halten.

Das sagen die Expert*innen:

Auf der immateriellen Ebene kann es darum gehen, Gremiensitzungen durch ein ansprechendes, auch jugendgerechtes Rahmenprogramm attraktiv zu halten. Ebenso wichtig ist es, dass im Rahmen des Engagements erworbene Qualifikationen und Erfahrungen sichtbar gemacht werden. Eine Hauptamtliche aus dem Bereich der helfenden Dienste zählte vier verschiedene Qualifikationen auf, die ihre Ehrenamtlichen ablegen können, diese können hier jedoch aus Anonymisierungsgründen nicht mit der exakten Bezeichnung wiedergegeben werden:

„Wir haben neben der Ausbildung zum Jugendgruppenleiter sozusagen noch höhere Qualifikationsstufen. **Die sind, glaube ich, auch echt wichtig, um Menschen im Verband zu behalten.** Die erste oder der erste ist [XY]. Man kann nach einem Jahr [als Jugendgruppenleitung XY werden], dann begleitet man Jugendgruppenleiter in ihrer Praxisphase. Unser Kurs Jugendgruppenleiter besteht aus dem Theorieteil und dann gehen die zurück in

die Verbände und sollen noch zwei, drei Gruppenstunden sich begleiten lassen von dem [XY]. [...] Und dann haben wir noch [XY-Ausbilder] und [eine fachliche Ausbildung].“ (Interview 3, Pos. 61, Herv. durch die Autor*innen).

Die vier verschiedenen Qualifikationsniveaus sind konsekutiv aufgebaut und gehen mit unterschiedlich hohen Aufwandszuschüssen einher. Letzte stellen eine Form materieller Anerkennung da, müssen aber nicht immer als Geldbetrag gegeben werden. Ein Hauptamtlicher aus dem Bereich des Sports gab dafür ein Beispiel:

„[E]s wird wahnsinnig viel erwartet von den jungen Leuten im Engagement oder von Leuten grundsätzlich im ehrenamtlichen Engagement. Es wird ihnen aber wenig geboten und damit meine ich gar nicht finanziell. Klar, Geld hilft immer, aber einfach Anerkennung [...]. [W]ie stolz die sind, wenn sie eine Jacke bekommen und ein Aufkleber, wo draufsteht, dass sie im offiziellen Tätigkeitsfeld sind“ (Interview 7, Pos. 330-332).

Eine dritte Ebene der Anerkennung bezieht sich auf die strukturelle Organisation der Aufgaben, die Engagierte und Ehrenamtliche umsetzen. Hier ist es wichtig, dass diese Aufgaben so gestaltet werden, dass sie Entscheidungsfreiheiten und ein gewisses Maß von Autonomie gewähren. Erst das ermöglicht den Engagierten, das sie Selbstwirksamkeit erfahren. Ein Experte aus dem Bereich des Sports beschrieb das wie folgt:

„[W]eil Leute, die sich ehrenamtlich engagieren, dann auch dafür gesehen werden wollen. Also, wenn ich jetzt dann zuständig bin für irgendwas anderes, für keine Ahnung, ... [Vereinszeitung], blöd gesagt, dann will ich nicht, dass der erste Vorstand mir da dauerhaft reinredet, sondern da will ich schon, dass ich meine Ideen verwirklichen kann“ (Interview 5, Pos. 315).

Anregungen und Impulse

Anerkennungskulturen sind der Rahmen, in denen die Identifikation von Engagierten und Ehrenamtlichen mit ihren Aufgaben und der jeweiligen Organisation gefördert werden können. Sie machen Engagement, Erfahrungen und Qualifikationen sichtbar und haben dadurch auch einen Einfluss auf die Binnenstruktur der jeweiligen Organisationen.

- Welche materielle und immaterielle Anerkennungskulturen für Engagement und Ehrenamtliche sind bereits etabliert? Wie können diese verändert/ausgebaut werden, um das Identifikationspotenzial mit den jeweiligen Aufgaben und Organisation zu fördern?
- Inwieweit können Aufgaben und Bereiche strukturell so organisiert werden, dass Sichtbarkeit, Entscheidungsbefugnisse und Autonomie von Engagierten vergrößert werden? Ziel ist es, dass Engagierte Selbstwirksamkeit erfahren.



Dieser Punkt wird vertieft in Kapitel 4.6: Engagement als Möglichkeit für Bildung und Teilhabe gestalten und außerdem in Kapitel 4.3: Kommunikationskultur zwischen Generationen fördern.

4.6 Engagement als Möglichkeit für Bildung und Teilhabe gestalten

Zentral für die Definition von Engagement und Ehrenamt ist, dass sie nicht auf materiellen Gewinn abzielen und dem Gemeinwohl nutzen sollen. Mit diesen Kriterien gerät jedoch leicht aus dem Blick, dass die Engagierten mit ihrem Engagement auch eigene Interessen verfolgen (können). Diese Interessen können Gemeinschaft und Selbstwirksamkeit sein. Sie können aber auch den Erwerb von sozialem und kulturellem Kapital umfassen. Besonders für junge Menschen in der beruflichen Lebensplanung können diese immateriellen Aspekte des Kapitalerwerbs relevant sein. Diese berufsbezogenen Interessen junger Menschen aktiv mitzudenken, kann die Attraktivität des Ehrenamts erhöhen.

Das sagen die Expert*innen:

Besonders deutlich wird die Orientierung, die Erfahrungen im Ehrenamt auch für den Erwerb kulturellen und sozialen Kapitals nutzen zu können, bei einem jungen Ehrenamtlichen (19 Jahre) aus dem Bereich der OKJA. Er sprach über sein Engagement ähnlich wie über einen beruflichen Werdegang:

„Und dann habe ich mich halt hochgearbeitet und eine gute Bindung mit dem [Vorsitzenden] aufgebaut [...]. Damals nur als Finanzvorstand, da habe ich dann die ganzen Finanzsachen betreut, die Budgets angeschaut und die Vereinsrechnung gemacht, was weiß ich. [...] Wobei jetzt meine Position als Vorstandsvorsitzender auf jeden Fall ein bisschen gewachsen ist und ich natürlich jetzt auch Verantwortung trage über das Haus und da etwas wie ein Lamborghini habe, den ich nicht kaputtfahren darf auf

jeden Fall. Das ist auf jeden Fall eine Riesen-Verantwortung, aber das mache ich auch super gerne und stehe da komplett hinter auf jeden Fall“ (Interview 10, Pos. 22).

Der junge Mann beschrieb sein Engagement an anderer Stelle im Interview als „Karriere“. Er war nicht der klassische Ehrenamtliche, sondern engagierte sich erst im höheren Jugendalter im Verein – während einer Phase, in der er sich auch beruflich orientierte. Dass seine Motivation kein Einzelfall ist, bestätigen die Ausführungen eines Experten aus dem Bereich Sport über die jungen Ehrenamtlichen, die in seinem Verband auf Bezirk und Landesebene tätig sind:

„Ob man dann direkt im Verband Karriere machen will oder einfach anderweitig im [Bereich XY], oder allgemein Leute kennenlernt aus dem Sport. [...] Bei [unter Dreißigjährigen] würde ich sonst schon sagen, dass das eine Rolle spielt. Einfach zum Netzwerken, einfach zum Leute kennenlernen, zum, ja, in gewisse Kreise reinkommen, reinstoßen. Ja, wenn du bei so Veranstaltungen bist, dann sitzt halt da auch mal irgendwann jemand von dem [berühmten Verein] rum oder so. Da kommst du gar nicht drumherum, das passiert halt einfach“ (Interview 5, Pos. 208-212).

Der Experte beschreibt, wie Ehrenamtliche über ihr Engagement soziales Kapital erwerben wollen, das ihnen für ihren späteren Berufsweg nützlich sein könnte. Dieses Interesse anzuerkennen, erweitert ein auf Gemeinnützigkeit fokussiertes Verständnis ehrenamtlichen Engagements.

Anregungen und Impulse

Engagement und Ehrenamt beziehen sich auf gemeinnützige Aktivitäten, sie werden von den Engagierten aber auch als Möglichkeit verstanden werden, soziales und kulturelles Kapital zu erwerben. Es ist wichtig, beide Motivationen junger Menschen anzuerkennen und die Angebote von Jugendarbeit entsprechend zu gestalten.

- Welches soziale und kulturelle Kapital kann durch Engagement und Ehrenamt in der eigenen Organisation erworben werden? Inwiefern sind diese Kapitalien für (welche) junge Menschen eine Motivation, sich in der Organisation zu engagieren?
- Wie kann unterstützt werden, dass junge Menschen kulturelle und soziale Kapitalien durch ihr Engagement aufbauen? Wie können Jugendliche und junge Erwachsene Engagement und Ehrenamt in der Organisation auch für andere biografisch relevante Bereiche, zum Beispiel die Berufsqualifikation, nutzen?



Die hier ausgeführten Punkte sind verbunden mit Kapitel 4.5: Anerkennungskulturen für junge Menschen gestalten und mit dem Kapitel 4.9: Offenheit (weiter) fördern.

4.7 Flexiblere Organisationsstrukturen ermöglichen

Die Lebensbedingungen junger Menschen erfordern ein hohes Maß an Flexibilität. Übergänge von der Schule in Studium und Beruf, Familiengründungen, Ortswechsel, sozio-ökonomische Unsicherheiten kommen in diesem Alter zusammen. Für eine größere Attraktivität von Engagement und Ehrenamt ist es hilfreich, die Organisationsstrukturen in den verschiedenen Engagementbereichen an diese Erfordernisse anzupassen. Die betrifft vor allem eine flexiblere und breiter aufgestellte Gestaltung von Verantwortlichkeiten innerhalb der Engagement- und Ehrenamtsstrukturen. Das heißt, dass Amtszeiten eher zu verkürzen sind und Hierarchien abgeflacht werden sollten.

Das sagen die Expert*innen:

Ein Experte aus dem Bereich des Sports führte aus, dass es für die Beteiligung (nicht nur) junger Menschen abträglich ist, wenn zu viele Entscheidungsbefugnisse auf einzelne Ämter konzentriert werden, selbst wenn die Amtsträger*innen davon nicht überlastet sein sollten:

„One Man Shows, klassische alte Vorstandschaften, wo der erste Vorstand über alles gewacht hat und quasi alles mitgemacht hat, wenig delegiert hat, sich um alles gekümmert hat. Das funktioniert nicht. Das funktioniert aus dem Grunde nicht, weil auch wenn der das ohne Überlastung selber schaffen würde, verliert er auf Dauer alle seine Helfer und ehrenamtlichen Mitarbeiter und Co., weil die sich nicht gewertschätzt fühlen, weil die zu wenig Vertrauen bekommen. Also, so wie es früher war, der klassische Vereinsmeier, der alleine den Verein geführt hat, das funktioniert vorne und hinten nicht mehr“ (Interview 5, Pos. 313).

Wenn sich zu viel auf einzelne Personen konzentriert, können andere Engagierte auf Dauer das Interesse verlieren und nicht mehr zur Verfügung stehen. Teil flexiblerer Organisationsstrukturen ist außerdem, dass Amtsperioden angepasst und auch kürzere Übergänge in ein Amt angeboten werden. Eine Hauptamtliche aus einem helfenden Dienst sagte:

„Wir haben auf allen Ebenen sechsköpfige Leitungsteams, die auf zwei Jahre gewählt werden. Diese Zweijahreswahlperiode, die ist gut. Es gibt Jugendverbände, die haben vier Jahre, das geht nicht. Also da würden wir, glaube ich, niemanden mehr finden beziehungsweise es würden alle vor der Wahlperiode aufhören. Wir bieten auch immer an, also wir haben ja oft freie Stellen und dann gibt es Nachwahlen, also nach anderthalb Jahren, einem Jahr und einem halben Jahr. Und wir merken schon, dass das oft einfacher ist, für die Leute noch mal zu sagen, die Wahlperiode geht jetzt nur noch ein Jahr und dann komme ich noch mal dazu und gucke mir das für das ein Jahr an [...]“ (Interview 3, Pos. 195).

Zu flexibleren Organisationsstrukturen gehört, dass diejenigen, die bereits Ehrenämter übernommen haben, auf die Erwartung stoßen können, weitere Ämter zu übernehmen. Ein Hauptamtlicher aus dem Bereich Sport sagte dazu:

„Wenn ich jetzt sage: ‚Komm, arbeite bei mir in der Kreisjugendleitung mit oder in meinem Kreisvorstand.‘ Dann weiß ich, dass der Verein den dann weniger beanspruchen kann, außer er macht dann noch mehr und dann überdreht der eine oder andere und hört dann am Schluss ganz auf oder schmeißt dann komplett hin, wenn

es dann zu viel wird. Da muss man erst einmal vor Überforderung dann damit schützen“ (Interview 4, Pos. 371).

Der Experte führt aus, dass es wichtig ist, Überforderung durch zu viele Aufgaben zu verhindern. Eine Möglichkeit dafür ist, Aufgaben breiter zu verteilen und Hierarchien abzufachen.

Anregungen und Impulse

Ziel der Flexibilisierung der Organisationsstrukturen ist, dass die Lebenssituation junger Menschen besser in den Engagement- und Ehrenamtsstrukturen berücksichtigt werden kann und dass sich dadurch mehr junge Menschen in Vereinen und Verbänden engagieren. Dazu gehört, die Organisation von Aufgaben und Verantwortlichkeiten kritisch zu betrachten.

- Wie breit und wie lange sind Aufgaben und Verantwortlichkeiten auf einzelne Ämter konzentriert? Inwiefern und für welche Zeitdauer ist es möglich, Verantwortlichkeiten und Aufgaben auf mehrere Personen zu verteilen? Inwieweit sind die Verringerungen von Amtszeiten und Nachwahlen möglich und sinnvoll?
- Wie konkret sind die Aufgaben und Verantwortlichkeiten von Ämtern inkl. des vorhersehbaren Arbeitsaufwandes beschrieben? Wie sensibel ist die eigene Organisationsstruktur für Überlastungen von Engagierten durch die Übernahme von Ämtern?
- Inwiefern ist es möglich und sinnvoll, komplexe Aufgaben durch hauptamtliche Mitarbeiter*innen des Dachverbandes unterstützen oder übernehmen zu lassen, um die Belastung im Ehrenamt zu verringern?



Wichtige Ergänzungen zu den genannten Ausführungen finden sich im Kapitel 4.8: Mehr junge Menschen einbinden.

4.8 Mehr junge Menschen einbinden

Mehr junge Menschen einzubinden, ist nicht nur das Ziel der Entwicklung eines jugendgerechten Engagements, es ist auch die Voraussetzung dafür, dass dieses Ziel verwirklicht wird. Es geht also ebenso darum, Impulse zu geben, dass junge Menschen auch tatsächlich Verantwortung übertragen wird. Denn je mehr Engagement- und Ehrenamtsstrukturen selbst von jungen Menschen (mit-)gestaltet werden, desto eher können Peer-Prozesse initiiert werden und steigt die Attraktivität für junges Engagement.

Das sagen die Expert*innen:

Typisch für die Übernahme von Ehrenämtern ist, dass Personen in einer Organisation beginnen und dann nach mehreren Jahren Erfahrung jeweils auf Kreis-, Bezirks- und Landesebene wechseln. Das hat zur Folge, dass einige Ebenen überwiegend von älteren Personen besetzt werden, wie ein Hauptamtlicher aus dem Bereich der Umwelt- und Naturbildung ausführte:

„Die Leute, die dann da unten [Ortsebene] anfangen, die sind dann da erst mal zwei, drei, vier Jahre Beirat, dann sind sie Jugendleiter, dann sind sie 25, 26. Irgendwann

gehen sie mal aufs [Bezirksjugend-Treffen], lernen dann da die Bezirksjugendleiter kennen, die sagen: „Mensch, du machst so tolle Arbeit. Magst du nicht mal in die Bezirksjugendleitung kommen?“. Dann sind die schon 30, 35, machen da zehn Jahre. Und wenn sie dann da die Erfahrung gesammelt haben, dann kommen sie irgendwann auf die Landesebene. [...] Unsere Leute, die da dabei sind, in so hoher Ebene, die haben meistens 30, 40 Jahre Jugendarbeitserfahrung; in ihrem Heimatverein angefangen und dann irgendwann auf Landesebene und sind teilweise selbst noch Vorstände von ihren Vereinen oder selbst sogar noch Jugendleitungen“ (Interview 6, Pos. 64).

Höhere Gremien sind deswegen oftmals mit Personen besetzt, die zwar einerseits viel Erfahrung, andererseits aber auch bereits einen gewissen Abstand zu den Lebenssituationen junger Menschen haben. Dass dies auch abschreckend wirken kann, erzählte eine junge Ehrenamtliche aus dem Bereich helfende Dienste:

„Also wenn man in so eine [Versammlung] reingeht, ohne das jetzt wertend zu meinen, aber das Bild ist sehr schon oft Ü50, weißer Mann. Und das leitet in Bayern zumindest die [Organisation XY]. Um Gottes Willen, ich will niemandem seine Expertise absprechen, aber die Altersstruktur ist da schon sehr stark in diese Richtung“ (Interview 8, Pos. 124).

Im Ergebnis kann das junge Menschen hemmen, bestimmte Ämter zu übernehmen oder sich dauerhaft zu engagieren. Diese Erfahrung hatte ein Experte aus dem Bereich Sport gemacht:

„Und das andere ist, gerade mit jungen Leuten in Verbandsführung, wenn man jetzt mal das Beispiel nimmt: Ich als 20-Jähriger weiß auch nicht, ob ich mich jetzt jedes Wochenende mit einer Gruppe von 60-Jährigen zusammensetzen möchte. Also nicht, weil ich die nicht mag, sondern wo ich sage: ‚Ich treffe mich lieber mit meinen Freunden‘. Deswegen funktioniert auch so was wie ein[e] [Junior-Gruppe] besser, weil man Gleichgesinnte hat“ (Interview 7, Pos. 248).

Der Experte hatte in seiner Organisation eine Junior-Gruppe gegründet, in der sich junge Ehrenamtliche auf Verbandsebene einbringen können. Er führte aus:

„Wer unter 27 Jahre ist, kann in diese [Junior-Gruppe] eintreten und sagen: ‚Also, ich fühle mich jetzt da dazugehörig und ich gehe da zum Seminar hin oder ich helfe bei irgendeiner Veranstaltung halt mit.‘ Also das ist komplett losgelöst von einem Amt. Erfahren tun es natürlich in erster Linie mal welche, die vielleicht schon irgendein Amt haben, also irgendwo Jugendsprecher sind, weil die es halt einfach mitkriegen“ (Interview 4, Pos. 377).

Die Junior-Gruppe ist keine Lösung dafür, dass besonders höhere Gremien der Jugendarbeit von jungen Menschen stärker besetzt werden. Sie ermöglicht jedoch, auf Verbandsebene Erfahrungen zu machen und sich somit auch für Gremienarbeit vorzubereiten.

Anregungen und Impulse

Die Herausforderung, junge Menschen stärker einzubinden und ihre Stimmen aufzuwerten, haben die interviewten Expert*innen auf unterschiedliche Weise gelöst. In einer Organisation der Umwelt- und Naturbildung kommen bei Wortmeldungen immer zuerst Personen unter 27 Jahren an die Reihe. Auf diese Art wird ihre Stimme aufgewertet und sie können ihre Positionen zur Diskussion stellen. Andere Organisationen haben Quoten für ihre Gremien, sodass Personen unter 23 oder 27 Jahren sicher vertreten sind. Bewährt hat sich bei solchen Regelungen, dass nicht nur einzelne junge Menschen besetzt werden, sondern mindestens zwei, sodass sie sich gegenseitig unterstützen können. Insgesamt ist davon auszugehen, dass junge Menschen weitere junge Menschen anziehen.

- Inwiefern ist es möglich, die Wahl von Vorständen oder Gremien durch Quoten für mindestens zwei Personen unter 23 oder 27 Jahren zu ergänzen?
- Inwiefern können Junior-Gruppen in Verbänden mit eigenen Aufgaben, eigenem Budget und Repräsentation eingerichtet werden?
- Welche Regelungen sind möglich, um die Stimmen junger Menschen je nach Gremium auch strukturell zu stärken?



Dieser Punkt ist eng mit den Ausführungen in Kapitel 4.3 verbunden: Kommunikationskultur zwischen den Generationen gestalten.

4.9 Offenheit (weiter) fördern

Viele Vereine bestehen aus langjährig gewachsenen sozialen Netzwerken. Diese Netzwerke binden Engagierte ein. So erfahren sie Zugehörigkeit und die Sicherheit, sich selbst ausprobieren zu können. Gleichzeitig können diese Dynamiken jedoch auch (Aus-)Schließungstendenzen reproduzieren, durch die bestimmte gesellschaftliche Gruppen weniger angesprochen und einbezogen werden. Um die Offenheit für bisher unerreichte junge Menschen zu haben, ist es wichtig, diese Schließungsdynamiken zu reflektieren und sie bewusst zu verringern.

Das sagen die Expert*innen:

Ein typisches Beispiel dafür, wie Schließungstendenzen der eigenen Vereinsarbeit aussehen, beschrieb eine Hauptamtliche der Natur- und Umweltbildung. Das Zitat bezog sich auf eine Nachfrage zu den Zielgruppen, die nicht erreicht werden:

„Ich glaube, bewusst nicht unsere Zielgruppe, ist [...] falsch gesagt, weil wir sagen, bei uns ist ja an sich jeder willkommen. Du musst ja nichts mitbringen im Grunde. Es kann ja jeder eigentlich zu uns kommen. [...] Ich glaube, andererseits ist es so, dass es generell so ist, dass Leute, die eher aus armen Familien kommen oder auch aus Wohngebieten, wo ein großer Migrationsanteil ist, wo oft halt auch wieder Armut und sowas herrscht, generell nicht so viel in Vereinen unterwegs sind. [...] Ja, also tendenziell. Also ich glaube auch, in den Wohngebieten, wo die Menschen überwiegend wohnen, da sind wir meist noch gar nicht vertreten. Also wenn ich jetzt zum Beispiel jetzt an Berlin denke, da haben wir eine Ortsgruppe und die ist halt in [XY]. Und das ist jetzt so ein recht gehobenes Viertel“ (Interview 2, Pos. 248-267).

„Bei uns ist ja an sich jeder willkommen. Du musst ja nichts mitbringen im Grunde“, das sind zwei Sätze, die so ähnlich in verschiedenen Interviews vorkamen. Sie sind ehrlich gemeint, Jugendarbeit soll für alle offen sein. Dass sie dennoch nicht immer für alle offen ist, ist der Ausgangspunkt von „Jung und engagiert“ und zeigte auch der Vierte Engagementbericht (BMFSFJ 2024). Um dies zu ändern, braucht es eine Auseinandersetzung mit der Reproduktion gesellschaftlicher Ausschlüsse, von denen – als Teil von

Gesellschaft – auch Engagement und Ehrenamt betroffen sind. Ein Beispiel dafür gab ein Hauptamtlicher aus dem Bereich Sport, als es im Interview darum ging, warum Frauen nach seiner Wahrnehmung – abgesehen von Trainerinnen – weniger häufig im Ehrenamt zu finden sind:

„Da sind, ich sag jetzt einfach mal so, weil ich das teilweise mitbekommen habe, so Sprüche wie: ‚Ja, die Frau kann dann schon zu Hause bleiben, wir machen das schon‘ und so weiter. [So] wird dann in manchen Sportarten immer noch so gesprochen [...], so ein bisschen Stammtisch-Niveau. Gar nicht böse. Ich weiß auch gar nicht, ob sie privat so sind, aber dass manche Frauen sagen: ‚Ach, da hab ich eigentlich keine Lust drauf‘“ (Interview 7, Pos. 144).

Der Hauptamtliche beschreibt eine Form von Alltagssexismus, die „gar nicht böse“ gemeint sein muss, im Ergebnis aber dazu führt, dass weniger Frauen in manchen Funktionen des Ehrenamtes zu finden sind. Weitere Formen der Alltagsdiskriminierung, die ohne „böse“ Absicht, sondern aufgrund fehlender Sensibilisierung geäußert werden, sind nicht auszuschließen. Sie können rassistische, klassistische, ableistische oder adultistische Positionen beinhalten, durch die junge Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen von einem Engagement abgehalten werden. Hierfür zu sensibilisieren und für mehr Offenheit in den Strukturen zu sorgen, ist jedoch eine Aufgabe, die auch auf Widerstand treffen kann. Der eben zitierte Hauptamtliche beschrieb es wie folgt:

„Das ist [...] diese Gedankenschließung. Das hat schon immer so funktioniert. Man bestätigt sich gegenseitig, man arbeitet in dem Kreise, wie man ist, denkt nichts Neues, weil das ja auch wie eine Gefahr wirkt, blöd gesagt“ (Interview 7, Pos. 248).

Der hier beschriebene Widerstand ist strukturell bedingt und höchstwahrscheinlich nicht absichtlich „böse gemeint“. Er ist eher das Produkt fehlender Offenheit, die dazu führt, dass sich die Anwesenden tendenziell selbst bestätigen und Schwierigkeiten haben, Veränderungen herbeizuführen.

Anregungen und Impulse

Als wichtiger Teil von Gesellschaft sind die Engagement- und Ehrenamtsstrukturen auch von sozialen Strukturen der Ungleichwertigkeit durchsetzt. Für gemeinnützige Organisationen der Jugendarbeit gehört es zu ihren Aufgaben, diese Strukturen zu reflektieren und zu verringern. Dafür ist es wichtig, die eigene Offenheit für bisher wenig erreichte Zielgruppen zu hinterfragen und ggf. Veränderungen einzuleiten.

-
- Wie homogen/divers ist die eigene Mitgliedschaft? Welche Zielgruppen werden nicht erreicht?
- Inwiefern hängt das Nicht-Erreichen bestimmter Zielgruppen damit zusammen, dass die eigene Mitgliedschaft und/oder die Strukturen der eigenen Organisation gesellschaftliche (Aus-)Schließungstendenzen reproduzieren?
- Inwieweit wird sich mit Zielgruppen auseinandergesetzt, die bisher nicht erreicht werden? Inwieweit sind in der Organisation Gründe bekannt, dass bestimmte Zielgruppen nicht erreicht werden? Wie wird mit diesem Wissen umgegangen?



Die meisten der in Kapitel 4 ausgeführten Unterkapitel setzen Impulse dafür, die Organisation von Engagement und Ehrenamt für neue Zielgruppen zu öffnen. Während die Unterkapitel konkrete Ansatzpunkte zeigen, ist dieses Kapitel (4.9) relativ allgemein gehalten und weist auf die grundlegende Herausforderung hin. Vertieft werden können die Schwellen hin zu mehr Offenheit auch mit dem Vierten Engagementbericht (BMFSFJ 2024).

5. Engagement und Ehrenarbeit in der Jugendarbeit weiterdenken

Zum Abschluss sollen übergreifende Gedanken zur Förderung eines jugendgerechten Ehrenamtes dargestellt werden, die sich aus der Arbeit an der wissenschaftlichen Begleitung des Projekts „Jung und engagiert“ ergaben.

Es zeigte sich, dass die **Unterscheidung von Engagementbereichen (vgl. Kap. 3) hilfreich ist, um die Heterogenität von Jugendarbeit im Bayerischen Jugendring fassen zu können**. So gibt es bspw. wichtige Unterschiede in den Angeboten, Zugangsmöglichkeiten und Strukturen zwischen großen Jugendverbänden in den Bereichen Sport und helfende Dienste sowie der OKJA.

Die OKJA ist geprägt durch **eine hohe hauptamtliche Expertise in der Jugendarbeit** und bedient deswegen insgesamt viele der genannt Dimensionen (vgl. Kap. 4) in größerem Umfang als Organisationen in den Bereichen helfende Dienste und Sport. Gleichzeitig bietet die OKJA jedoch eher Engagement- als Ehrenamtsstrukturen und macht damit eher Erfahrungen möglich, die auf persönlicher und einrichtungsbezogener Ebene liegen. Erfahrungen auf struktureller und systemischer Ebene, die höhere Kompetenzstufen demokratischen Lernens erfordern, aber auch ermöglichen, können eher in der Jugendverbandsarbeit in Sport und helfenden Diensten gemacht werden (vgl. Himmelmann 2004; Reinhardt 2004). Letzteres gilt auch für ehrenamtliches Engagement im Bereich Umwelt- und Naturbildung, die Organisationen sind hier jedoch insgesamt kleiner und besitzen damit weniger Ressourcen als im Bereich Sport und helfende Dienste.

Für die Organisationen der Umwelt- und Naturbildung spielen deswegen Vernetzung und Förderangebote durch den BJR als Dachverband eine größere Rolle. Auch wenn die Unterschiede zwischen den Bereichen hier nur in Ansätzen aufgezeigt werden können, sollte deutlich werden, dass sich **differenzierte Fördermaßnahmen von Engagement und Ehrenamt in Bezug auf die unterschiedlichen Engagementbereiche empfehlen**.

Die differenzierte Förderung geht jedoch mit der Herausforderung einher, die einzelnen Bereiche nicht nur in ihrer strukturellen Eigenlogik zu verstehen, sondern in Bezug auf die Gestaltung jugendgerechter Engagement- und Ehrenamtsstrukturen auch zu integrieren. Zu oft war in den letzten Jahrzehnten die „Antwort des Systems [Jugendhilfe] auf gesteigerten Problemdruck und gesteigerte Komplexität der Probleme auf der Nachfrageseite [...] die Steigerung von Komplexität auf der Angebotsseite, also immer mehr Differenzierung durch immer mehr neue Angebote für immer speziellere Gruppen“ (El-Mafaalani et al. 2025, S. 51).

El-Mafaalani et al. (2025) argumentieren deswegen für **Strukturen der Bildungsarbeit, in denen Institutionen multifunktional aufgestellt sind**, das heißt bspw. Schule und Jugendhilfe stärker zusammengedacht werden. Diese Argumentation lässt sich gut auf die Engagement- und Ehrenamtsstrukturen in der Jugendarbeit übertragen. Hier besteht einerseits für viele Organisationen die Herausforderung, Anschlusspunkte für neue Kooperationen und Zielgruppen zu finden. Besonders deutlich wird das gegenwärtig in der Diskussion um die Einführung der Ganztagschule. Andererseits geht es darum, **die Engagement- und Ehrenamtsstrukturen der Jugendarbeit stärker als Möglichkeiten der Gestaltung der Sozialräume junger Menschen zu verstehen, wofür es eine Zusammenarbeit mit unterschiedlichen Partner*innen auf der kommunalen Ebene braucht**.

Insgesamt bleibt die Gestaltung jugendgerechter Engagement- und Ehrenamtsstrukturen eine wichtige Aufgabe (nicht nur) für die nächsten Jahre. Das aus der wissenschaftlichen Begleitung des Projekts „Jung und engagiert“ entwickelte Modell gibt eine **Struktur, die es den relevanten Akteur*innen in Bayern ermöglicht, dieses Thema in den nächsten Jahren kontinuierlich weiterzuentwickeln, um zeitgemäß jugendgerechte Engagement- und Ehrenamtsstrukturen zu gestalten**.

6. Literaturverzeichnis

- BMFSFJ (2020). Dritter Engagementbericht. Zukunft Zivilgesellschaft: Junges Engagement im digitalen Zeitalter: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.
- BMFSFJ (2024). Vierter Engagementbericht. Zugangschancen zum freiwilligen Engagement: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.
- El-Mafaalani, Aladin/Kurtenbach, Sebastian/Strohmeier, Klaus Peter (2025). Kinder. Minderheiten ohne Schutz. Aufwachsen in der alternden Gesellschaft. Köln: Kiepenheuer & Witsch.
- Fritzsche, Anne/Leven, Ingo/Rysina, Anna/Schneekloth, Ulrich/Wolfert, Sabine (2025). Freiwilliges Engagement in Deutschland. Zentrale Ergebnisse des Sechsten Deutschen Freiwilligensurveys (FWS 2024). Bundeskanzleramt (BK). www.publikationen-bundesregierung.de/resource/blob/2277952/2393704/b517807f8f9f94f9fe4d637c36cd4b10/sechster-freiwilligensurvey-download-bk-amt-data.pdf?download=1 [Zugriff: 19.12.2025].
- Himmelman, Gerhard (2004). Demokratie-Lernen. Was? Warum? Wozu? Berlin: Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung, Beiträge zur Demokratiepädagogik.
- Hutter, Swen/Weisskircher, Manès (2024). Die Politisierung der Zivilgesellschaft im Kontext neuer gesellschaftlicher Konfliktlinien. In: Gille, Christoph/Walter, Andrea/Brombach, Hartmut/Haas, Benjamin/Vetter, Nicole (Hrsg.). Zivilgesellschaftliches Engagement und Freiwilligendienste. Baden-Baden: Nomos, S. 107–119.
- Krimmer, Holger/Schubert, Peter/Tahmaz, Birthe (2022). Informalisierung, Deinstitutionalisierung, Politisierung. Überlegungen zum Strukturwandel von Zivilgesellschaft. In: Forschungsjournal Soziale Bewegungen, 35 (3), S. 467–483.
- McDonnell, Sophia/Döbele, Christian/Feldmann, Derrick/Görtz, Regina von (2024). Junges Engagement für sozialen Wandel. Ergebnisse einer Befragung junger Menschen zu politischen Einstellungen und politischem Engagement. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.
- Reinhardt, Sybille (2004). Demokratie-Kompetenzen. Berlin: Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung, Beiträge zur Demokratiepädagogik.
- Simonson, Julia/Kelle, Nadiya/Kausmann, Corinna/Karnick, Nora/Arriagada, Céline/Hagen, Christine/Hameister, Nicole/Huxhold, Oliver/Tesch-Römer, Clemens (2021). Freiwilliges Engagement in Deutschland. Zentrale Ergebnisse des Fünften Deutschen Freiwilligensurveys (FWS 2019). Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. <https://www.bmbfsfj.bund.de/resource/blob/176836/7dffa0b4816c6c652fec8b9eff5450b6/freiwilliges-engagement-in-deutschland-fuenfter-freiwilligensurvey-data.pdf> [Zugriff: 19.12.2025].
- Sommer, Moritz/Rucht, Dieter/Haunss, Sebastian/Zajak, Sabrina (2019). Fridays for Future. Profil, Entstehung und Perspektive der Protestbewegung in Deutschland. Berlin: Institut für Protest- und Bewegungsforschung (ipb), Working Paper Series 2/2019.