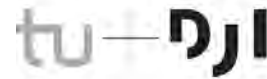




Kapuzenpulli meets Nadelstreifen

Die Kinder- und Jugendarbeit
im Fokus von Wissenschaft und Wirtschaft

Forschungsverbund



Deutsches Jugendinstitut
Technische Universität Dortmund

gefördert vom:

Ministerium für Familie, Kinder,
Jugend, Kultur und Sport
des Landes Nordrhein-Westfalen



Alle Rechte vorbehalten

Kapuzenpulli meets Nadelstreifen

Die Kinder- und Jugendarbeit
im Fokus von Wissenschaft und Wirtschaft

Autorin:

Mirja Buschmann
unter Mitarbeit von Erich Sass

Herausgeber:

Arbeitskreis G 5
c/o Landesjugendring NRW e.V.
Martinstraße 2 a, 41472 Neuss
Telefon: 0 21 31/46 95-0
Telefax: 0 21 31/46 95-19
E-Mail: info@ljr-nrw.de
<http://www.ljr-nrw.de>

V.i.S.d.P.:

Martin Wonik

Gestaltung, Druck und Weiterverarbeitung:

Andreas Kuchem, Julia Uerlings
sieprath druck service GmbH, Aachen

Auflage:

1. Auflage 2010, 1.000 Exemplare

ISBN: 978-3-9813472-1-0

Arbeitskreis G5



Vorwort des Jugendministeriums



Bildung ist die wichtigste Grundlage für die Zukunft unserer Kinder und Jugendlichen, sie findet in allen Bereichen und an zahlreichen Orten statt. Besonders die Kinder- und Jugendarbeit und die Jugendsozialarbeit sind wichtige Bereiche der außerschulischen Jugendbildung. In den Organisationen der Jugendarbeit eignen sich junge Menschen zentrale Kompetenzen an, die für das gesellschaftliche Miteinander, die friedliche Lösung von Konflikten und nicht zuletzt auch für ihre berufliche Zukunft wichtig sind.

Doch wissen Arbeitgeber, welche Potenziale in der außerschulischen Bildungsarbeit stecken? Wissen sie, dass neben der Schule die Organisationen der Jugendarbeit und der Jugendsozialarbeit Orte sind, an denen Jugendliche Kompetenzen erwerben, die für ihre Qualifikation im Berufsleben von großer Bedeutung sind? Ist ihnen bewusst, welchen wichtigen Einsatz auch für das Gemeinwohl junge Bewerberinnen und Bewerber erbringen, die sich neben der Schule in Vereinen und Verbänden engagieren?

Das Forschungsprojekt „Das Wissen zum Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendarbeit“ schlägt hier eine Brücke zwischen der Praxis der Jugendarbeit und den Unternehmen. Die Studie enthält zwei große Teile: Im ersten Teil steht die Analyse wichtiger Forschungsprojekte zur Kinder- und Jugendarbeit der vergangenen zehn Jahre im Zentrum. Hier wird deutlich, auf welche Erfolgsfaktoren es in der Kinder- und Jugendarbeit besonders ankommt. Das liefert den Praktikerinnen und Praktikern der Jugendarbeit wertvolle Hinweise für ihre tägliche Arbeit. Im zweiten Teil der Studie stehen Befragungen von Arbeitgebern im Mittelpunkt. Es wird nach dem Wissen der Arbeitgeber über die Kinder- und Jugendarbeit gefragt und untersucht, welchen Wert Unternehmen den speziellen, von der außerschulischen Jugendarbeit vermittelten Kompetenzen beimessen.

Ich bin überzeugt, dass die vorliegende Studie dazu beiträgt, die enormen Leistungen der Kinder- und Jugendarbeit in der Bildung stärker ins Bewusstsein der Öffentlichkeit und der Unternehmen zu rücken, und dass sie die Erkenntnis fördert, dass von Kinder- und Jugendarbeit auch die Wirtschaft profitiert.

Ich hoffe, dass eine intensivere Zusammenarbeit zwischen den Akteuren in der Jugendarbeit und den Arbeitgebern die beruflichen Chancen und Perspektiven junger Menschen weiter verbessert und dazu beiträgt, den gesellschaftlichen Stellenwert der Jugendarbeit und der Jugendsozialarbeit zu festigen. Die außerschulische Bildung kann und muss einen entscheidenden Beitrag dazu leisten, jungen Menschen in Nordrhein-Westfalen zum persönlichen Bildungserfolg zu verhelfen.

Ute Schäfer

Ministerin für Familie, Kinder, Jugend, Kultur und Sport
des Landes Nordrhein-Westfalen

Vorwort des Leiters des Forschungsverbundes DJI/TU Dortmund (Thomas Rauschenbach)



4

Mit Blick auf das Themenspektrum und die Facetten ihrer Angebote ist die Kinder- und Jugendarbeit von einer Breite und Vielfalt gekennzeichnet, die ihresgleichen sucht: von einer konfessionell-weltanschaulichen über eine politische, kulturelle oder ökologische Ausrichtung bis hin zu allen Varianten sach- und fachbezogener Angebote, etwa im Sport, im Rettungswesen oder im Naturschutz, von interkulturellen Begegnungen, über Workshops, Meditation, Ferienlager oder Reisen bis zu politischen Aktionen, Events und Musikveranstaltungen.

Schnell wird deutlich, dass die Kinder- und Jugendarbeit eine wenig sortierte und kaum überschaubare Vielfalt an Formen und Facetten bietet, die es schwierig macht, diese konkret zu erfassen und sich rasch darüber zu verständigen, was mit Jugendarbeit eigentlich gemeint ist.

Der vorliegende Band: „Kapuzenpulli meets Nadelstreifen. Die Kinder- und Jugendarbeit im Fokus von Wissenschaft und Wirtschaft“ ist das Ergebnis des Forschungsprojekts „Das Wissen zum Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendarbeit“, das zwischen 2008 und 2010 im Forschungsverbund Deutsches Jugendinstitut/Technische Universität Dortmund durchgeführt wurde. Ziel des Projektes war es, die Angebote, Strukturen und Leistungen der Kinder- und Jugendarbeit sichtbar zu machen und zugleich den Austausch zwischen der Kinder- und Jugendarbeit sowie der Wissenschaft, der Praxis und der Wirtschaft zu fördern.

Dem Leistungsvermögen der Jugendarbeit, wie den sich verändernden Rahmenbedingungen, denen sie sich stellen muss, wurde mit einer sekundäranalytischen Auswertung

von 89 Studien zur Jugendarbeit aus den Jahren 1998–2008 nachgegangen. Mit der im ersten Teil dieses Bandes veröffentlichten Sekundäranalyse ist erstmals eine systematisch angelegte, vergleichende Übersicht, Zusammenfassung und Auswertung relevanter empirischer Studien zur Kinder- und Jugendarbeit gelungen. Im zweiten Teil des Bandes werden die Befunde einer empirischen Studie zum Wissen der Personalverantwortlichen in Wirtschaftsunternehmen über die Jugendarbeit vorgestellt. Die Befragung von Verantwortlichen aus Unternehmen unterschiedlicher Größe zu ihrem Wissen zum Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendarbeit liefert neue – und teils überraschende – Erkenntnisse über die öffentliche Wahrnehmung der Kinder- und Jugendarbeit im Bereich der Wirtschaft. Für die Jugendarbeit ist es nicht einfacher geworden, ihren Eigensinn, ihre besonderen Stärken und ihr Leistungsvermögen, ihr Bildungspotenzial so darzustellen, dass sie auch in der heutigen Zeit, unter zum Teil deutlich veränderten Rahmenbedingungen, jenes Maß an öffentlicher Anerkennung und Wertschätzung erfährt, das notwendig ist, damit die Angebote auf breiter Ebene nachgefragt werden. Dies erschwerte es bisher auch, erforderliches Wissen über die Jugendarbeit bereitzustellen.

Der vorliegende Bericht vereint die Befunde des Forschungsprojekts und bietet Interessierten aus der Fachpraxis, der Wissenschaft und der Wirtschaft einen schnellen Überblick über den Stand der Forschung und mögliche Verbindungen zwischen Jugendarbeit und Unternehmen. Ich hoffe, dass die Ergebnisse dieses Berichts einen produktiven Beitrag zu einem verbesserten Verständnis über die Kinder- und Jugendarbeit sowie einer stärkeren öffentlichen Wahrnehmung der Kinder- und Jugendarbeit leisten können und die wissenschaftliche und jugendpolitische Diskussion um die spezifischen Potenziale der Kinder- und Jugendarbeit auch in gesellschaftliche Bereiche tragen werden, die entsprechenden Debatten bislang eher fernstanden.

Thomas Rauschenbach

Vorwort des Sprechers der G5 (Martin Wonik)



Kinder- und Jugendarbeit sowie Jugendsozialarbeit eröffnen mit ihren unterschiedlichen Möglichkeiten zur aktiven Teilnahme, Mitgestaltung und Verantwortungsübernahme eine breite Palette von Gelegenheiten für Lern-, Bildungs- und Entwicklungsprozesse.

Jugendsozialarbeit fördert und unterstützt darüber hinaus sozial benachteiligte Jugendliche auf ihrem schweren Weg in die Berufsfindung.

Mit dem Ziel, die in der Kinder- und Jugendarbeit vermittelten Kompetenzen sichtbar zu machen sowie auch danach zu schauen, was ArbeitgeberInnen über die Kinder- und Jugendarbeit sowie Jugendsozialarbeit wissen, haben die Organisationen im Arbeitskreis G5 – Landesjugendring NRW e.V., Arbeitsgemeinschaft „Haus der offenen Tür“ NRW, Landesvereinigung Kulturelle Jugendarbeit Nordrhein-Westfalen e.V., Landesarbeitsgemeinschaft Jugendsozialarbeit NRW und Paritätisches Jugendwerk NRW – in Zusammenarbeit mit der Technischen Universität Dortmund ein Projekt entwickelt.

Ziel war es zum einen Angebote, Strukturen und Leistungen der Kinder- und Jugendarbeit als gesellschaftliches Lernfeld für Heranwachsende sichtbar zu machen. Zum anderen sollten der bisher nicht aktiv angangene Dialog, der Austausch und die Kooperation zwischen der

Jugendarbeit und Jugendsozialarbeit sowie der Wirtschaft in Gang gesetzt und weiterentwickelt werden.

Für den ersten Teil hat der Arbeitskreis G5 zusammen mit der Technischen Universität Dortmund eine Broschüre mit dem Titel „Das Wissen zur Kinder- und Jugendarbeit – Die empirische Forschung 1998-2008. Ein kommentierter Überblick für die Praxis“ herausgebracht. Die Resonanz auf diese Veröffentlichung war bundesweit sehr groß. Weit über 2.000 Exemplare der Broschüre wurden angefragt und versandt.

Im Hinblick auf die Kooperation mit der Wirtschaft in Nordrhein-Westfalen haben die ersten Kontakte stattgefunden. Der Arbeitskreis wird diese weiter ausbauen.

Der Abschlussbericht des Projektes, der nunmehr vorliegt, ist einerseits Ergebnis einer reibungslosen Zusammenarbeit mit der Technischen Universität Dortmund. Andererseits ergeben sich aus den zahlreichen Gesprächen der Lenkungsgruppe zum Projekt eine Reihe von Gedanken und Ideen für weitere Aktivitäten. Der Arbeitskreis G5 wird sich mit diesen Ideen befassen.

Wir danken an dieser Stelle dem Ministerium für Familie, Kinder, Jugend, Kultur und Sport des Landes NRW für die großzügige Unterstützung dieses erfolgreichen Projektes. Der Dank geht auch an die konstruktive Mitarbeit der Lenkungsgruppe zum Projekt.

Martin Wonik

Inhalt

Einleitung: Die Jugendarbeit im Fokus	9
--	----------

A Die Jugendarbeit im Fokus von Wissenschaft	15
---	-----------

1 Ausgewählte Eckdaten zur Jugendarbeit aus der amtlichen Statistik	16
--	-----------

2 Weitere Forschung zur Jugendarbeit	18
---	-----------

3 Sekundäranalyse empirischer Studien zur Jugendarbeit	21
---	-----------

3.1 Auswahl der Einzelstudien zur Jugendarbeit	21
--	----

3.2 Analytisches Vorgehen	22
---------------------------	----

4 Befunde der Sekundäranalyse	23
--------------------------------------	-----------

4.1 Allgemeine Analyse der Studien	23
------------------------------------	----

4.2 Analyse der Studien nach Handlungsfeldern	34
---	----

4.3 Partizipation, Bildung, Integration, Gender Mainstreaming – Paradigmen der Jugendarbeit im Spiegel der Studien	63
--	----

4.4 Befunde zur Wahrnehmung und gesellschaftlichen Akzeptanz der Jugendarbeit	70
---	----

5 Zusammenfassung	72
--------------------------	-----------

6 Ausblick	77
-------------------	-----------

6.1 Weiterer Forschungsbedarf	77
-------------------------------	----

6.2 Empfehlungen für jugendarbeitspraktische- und politische Kontexte	81
---	----

Literaturverzeichnis	84
-----------------------------	-----------

B Die Jugendarbeit im Fokus von Wirtschaft	93
---	-----------

7 Jugendarbeit und Wirtschaft – Anmerkungen zu einer ambivalenten Beziehung	94
--	-----------

8 Forschungsleitende Fragestellungen	100
---	------------

9 Forschungsdesign und Methodik	102
--	------------

9.1 Anlage der quantitativen Erhebung	102
---------------------------------------	-----

9.2 Anlage der qualitativen Erhebung	104
--------------------------------------	-----

10	Befunde der quantitativen Befragung	106
10.1	Was wissen die Personalverantwortlichen über die Jugendarbeit in der Bundesrepublik?	106
10.2	Welche Schlüsselqualifikationen sind für die Personalverantwortlichen wichtig und werden diese in der Jugendarbeit erworben?	115
10.3	Welche Rolle spielt ein Engagement in der Jugendarbeit bei Bewerbungsgesprächen?	118
10.4	Welche Bedeutung haben Qualifikationsnachweise für Personalverantwortliche?	121
	Exkurs zu Qualifikationsnachweisen: Ziele, Formate, Diskussionen	121
10.5	Wird in den Unternehmen das freiwillige Engagement der MitarbeiterInnen in der Jugendarbeit unterstützt?	127
10.6	Gibt es Kommunikationswege zwischen Jugendarbeit und Wirtschaft?	129
11	Befunde der qualitativen Experteninterviews	130
12	Zusammenfassung	148
13	Ausblick	151
13.1	Empfehlung für Jugendarbeit und Wirtschaft	151
13.2	Herausforderungen für die Forschung	152
14	Beschreibung der Stichproben	153
14.1	Stichprobe der quantitativen Erhebung	153
14.2	Stichprobe der qualitativen Erhebung	160
	Literaturverzeichnis	162
	Tabellenverzeichnis	165
	Abbildungsverzeichnis	166
Anhang		168
Anhang A:	In der Sekundäranalyse berücksichtigte Studien zur Kinder- und Jugendarbeit	168
	Codierplan zur Sekundäranalyse	173
Anhang B:	Fragebögen	177
Anhang C:	Tabellen und Grafiken	189

Einleitung:

Die Jugendarbeit im Fokus



EINLEITUNG. DIE JUGENDARBEIT IM FOKUS

Wer hat Interesse an der Jugend und der Jugendarbeit? Die Jugendlichen? Die Erwachsenen?
Die Politiker? Die Kirchen? Die Parteien? (Bierhoff 1983, S.10)

Betrachtet man den Diskurs zur Jugendarbeit¹, mag man antworten: **sie alle!** Und noch mehr. Die Wissenschaft. Die Wirtschaft. Nur sind die Interessenlagen ebenso wie die Fragestellungen der genannten Akteure an die Jugendarbeit häufig gänzlich unterschiedlich. Dies ist ebenso verständlich wie bedauernswert, denn dieser Sachverhalt hat dazu geführt, dass kein systematischer Forschungsprozess stattgefunden hat, der von allen beteiligten Akteuren mitgestaltet wurde²: „Jugendarbeit, so scheint es, ist ein Stiefkind der Forschung und der Forschungsförderung. Das ist bedauerlich und hat problematische Folgen, denn dieser Umstand macht Jugendarbeit angreifbar“ (Münchmeier 2003, S. 182). Hier zeigt sich ein Hauptproblem der Jugendarbeit in Deutschland, denn ohne eine Forschung, die fundierte Ergebnisse liefert, kann keine übergreifende Diskussion stattfinden, die den Prozess der Selbstvergewisserung vorantreibt und allen AkteurInnen eine argumentative Basis im heterogenen Feld der Jugendarbeit liefert, die angesichts der finanziell kritischen Zeit für die Praxis der Jugendarbeit dringend vonnöten wäre (vgl. auch Schwab/Nickolai 2004).

Wenngleich es keinen systematischen Forschungsprozess zur Jugendarbeit in Deutschland gibt, so existieren doch viele kleinere und größere empirische Studien, die ein mehr oder weniger verlässliches und verallgemeinerungsfähiges Bild über die Jugendarbeit entwerfen. Dabei liefern einige Studien Befunde, die die große Reichweite der Jugendarbeit aufzeigen und erste empirische Nachweise zu ihrer biografischen Relevanz und ihren Wirkungen liefern, die der Jugendarbeit ansonsten nur unterstellt werden können (vgl. auch Leschwange/Liebig 2010). Es zeigt sich, dass Jugendarbeit „ganz offenkundig mehr als nur Freizeit und Unterhaltung [bietet]. Jugendarbeit spielt oder vorsichtiger: kann zumindest eine wichtige bildungsrelevante Rolle im Prozess des Erwachsenwerdens spielen“ (Rauschenbach 2009, S. 193). Dabei hat die Jugendarbeit die Rolle eines „anderen Bildungsortes“ (ebd., S. 184; vgl. auch Otto/Rauschenbach 2008), in dem – im Gegensatz zur kognitiven Wissensvermittlung der formalen Bildung – eher die personalen und sozialen Kompetenzen der Kinder und Jugendlichen gefördert werden. Diese Kompetenzen sind nicht nur für die individuelle Entwicklung relevant, sondern sie haben auch in der Arbeitswelt bzw. in Wirtschaftsunternehmen neben fachspezifischen Qualifikationen in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen. Allerdings ist bislang unklar, wie Wirtschaftsunternehmen die Prozesse der Bildung bzw. Kompetenzaneignung im Rahmen der Jugendarbeit wahrnehmen und welche Bedeutung den außerschulisch erworbenen Kompetenzen bei der Arbeitsplatzvergabe zukommt.

1 Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird im gesamten Text der Begriff „Jugendarbeit“ verwendet, womit jedoch immer „Kinder- und Jugendarbeit“ gemeint ist.

2 So konstatieren Ilg/Weingardt: „Es liegen kaum Studien vor, die mit einer sozialwissenschaftlich akzeptablen Methodik einzelne Aspekte oder Felder dieses Bereichs der Jugendhilfe beleuchten. Offensichtlich scheitern solche Anläufe auch an den unterschiedlichen Interessenlagen und Fragestellungen von Wissenschaftlern und Praktikern“ (Ilg/Weingardt 2007, S. 11). Siehe hierzu auch Thole (2000, S. 292).

Vor diesem Hintergrund ergeben sich zwei ganz unterschiedliche Aufgaben:

1. Eine Sammlung, Systematisierung und Auswertung aktueller Studien der sozialwissenschaftlichen und psychologischen Forschung, anhand derer die Angebote, Strukturen und Leistungen der Jugendarbeit empirisch fundiert werden können.
2. Eine empirische Untersuchung der Frage: „Was wissen Verantwortliche in Wirtschaftsunternehmen über die Jugendarbeit als ein Feld außerschulischen Kompetenzerwerbs und welche Rolle spielen in der Jugendarbeit erworbene Kompetenzen im Bewerbungsverfahren?“

Diese Aufgaben sind zunächst sehr verschieden, sie haben jedoch einen gemeinsamen Fokus: Das Wissen über die Jugendarbeit – zum einem aus dem Blickwinkel der Wissenschaft und zum anderen aus der Perspektive der Wirtschaft. Deshalb ist es nur auf den ersten Blick verwunderlich, solche unterschiedlichen Aufgaben innerhalb eines Forschungsprojektes zu behandeln, wie es im Rahmen des Projekts *„Das Wissen zum Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendarbeit: Was wissen Arbeitgeber und was liefert die Forschung?“* geschehen ist, dessen Ergebnisse im vorliegenden Band präsentiert werden.

Das Forschungsprojekt

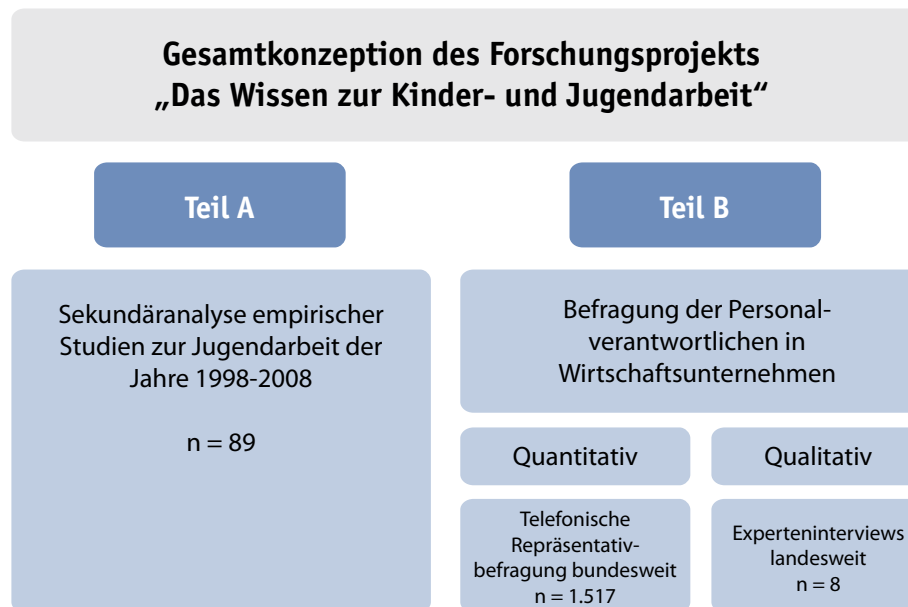
Das Forschungsprojekt *„Das Wissen zum Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendarbeit“* wurde von den im Arbeitskreis der „G5“³ organisierten Trägern der Jugendarbeit in Nordrhein-Westfalen (NRW) in Auftrag gegeben und zwischen 2008 und 2010 vom Forschungsverbund Deutsches Jugendinstitut/Technische Universität Dortmund durchgeführt.⁴ Die Idee zu diesem Projekt entstand im Nachgang einer vom Landesjugendamt Niedersachsen initiierten Fachtagung zum Thema „Kinder- und Jugendarbeit wirkt“. Im Rahmen dieser Tagung wurden unterschiedliche Studien zu einzelnen Handlungsfeldern der Jugendarbeit vorgestellt und den späteren Auftraggebern wurde deutlich, wie groß der Bedarf nach einer systematischen Sammlung und Erfassung der Studien zur Jugendarbeit ist. Dieser vorgenannte Gedanke wurde um die Frage nach dem Wissen der Wirtschaft über die Jugendarbeit erweitert. Somit wurde im Forschungsprojekt eine Sekundäranalyse empirischer Studien zur Jugendarbeit der Jahre 1998–2008 durchgeführt, die einen Überblick über die aktuellere Forschung zu diesem Handlungsfeld gewährleistet (Teil A). Parallel wurde eine Repräsentativbefragung der Personalverantwortlichen in Wirtschaftsunternehmen durchgeführt, die durch qualitative Experteninterviews ergänzt wurde, um die Wissensbestände von Personalverantwortlichen in Wirtschaftsunternehmen über die Jugendarbeit als ein Feld außerschulischen Kompetenzerwerbs zu untersuchen (Teil B).

Das Projekt wurde durch eine Lenkungsgruppe begleitet, in der VertreterInnen der Fachpraxis und Politik sowie ExpertInnen aus der Wissenschaft vertreten waren (vgl. Tabelle 1). In der Lenkungsgruppe wurden Anregungen zu Forschungsperspektiven gegeben, Zwischenergebnisse vorgestellt und diskutiert sowie projektorganisatorische Fragen gemeinsam besprochen.

³ Der Arbeitskreis G5 ist ein Zusammenschluss des Landesjugendrings, der Arbeitsgemeinschaft „Haus der Offenen Tür“, der Landesarbeitsgemeinschaft Jugendsozialarbeit, der Landesvereinigung Kulturelle Jugendarbeit und des Paritätischen Jugendwerks des Landes NRW.

⁴ Der Forschungsverbund Deutsches Jugendinstitut/Technische Universität Dortmund wurde 2002 als Forschungseinrichtung der Fakultät Erziehungswissenschaft und Soziologie an der Technischen Universität Dortmund gegründet. Die wissenschaftliche Durchführung dieses Projektes lag bei Dipl.-Soziologin Mirja Buschmann unter der Leitung von Prof. Dr. Thomas Rauschenbach. Einen weiteren wesentlichen Beitrag an der Verwirklichung des Projekts haben die studentischen Mitarbeiterinnen Melanie Goldhagen, Katja Hubert, Julia Leschinski, Annette Viviane Müller, Silke Osterkamp, Katrin Riemer und Eva Schulze geleistet, die durch ihre engagierte Unterstützung bei der Auswertung der Studien und durch ihre konstruktiven Anregungen im Projektverlauf viele neue Impulse setzen konnten.

Abbildung 1: Gesamtkonzeption des Forschungsprojekts „Das Wissen zur Kinder- und Jugendarbeit“



Quelle: Projekt „Das Wissen zur KJA“

Tabelle 1: Mitglieder der Lenkungsgruppe (in alphabetischer Reihenfolge)

Wiebken Düx	Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Forschungsverbund DJI/TU Dortmund
Norbert Kozicki	Referent für Jugendpolitik beim Falken Bildungs- und Freizeitwerk NRW e.V., Mitglied der „G5“
Markus Leßmann	Gruppenleiter der Gruppe Jugend in der Abteilung 3 (Jugend und Kinder) des MGFFI NRW (seit 08/09)
Dr. Reinhard Liebig	Wissenschaftlicher Mitarbeiter, Forschungsverbund DJI/TU Dortmund
PD Dr. Andreas Meyer-Falcke	Gruppenleiter der Gruppe Jugend in der Abteilung 3 (Jugend und Kinder) des MGFFI NRW (bis 07/09)
Wilhelm Müller	Geschäftsführer des Landesjugendring NRW e.V., Mitglied der „G5“
Erich Sass	Wissenschaftlicher Mitarbeiter, Forschungsverbund DJI/TU Dortmund

Der Aufbau des Bandes – ein Wegweiser

Der vorliegende Band gliedert sich in zwei Segmente, die unabhängig voneinander lesbar sind und jeweils die Ergebnisse der beiden Teilprojekte darstellen:

Im ersten Teil des Bandes „Die Jugendarbeit im Fokus der Wissenschaft“ erfolgt die Darstellung der sekundäranalytischen Auswertung von 89 Studien zur Jugendarbeit aus den Jahren 1998-2008, die das Leistungsvermögen der Jugendarbeit ebenso deutlich macht wie die sich verändernden Rahmenbedingungen, denen sich die Jugendarbeit stellen muss. Zunächst wird in Kapitel 1 die Situation der Jugendarbeit in Deutschland anhand einiger empirischer Eckdaten aus der amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik skizziert und anschließend folgt in Kapitel 2 ein kurzer Überblick über den Stand der weiteren Forschung zur Jugendarbeit. Kapitel 3 thematisiert, welche empirischen Studien zur Jugendarbeit für die Analyse ausgewählt und wie diese analysiert wurden. Im zentralen Kapitel 4 werden schließlich die Befunde der Sekundäranalyse dargestellt. Dabei wird zunächst die allgemeine Analyse der Studien näher beschrieben, bevor im Anschluss die Studien – zum einen nach Handlungsfeldern und zum anderen nach ausgewählten Paradigmen der Jugendarbeit getrennt – analysiert und Ergebnisse präsentiert werden. Anschließend wird anhand empirischer Daten skizziert, wie die Jugendarbeit öffentlich wahrgenommen bzw. gesellschaftlich akzeptiert wird. In Kapitel 5 sind die wichtigsten Ergebnisse der Analyse in der Zusammenfassung noch einmal gebündelt dargestellt, bevor im abschließenden Kapitel 6 ein Ausblick folgt. In diesem sind zunächst die Forschungslücken zusammengestellt und beschrieben, die sich anhand der Sichtung der Studien gezeigt haben. Anschließend werden aus den Gesamtergebnissen Handlungsempfehlungen für Wissenschaft, Fachpraxis und Politik abgeleitet, um das „Wissen in Können“ und „Theorie in Praxis“ zu übersetzen.⁵

Im zweiten Teil des Bandes „Die Jugendarbeit im Fokus der Wirtschaft“ werden die Ergebnisse der empirischen Studie zum Wissen der Verantwortlichen in Wirtschaftsunternehmen über die Jugendarbeit als ein Feld außerschulischen Kompetenzerwerbs präsentiert. Einführend wird dabei in Kapitel 7 zunächst die ambivalente Beziehung zwischen der Jugendarbeit und der Wirtschaft skizziert. Im Anschluss wird der aktuelle Forschungsstand zum Wissen der Personalverantwortlichen aus Wirtschaftsunternehmen über die Jugendarbeit beschrieben, um schließlich in Kapitel 8 die forschungsleitenden Fragen der Studie vorzustellen. Die Darstellung des Forschungsdesigns und der Methodik erfolgt in Kapitel 9. Die Befunde der Repräsentativbefragung werden in Kapitel 10 dokumentiert, die Darstellung der Befunde der qualitativen Experteninterviews erfolgt in Kapitel 11. Im Anschluss an eine zusammenfassende Ergebnisdarstellung in Kapitel 12 wird in Kapitel 13 in einem Ausblick der weitere Forschungsbedarf formuliert und Empfehlungen für Jugendarbeit und Wirtschaft gegeben, bevor in Kapitel 14 Herausforderungen für die weitere Forschung beschrieben werden. Abschließend folgt im letzten Kapitel die Erläuterung der Stichproben der quantitativen und qualitativen Untersuchungen.

⁵ Vgl. zur Notwendigkeit und zu den Schwierigkeiten, theoretisches Wissen in praxiskompatibles Handlungswissen zu übersetzen auch Thole (2000, S. 280ff.).

Teil A:

Die Jugendarbeit im Fokus der Wissenschaft



A. DIE JUGENDARBEIT IM FOKUS DER WISSENSCHAFT

Bevor die sekundäranalytische Auswertung aktueller empirischer Studien zur Jugendarbeit vorgestellt wird, soll zunächst einleitend die Situation der Jugendarbeit in Deutschland anhand einiger Eckdaten beschrieben und anschließend ein kurzer Überblick über die nationale Forschungslandschaft zur Jugendarbeit gegeben werden.

1 Ausgewählte Eckdaten zur Jugendarbeit aus der amtlichen Statistik

Die empirische Fundierung der Strukturen der öffentlich geförderten Jugendarbeit kann seit den 1980er-Jahren über die amtliche Kinder- und Jugendhilfestatistik geschehen. Hierbei sind insbesondere die fachlichen Auswertungen dieser Statistik durch die „Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik“ an der TU Dortmund zu benennen. Die Kinder- und Jugendhilfestatistik ermöglicht den Blick aus drei Perspektiven auf das Arbeitsfeld Jugendarbeit durch folgende drei Teilstatistiken: Die Teilstatistik zu den Maßnahmen der Jugendarbeit, die Teilstatistik zu den Einrichtungen und tätigen Personen sowie die Teilstatistik zu den Ausgaben und Einnahmen der Jugendarbeit (vgl. Rauschenbach/Schilling 1997). An der Aussagekraft dieser Teilstatistiken sind jedoch immer wieder Zweifel laut geworden und es besteht dringender Bedarf diese – insbesondere die Statistik zu den Maßnahmen der Jugendarbeit – weiterzuentwickeln.⁶ Dennoch sind wesentliche infrastrukturelle Daten zur öffentlich geförderten Jugendarbeit in Deutschland empirisch besser abgebildet als in fast allen anderen europäischen Ländern.⁷

Die Daten zeigen, dass die viel zitierte Krise der Jugendarbeit im 21. Jahrhundert Wirklichkeit geworden ist⁸, zumindest wenn man einen Blick auf die Maßnahmen- und Personaldaten wirft. So ist den letzten Jahren das Angebot an öffentlich geförderten Maßnahmen im Bundesschnitt zurückgegangen. Allein in den Jahren 1996 bis 2004 ist die Anzahl der Maßnahmen pro 100 Personen im Alter von 12 bis 21 Jahren von 1,5 auf 1,0 gesunken.⁹ Ebenfalls abgenommen hat die Zahl der Kinder und Jugendlichen, die an diesen Maßnahmen teilnehmen (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2008, S. 79). Entsprechend zeigen auch die Beschäftigungszahlen – die in den 1990er-Jahren noch für eine Expansion der Jugendarbeit sprachen (vgl. Thole 2000, S. 173) – seit Ende der 1990er-Jahre einen rapiden Rückgang des hauptamtlichen Personals. Zwischen 1998 und 2006 ist die Zahl der in den Handlungsfeldern tätigen Personen um 25% von 44.560 auf 33.631 Personen zurückgegangen (vgl. Abbildung 2). Dieser zu beobachtende Rückgang trifft Ostdeutschland stärker als Westdeutschland (vgl. Pothmann 2008, S. 5).

Zugleich ist aber in den letzten Jahren ein eindeutiger Anstieg des Ausbildungsniveaus beim hauptamtlichen Personal erkennbar, der für eine deutliche Profilierung des Feldes spricht: 41% des hauptamtlichen

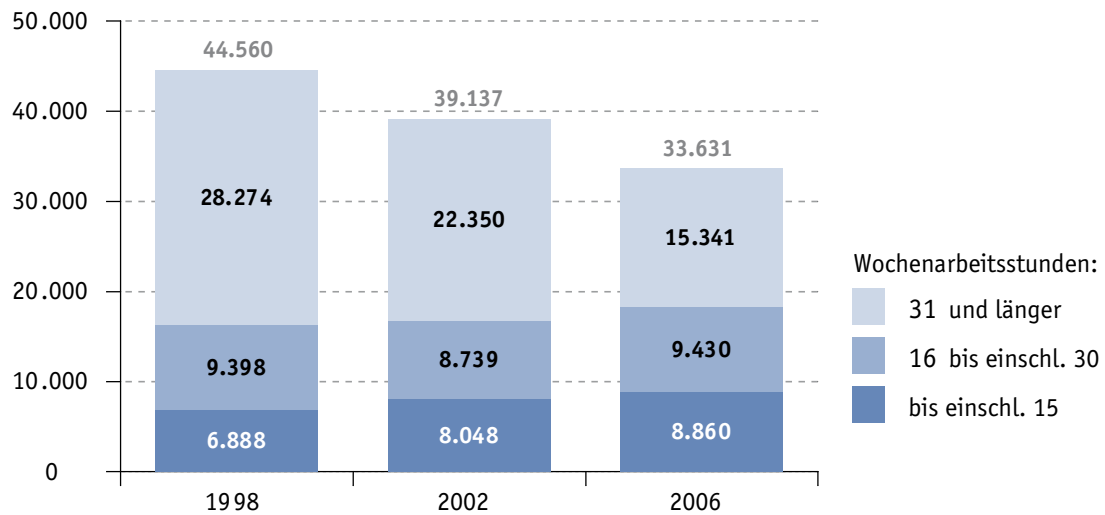
6 So macht Pothmann deutlich: „Die amtliche Statistik zur Kinder- und Jugendarbeit ist weit davon entfernt, dieses Arbeitsfeld in Gänze mit all seinen verschiedenen Facetten darzustellen. Es wird bislang nicht im Ansatz das gesamte Spektrum der Maßnahmen erfasst. So fehlen etwa die ‚normalen‘ Gruppenangebote in der Jugendverbandsarbeit oder auch die freizeitbezogenen Aktivitäten in den Häusern der offenen Tür, Jugendclubs und Jugendhäusern. Ebenfalls wissen wir nichts über das Ausmaß des ehrenamtlichen Engagements“ (Pothmann 2010, S. 6).

7 Demgemäß stellt das Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik ISS fest, dass – außer in Deutschland – in keinem der neun von ihnen untersuchten europäischen Länder Angaben zu den öffentlichen Ausgaben für die Jugendarbeit getätigt werden können (vgl. ISS 2007, S. 46). Überhaupt existieren – neben Deutschland – nur für Estland, Irland, Norwegen und Rumänien Basisdaten über die öffentlich geförderte Jugendarbeit (vgl. ebd., S. 36).

8 Bereits in den 1980er-Jahren wurde in vielen Publikationen „von der Krise der Jugendarbeit“ gesprochen und etablierten Bereichen der Jugendarbeit – wie etwa der Jugendverbandsarbeit – Wirkungs- und Bedeutungsverluste attestiert (vgl. etwa Krafeld 1984, S. 204).

9 Nur in den Stadtstaaten Bremen und Hamburg hat die Zahl der Maßnahmen zwischen 2000 und 2004 noch zugenommen (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2008, S. 79).

Abbildung 2: Tätige Personen in Handlungsfeldern der Jugendarbeit nach Beschäftigungsumfang (Deutschland; 1998-2006; Angaben absolut)



Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Einrichtungen und tätige Personen, verschiedene Jahrgänge; Berechnungen Pothmann (2008)

Personals hat einen Hochschulabschluss und 20% eine fachspezifische Ausbildung (i.d.R. zum/-r ErzieherIn); diese Werte lagen 1994 bei 27% bzw. 15%. Der infrastrukturelle Einschnitt, der sich für die Jugendarbeit durch den Personalrückgang zeigt, kann nur zum Teil durch die zurückgegangenen Ausgaben der öffentlichen Gebietskörperschaften für die Jugendarbeit erklärt werden. Auch hier zeigt sich zwar eine negative Entwicklung mit einem inflationsbereinigten Rückgang der öffentlichen Ausgaben um 6%, aber dieser Rückgang ist bei Weitem nicht so hoch, wie der Personalabbau vermuten ließe. So sind im Jahr 2006 insgesamt 1,4 Mrd. Euro für die Jugendarbeit ausgegeben worden (vgl. Tabelle 2). Warum es dennoch – besonders in Ostdeutschland – zu einem so massiven Personalrückgang gekommen ist, bleibt unklar.¹⁰

Tabelle 2: Öffentliche Ausgaben für die Jugendarbeit 2000 und 2006 nach Art der Ausgaben (Deutschland; 2000 und 2006; Angaben absolut und in %)

Art der Ausgaben	Ausgaben für Jugendarbeit		Entwicklung 2006 zu 2000	
	2000	2006	Nominal	Inflationsbereinigt
	in Tsd. Euro		in %	
Einzel- und Gruppenhilfen der Jugendarbeit	430.461	448.853	4,3	-1,2
Einrichtungen der Jugendarbeit	980.998	951.993	-3,0	-8,1
Jugendarbeit insgesamt	1.411.459	1.400.846	-0,8	-6,0

Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Ausgaben und Einnahmen, verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen

¹⁰ Hier wären verschiedene Gründe denkbar, z.B. die Tatsache, dass durch das steigende Ausbildungsniveau die MitarbeiterInnen innerhalb des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (bzw. in Arbeitsverhältnissen, die an das TVÖD-System angelehnt sind) höher eingestuft und dementsprechend teurer werden. Dass insbesondere Ostdeutschland so stark von dem Personalrückgang betroffen ist, könnte mit daran liegen, dass hier bis zum Anfang des Jahres 2006 der Jugendarbeit noch Mittel durch die Agentur für Arbeit zur Verfügung gestellt wurden, die danach wegfielen.

2 Weitere Forschung zur Jugendarbeit

Die Kinder- und Jugendarbeit kann man im komplexen Feld der Kinder- und Jugendhilfe wohl als eines der heterogensten und somit als eines der mit am schwierigsten zu beobachtenden Arbeitsfelder bezeichnen. Auch aus diesem Grund zeigt sich die Kinder- und Jugendarbeit sperrig gegenüber empirischen Erfassungen, zumal wenn sie auf statistischen Daten beruhen. Gleichwohl ist allerdings zu beobachten, dass nicht nur die Forschungskompetenz in dieser Hinsicht in den letzten Jahren zugenommen hat, sondern auch, dass Kinder- und Jugendarbeit sich z.B. im Rahmen von Prozessen der Verwaltungsmodernisierung, Konzepten eines Sozialmanagements oder auch Qualitätsentwicklungsverfahren mit der Abbildung von Jugendarbeitswirklichkeit in Zahlen mehr oder weniger freiwillig auseinandersetzt (Pothmann, o.J.).

Trotz der von Pothmann skizzierten steigenden Forschungskompetenz und der stärkeren Bereitschaft der PraktikerInnen zur empirischen Forschung, scheint das spezifische Setting der Jugendarbeit die vom Autor festgestellte *Sperrigkeit* strukturell zu bedingen. Im theoretischen Diskurs werden unterschiedliche strukturelle Schwierigkeiten benannt, die die empirische Forschung zur Jugendarbeit erschweren, wobei – neben den allgemeinen Problemen – manche Handlungsfelder der Jugendarbeit sich auch noch mit zusätzlichen spezifischen Hürden konfrontiert sehen, die einen empirischen Zugang schwierig machen. Tabelle 3 gibt einen Überblick über Hindernisse für die empirische Erforschung der Jugendarbeit. Dabei wird sichtbar, dass ein primäres Erschwernis der empirischen Forschung im gesamten Arbeitsfeld der Jugendarbeit in den kaum vergleichbaren Grundstrukturen und den kaum gemeinsamen Arbeitsmethoden innerhalb der Jugendarbeit liegt.

Tabelle 3: Hindernisse in der empirischen Forschung zur Jugendarbeit

Hindernisse im gesamten Arbeitsfeld der Jugendarbeit

- Kaum vergleichbare wiederkehrende Grundstrukturen
- Kaum gemeinsame Arbeitsmethoden, die eine Vergleichbarkeit der Ergebnisse erlauben
- Schwierigkeit, zentrale Themen und Fragestellungen herauszuarbeiten¹¹
- Unterschiedliche Interessenlagen der ForscherInnen und PraktikerInnen

Hindernisse in der Jugendverbandsarbeit

- Grundsätzlicher Milieucharakter der Jugendverbandsarbeit

Hindernisse in der Offenen Jugendarbeit

- Unverbindlichkeit und Wechsel der Teilnahme
- Gleichzeitigkeit und schneller Wechsel von dezentrierter und zentrierter Interaktion

Quelle: Projekt „Das Wissen zur KJA“; vgl. auch Sturzenhecker/von Spiegel 2008, S. 311.

¹¹ Die Komplexität des Untersuchungsgegenstands „Jugendarbeit“ erlaubt es größtenteils nur kleine Ausschnitte dieses Handlungsfeldes zu untersuchen. Hierin kann aber möglicherweise auch eine Stärke der Forschung zu Jugendarbeit liegen, da – wie Zeuschel in Anschluss an Useem konstatiert – eine echte Wissenserweiterung eher von kleineren gezielten Untersuchungen als von breit angelegten Studien mit Allgemeingültigkeitsanspruch ausgehe (vgl. Zeuschel 1991, S. 56f.).

Die neuere Forschung zur Jugendarbeit brachte in den letzten Jahren – den skizzierten Hindernissen zum Trotz – durchaus eine Vielzahl von Einzelstudien hervor. Allerdings weist ein Großteil dieser Forschungsarbeiten einen eher regionalen Bezug auf und findet keine breite Rezeption. Außerdem sind die Studien nur selten aufeinander bezogen und dementsprechend eher als vereinzelte empirische Annäherungen an die Strukturen des Arbeitsfelds sowie an die pädagogischen Tätigkeiten, deren Reichweite und deren Effekte zu charakterisieren.

Bereits vor 1998 (Beginn des Untersuchungszeitraums) gab es für jedes Handlungsfeld der Jugendarbeit einzelne quantitative Studien, die ihren Weg in die Fachöffentlichkeit gefunden haben und allenthalben zitiert oder auch rezipiert wurden: Dies sind für die *Jugendgruppenarbeit* in Verbänden z.B. die DLRG-Studie „Jugend im Verband“ von Freund/Reichwein (1992) oder die Jugendfeuerwehrstudie von Homfeldt u.a. (1995); für die *Internationale Jugendbegegnung* ist es die Breitenbach-Studie (1979), um nur einige zu nennen. Auch im Untersuchungszeitraum gibt es eine Anzahl Studien, die einen breiten Diskurs ausgelöst haben, beispielsweise die Evaluationsstudie „Jugendarbeit in Sportvereinen“ von Brettschneider/Kleine (2002) oder die empirische Untersuchung der Evangelischen Jugend „Jugendliche als Akteure im Verband“ von Fauser/Fischer/Münchmeier (2006).

Weniger gut bestellt ist es dagegen um die qualitative Forschung zur Jugendarbeit: Hier finden sich vor allem Qualifikationsarbeiten, die keine breite Rezeption gefunden haben. Daneben wird in der qualitativen Forschung jedoch auch ein neuer „Forschungszweig“ sichtbar, der die Jugendarbeit mittels ethnografischer Forschungsansätze untersucht.¹²

Auch in den großen Umfragestudien der allgemeinen Jugendforschung ist die Jugendarbeit kein relevanter Themenbereich. Nur wenige Studien behandeln dieses Thema: Dies gilt für die Shell Jugendstudie, den Jugendsurvey des Deutschen Jugendinstituts, den Freiwilligensurvey, die Untersuchung „Jugendliche und junge Erwachsene in Deutschland“ des Instituts für praxisorientierte Sozialforschung (IPOS) und das Kinderbarometer Deutschland.¹³ Dagegen finden sich in anderen bundesweiten Jugendstudien wie dem DJI-Kinderpanel, den IKG-Jugendpanels, den LIFE-Studien, den Zeitbudgeterhebungen oder der World Vision-Kinderstudie keine Informationen dazu. „Überhaupt ist das ganze Spektrum ‚Jugendliche in Organisationen‘ dort ein eher unterbelichteter Teil“ (Münchmeier 2003, S. 182). So können aufgrund des bisherigen Forschungsstandes an dieser Stelle nur Aussagen zur *Jugendarbeit (in Verbänden)*, zur *Offenen Jugendarbeit* sowie zum „*Freiwilligen Engagement*“¹⁴ gemacht werden.

Anhand der oben genannten Studien können für die *Jugendarbeit (in Verbänden)* Angaben zur Mitgliedschaft und zur Art der Aktivität der Jugendlichen im Verband getätigt werden. So zeigt der DJI-Jugendsurvey für das Jahr 2003, dass 57% der befragten Jugendlichen und jungen Erwachsenen zwischen 16 und 29 Jahren in einem Verein oder Verband Mitglied sind (vgl. Gille u.a. 2006, S. 226). Geringer fällt mit 36% der Anteil der Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die Mitglied eines Verbandes¹⁵ sind, nach Befunden von IPOS (2003, S. 68) aus.¹⁶ Hinsichtlich der

¹² Schulz (2008) konstatiert hierzu, dass sich in letzter Zeit „ein vermehrtes Interesse an ethnographischen Forschungsansätzen als ‚verstehende Ansätze‘ innerhalb der Jugendverbände feststellen [lässt]“ (ebd., S. 282). Beispiele hierfür sind etwa die Arbeiten von Cloos u.a. (2007); Küster (2003) oder auch Rose/Schulz (2007).

¹³ In der Sekundäranalyse wurden immer die Ergebnisse der aktuellsten Veröffentlichung herangezogen.

¹⁴ Die Begriffe „Freiwilliges Engagement“ und „Ehrenamt“ werden hier und im Folgenden synonym verwendet. Die Diskussion über „Ehrenamtlichkeit“, „Freiwilliges Engagement“ oder auch „Bürgerschaftliches Engagement“ zeichnet sich mit Blick auf die verwendeten Begrifflichkeiten durch Diffusität und Uneindeutigkeit aus (vgl. BMFSFJ 2000, S. 33 ff.; Thiedeke 2008, S. 42). Es wird mit verschiedenen, teils tradierten, teils neu eingeführten Begriffen gearbeitet, die sich nicht klar voneinander abgrenzen lassen.

¹⁵ Genauer: In einer Jugendorganisation, einem Jugendverband oder der Jugendabteilung des Vereins oder sonstiger Jugendorganisationen (vgl. IPOS 2003, S. 68).

¹⁶ Übereinstimmend zeigen die Befunde jedoch, dass die Anzahl der Mitglieder (in Verbänden) in Ostdeutschland niedriger als in Westdeutschland ist. Nach den Befunden des DJI-Jugendsurvey ist der Anteil der Jugendlichen (in Verbänden) in Ostdeutschland um 20% niedriger als in Westdeutschland (vgl. Gille u.a. 2006) und nach

Mitgliedschaft von Jugendlichen (in Verbänden) weisen die Befunde außerdem darauf hin, dass mehr männliche als weibliche Jugendliche eine Mitgliedschaft übernehmen und dass Jugendverbände einen großen Zulauf durch jüngere Befragte haben (vgl. ebd., S. 68). Letzteres zeigen auch die Befunde des LBS-Kinderbarometers für Kinder in Sportvereinen, wonach sich mehr als zwei Drittel der Kinder (69%) mindestens einmal die Woche sportlich in einem Verein betätigen, während 29% keinem Vereinssport nachgehen (vgl. LBS-Initiative Junge Familie 2007a, S. 58).¹⁷ Der Sportverein ist auch insgesamt der Bereich, in dem die meisten Jugendlichen aktiv sind, wie die Studien übereinstimmend zeigen. Weitere Bereiche – die jedoch erst mit großem Abstand folgen – sind die Kirche, die Hilfsdienste (Feuerwehr und Technisches Hilfswerk)¹⁸, der Musikverein und weitere Organisationen aus dem Bereich Freizeit/Geselligkeit (vgl. IPOS 2003, S. 69; auch Deutsche Shell 2006).

Auch zu den *Offenen Angeboten* der Jugendarbeit (in Einrichtungen) lassen sich mittels der großen Umfragestudien der Jugendforschung Aussagen treffen – hauptsächlich über die Zufriedenheit der Kinder und Jugendlichen mit diesen Angeboten. Diese ist nicht sehr ausgeprägt, wie die Befunde von IPOS deutlich machen: Nur knapp ein Viertel der befragten Kinder und Jugendlichen sind mit den verfügbaren Angeboten in den *Offenen Einrichtungen* zufrieden – dabei sind insbesondere die Jüngeren unzufrieden (vgl. IPOS 2003, S. 54). Die Befunde des LBS-Kinderbarometers zeigen aber, dass das Urteil der Kinder umso besser wird, desto häufiger in der Woche die *Offene Einrichtung* geöffnet hat und je breiter das Spektrum der dort angebotenen Themen ist (vgl. LBS-Initiative Junge Familien 2007b, S. 203).

Zum „*Freiwilligen Engagement*“ in der Jugendarbeit, von dem diese zu einem Großteil lebt¹⁹, zeigen Daten des DJI-Survey, dass sich in Deutschland insgesamt knapp 36% der Jugendlichen und jungen Erwachsenen von 16 bis unter 22 Jahren ehrenamtlich in Vereinen und Verbänden engagieren, indem sie eine Funktion ausüben oder ein Amt übernehmen (vgl. Gille u.a. 2006).²⁰ Dabei führt die Aktivität in interessen- und gemeinwohlorientierten Vereinen und Verbänden (zu denen hier die Jugendverbände zählen) wesentlich häufiger zur Übernahme einer Funktion oder eines Amtes als die Aktivität in eher geselligkeitsorientierten Vereinen (zu denen hier die Sportvereine zählen).

In der Zusammenschau aller empirischen Befunde werden erhebliche Lücken in der Forschung zur Jugendarbeit sichtbar, auf die in Kapitel 6.1 nochmals detailliert eingegangen wird. Zuvor werden allerdings in der nachfolgenden Sekundäranalyse 89 Einzelstudien zur Jugendarbeit in Deutschland vorgestellt und wichtige Befunde dieser Studien kurz skizziert, wodurch das eher oberflächliche Bild, was die bisher vorgestellten Daten von der Jugendarbeit zeichnen, entscheidend erweitert werden kann.

Befunden von IPOS liegt der Anteil der Jugendlichen (in Verbänden) bei 38% in Westdeutschland und 30% in Ostdeutschland. Die Befunde von IPOS machen auch deutlich, dass der Anteil der Jugendlichen in Verbänden in Ostdeutschland noch ansteigt, während er in Westdeutschland konstant bleibt (vgl. IPOS 2003, S. 68).

¹⁷ Die Befunde zeigen auch, dass sich vor allem Mädchen seltener am Vereinssport beteiligen. Dies trifft ebenso auf Kinder mit Migrationshintergrund, Kinder deren Familien von Arbeitslosigkeit betroffen sind, sowie auf Kinder von Alleinerziehenden zu (vgl. LBS-Initiative Junge Familie 2007a, S. 58ff.).

¹⁸ Die Studien zeigen, dass die Hilfsdienste insbesondere bei Jugendlichen aus weniger privilegierten Milieus großen Anklang finden (vgl. IPOS 2003; Deutsche Shell 2006).

¹⁹ Insbesondere die Vereine, Verbände und Initiativen als freie Träger der Jugendhilfe – die mehr als 80% der öffentlich geförderten Maßnahmen durchführen – sind auf die Unterstützung ehrenamtlicher Kräfte angewiesen (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2008, S. 79).

²⁰ Diese Angabe bezieht sich ausschließlich auf die Übernahme einer Funktion oder eines Amtes. Ehrenamtliches Engagement kann aber auch die aktive Teilnahme bedeuten.

3 Sekundäranalyse empirischer Studien zur Jugendarbeit

Die nachfolgende Sekundäranalyse²¹ gibt auf Grundlage ausgewählter Studien einen Überblick über die Forschungsliteratur zur Jugendarbeit in Deutschland. Ziel dabei ist, die Studien zur Jugendarbeit der Jahre 1998-2008 mit Blick auf ihren jeweiligen Forschungsfokus, die verwendeten Forschungsmethoden, Fragestellungen und zentralen Befunde zu systematisieren und zu analysieren, um so einen möglichst umfassenden Blick über den bisherigen Forschungsstand zur Jugendarbeit zu erhalten. Den Bezugsrahmen für die nachfolgende Analyse bietet der Gegenstandsbereich „Jugendarbeit“ in seiner Gänze; dies bedeutet, dass keine weiteren Eingrenzungen vorgenommen werden.

Die Sekundäranalyse besteht im Wesentlichen aus zwei Schritten: Zunächst erfolgt im ersten Schritt die Auswahl der Einzelstudien zur Jugendarbeit in Deutschland, die in die Sekundäranalyse mit einfließen (vgl. Kapitel 3.1). Anschließend findet im zweiten Schritt schließlich die übergreifende Analyse der ausgewählten Studien statt (vgl. Kapitel 3.2 und Kapitel 4).

3.1 Auswahl der Einzelstudien zur Jugendarbeit

Mithilfe einer umfassenden Literaturrecherche wurden systematisch empirische Studien zur Jugendarbeit gesammelt, die in den Jahren 1998-2008 veröffentlicht wurden.²² Ausgewählt wurden nur nationale Studien; eine Ausnahme bilden hier die Studien zu den *Internationalen Jugendbegegnungen*, die immer auch internationalen Bezug aufweisen. Die Recherche erfolgte zum einen über die Auswertung der Literaturlisten vorliegender Studien und Evaluationsberichte²³ und zum anderen unter Zuhilfenahme verschiedener Datenbanken (FIS, SOFIS, JADE). Ein Großteil der Studien wurde allerdings über eine zusätzliche „blinde“ Internetrecherche gefunden, mithilfe derer die sogenannte *graue Literatur* erfasst werden sollte. Dies geschah mittels einschlägiger Suchbegriffe wie *Jugendarbeit*, *Offene Jugendarbeit*, *Freizeiten*, *Jugendbegegnungen* etc., über die man im Schneeballverfahren auch Zugang zu kleineren Studien bekam. Insgesamt kann natürlich dennoch kein Anspruch auf Vollständigkeit der Studien erhoben werden. So kann nicht ausgeschlossen werden, dass es noch einige – beispielsweise auch verbandsinterne – Studien gibt, die in diesem Kontext nicht mit berücksichtigt werden.²⁴

Bewusst nicht in die Auswahl mit eingeflossen sind kleinere Strukturdatenerhebungen der Städte, Gemeinden und Kreise zu Einrichtungen der Jugendarbeit, weil davon auszugehen ist, dass diese in nahezu allen Städten, Gemeinden oder Kreisen im Verlaufe der vergangenen zehn Jahre durchgeführt wurden, sie aber immer nur lokalen Anspruch erheben können und die Daten praktisch nicht vergleichbar sind. Um die Struktur der Jugendarbeit in der Bundesrepublik nachzuzeichnen, wie dies eingangs geschehen ist, sind Daten aus der Kinder- und Jugendhilfestatistik und aus größeren Strukturdatenerhebungen der Bundesländer angemessener. Insgesamt fließen 89 Studien zur Jugendarbeit in Deutschland in die Sekundäranalyse ein.²⁵ Eine Literaturliste aller in die Analyse aufgenommenen

21 Für die hier intendierte Form der Sekundäranalyse finden sich Vorbilder bei Beher/Liebig/Rauschenbach (1998) sowie bei Arbeiten des Instituts für Sozialarbeit und Sozialpädagogik (vgl. z.B. ISS 1999).

22 Die aktive Recherche fand vom Mai bis Dezember 2008 statt; für den Zeitraum danach wurden lediglich Studien in die Untersuchung miteinbezogen, deren Publikation zu diesem Zeitpunkt bereits feststand (vgl. z.B. Ilg/Dubiski 2008) oder von denen zu diesem Zeitpunkt bereits Zwischenberichte veröffentlicht waren (vgl. z.B. Rink/Altenähr 2008).

23 Allen voran muss an dieser Stelle Lindners Band „Kinder- und Jugendarbeit wirkt“ genannt werden (vgl. Lindner 2008).

24 Es wurden in erster Linie Primärerhebungen gesammelt. Sekundäranalysen sind mit in die Auswertung aufgenommen worden, wenn sie dazu beitragen, den Erkenntnisgewinn zu erhöhen (vgl. z.B. Pothmann 2003).

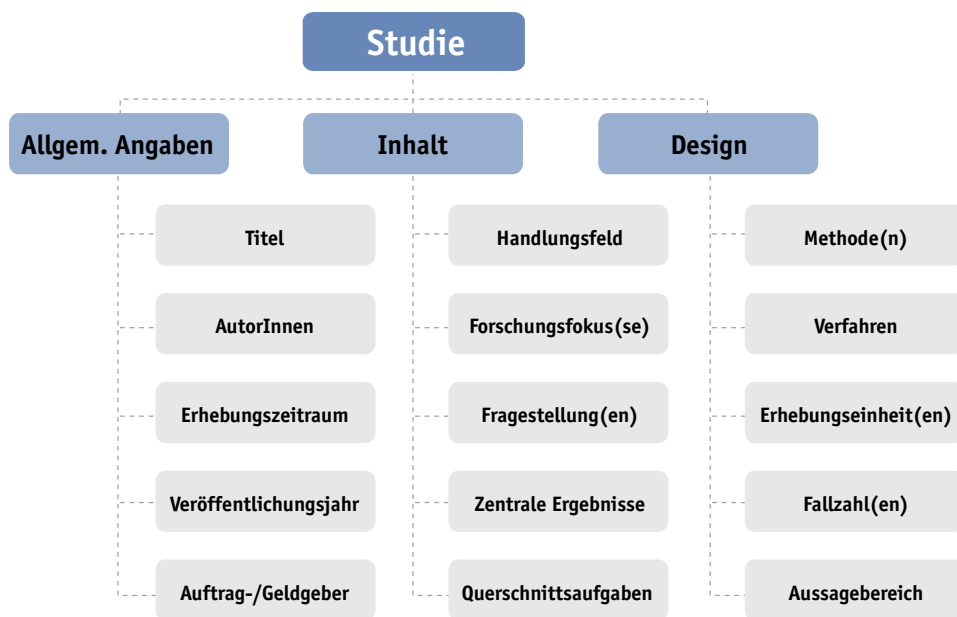
25 Von der Anwendung weiterer Selektionskriterien wird abgesehen, z.B. nach der Repräsentativität der Studien, der Breite ihrer Rezeption in der Fachöffentlichkeit

Studien findet sich in Anhang A. Ein Überblick der Studien nach Handlungsfeldern und Jahren findet sich außerdem in Kapitel 4.2.2, Tabelle 5.

3.2 Analytisches Vorgehen

Die 89 ausgewählten Studien wurden mithilfe eines systematischen Rasters ausgewertet, dass aus insgesamt 15 Komponenten besteht: Zu jeder Studie wurden neben allgemeinen – eher technischen – Angaben auch inhaltliche Gesichtspunkte aufgeführt, wie etwa der zentrale Forschungsfokus und die zentralen Befunde. Außerdem wurden Informationen zum Design der Studien anhand wichtiger Informationen zu Methode(n), Fallzahl(en) etc. ausgewertet. Die Komponenten der systematischen Auswertung sind in Abbildung 3 veranschaulicht.

Abbildung 3: Komponenten der systematischen Auswertung der Studien



Quelle: Projekt „Das Wissen zur KJA“

Nachdem die Daten zu jeder Studie in dieses Raster eingefügt worden waren, wurden sie vercodet und mithilfe des Statistikprogrammes SPSS ausgewertet (nähere Angaben zur Vercodung finden sich im Codierplan im Anhang). Zwei der Komponenten dieses Rasters werden an dieser Stelle zur allgemeinen Verständlichkeit erläutert.

oder auch der Bedeutung und Relevanz ihrer inhaltlichen Erkenntnisse. Damit kann ein breites Spektrum von Handlungsfeldern der Jugendarbeit berücksichtigt werden. Folglich werden alle recherchierten Studien in der Sekundäranalyse berücksichtigt und systematisiert. In der späteren Ergebnisdarstellung werden allerdings einige Studien stellvertretend für alle detaillierter betrachtet und dies geschieht dann z.T. auch nach dem Grad ihrer Qualität, und zwar hinsichtlich der Kriterien: klare Definitionen und Abgrenzungen, Theorieanschlussfähigkeit, Aufbau und Methodik, Ergebnispräsentation.

Erhebungseinheit(en)

Der Terminus der *Erhebungseinheit* kommt aus der quantitativ-empirischen Forschung und ist somit eine statistische Einheit. *Erhebungseinheiten* sind die Träger der statistischen Merkmale mit ihren Merkmalsausprägungen.²⁶ Es zeigt sich, dass die *Erhebungseinheiten* der recherchierten Studien in der Regel folgende sind: TeilnehmerInnen, haupt- und ehrenamtliche MitarbeiterInnen, Maßnahmen/Angebote, Einrichtungen²⁷ sowie Sonstige (Eltern, LehrerInnen etc.)

In vielen Studien gibt es unterschiedliche *Erhebungseinheiten*, da viele ForscherInnen sich ihrem Forschungsfokus mithilfe verschiedener Methoden nähern.

Paradigmen

Als *Paradigmen* der Jugendarbeit werden folgende betrachtet und systematisiert: Bildung, Gender Mainstreaming, Partizipation sowie die Integration von Kindern und Jugendlichen mit Behinderung und die Integration von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Die Definition der *Querschnittsaufgaben* und die Begründung für die hier vorgenommene Auswahl gerade dieser Aufgaben (z.B. Prävention) erfolgt in Kapitel 3.6.

Bei den Komponenten *zentrale Fragestellungen*, *Ergebnisse*, *Forschungslücken* und auch bei der Einsortierung der Studien in die einzelnen *Handlungsfelder* ergibt sich ein Systematisierungs- und Analyseproblem aus der Tatsache, dass zum Teil die ForscherInnen selbst eindeutig definieren, was ihr *Forschungsfokus*, ihre *zentralen Fragestellungen* und *Ergebnisse* sind und es zum Teil der Interpretation der Rezipienten überlassen wird. Diesem Problem kann nur durch relativ klare Kategoriendefinitionen begegnet werden. Dadurch wird man der Komplexität mancher Studie allerdings nicht immer gerecht.

4 Befunde der Sekundäranalyse

4.1 Allgemeine Analyse der Studien

Im folgenden Kapitel wird die allgemeine Analyse der Studien vorgestellt. Dabei wird zunächst betrachtet, wie sich die Forschungsaktivitäten in den Jahren 1998-2008 entwickelt haben, bevor im Anschluss die verwendeten Forschungsmethoden und Fragestellungen sowie der räumlich-geografische Aussagebereich und die Finanzierung der Studien empirisch untersucht werden.

4.1.1 Die Forschungsaktivitäten in den Jahren 1998-2008

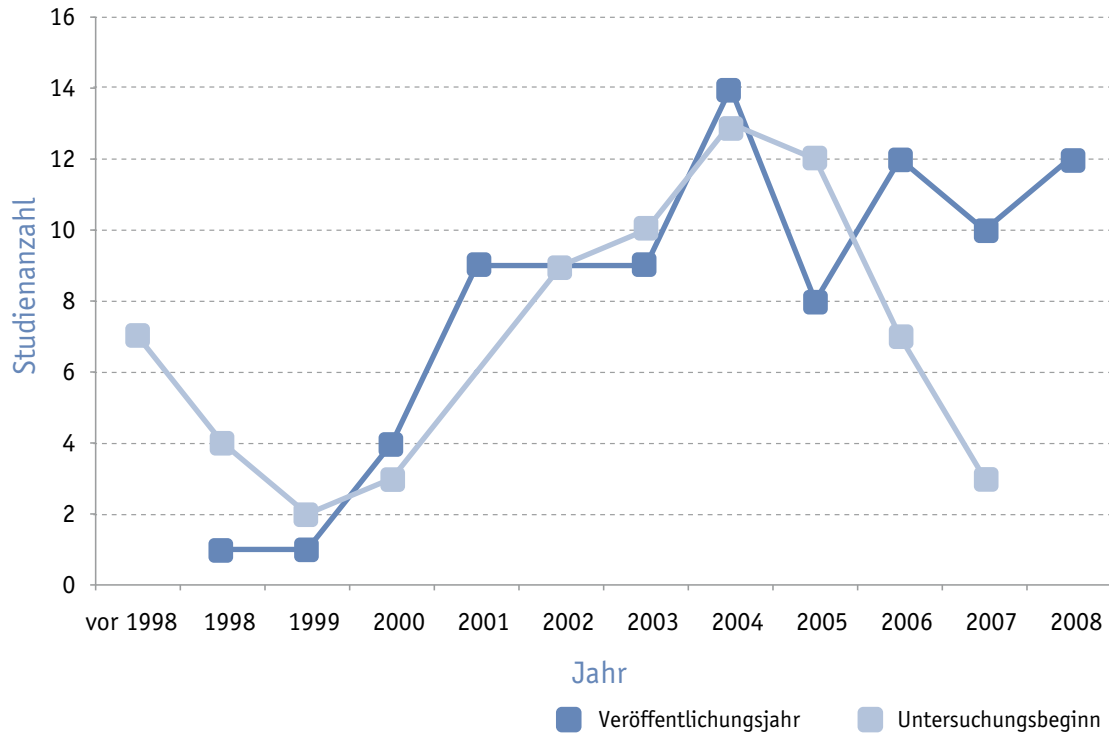
Die Forschungsaktivitäten zur Jugendarbeit sind in den letzten zehn Jahren stetig angestiegen (vgl. Abbildung 4). So sind mehr als die Hälfte der ausgewählten Studien in den Jahren 2004-2008 entstanden. Während bis zum Jahr 2000 noch weniger als fünf Studien pro Jahr veröffentlicht wurden, stieg die Zahl der Publikationen Anfang der

²⁶ Falls ein/-e Befragte/-r über sich selbst Auskunft gibt (Selbsteinschätzung), können die Erhebungseinheit und der Forschungsfokus bzw. Untersuchungsgegenstand identisch sein. Werden aber beispielsweise MitarbeiterInnen über TeilnehmerInnen befragt (Fremdeinschätzung), unterscheiden sich die Erhebungseinheiten vom Forschungsfokus.

²⁷ Bei Befragungen stehen hinter den Erhebungseinheiten Maßnahmen/Angebote und Einrichtungen natürlich auch Personen, anders ist es allerdings bei Inhalts- und Dokumentenanalysen, teilnehmenden Beobachtungen u.Ä.

2000er-Jahre sprunghaft an, bis sie 2004 einen Stand von 14 Veröffentlichungen jährlich erreichte. Seitdem hält sich die Zahl der Veröffentlichungen auf einem hohen Niveau von 8 bis 12 Studien jährlich.

Abbildung 4: Ausgewertete Studien nach Veröffentlichungsjahr (n=89) und Untersuchungsbeginn (n=76) (Angaben absolut)



Quelle: Projekt „Das Wissen zur KJA“

Dabei reicht die Form der Publikationen von Abschlussberichten und Broschüren über Dissertationen bis hin zu Buchpublikationen, die jedoch in vielen Fällen keine breite Rezeption gefunden haben. Bei knapp der Hälfte der Studien handelt es sich um sogenannte „graue Literatur“, die vor allem über das Internet verbreitet wird. So besitzen 44 Untersuchungen keine ISBN (vgl. auch Buschmann 2009, S. 17). Die vermehrte Verbreitung dieser grauen Literatur im Internet könnte auch ein Grund dafür sein, dass bei der Recherche für die letzten fünf Jahre deutlich mehr Studien „entdeckt“ wurden als für die Jahre vorher.

4.1.2 Der Forschungsfokus der Studien

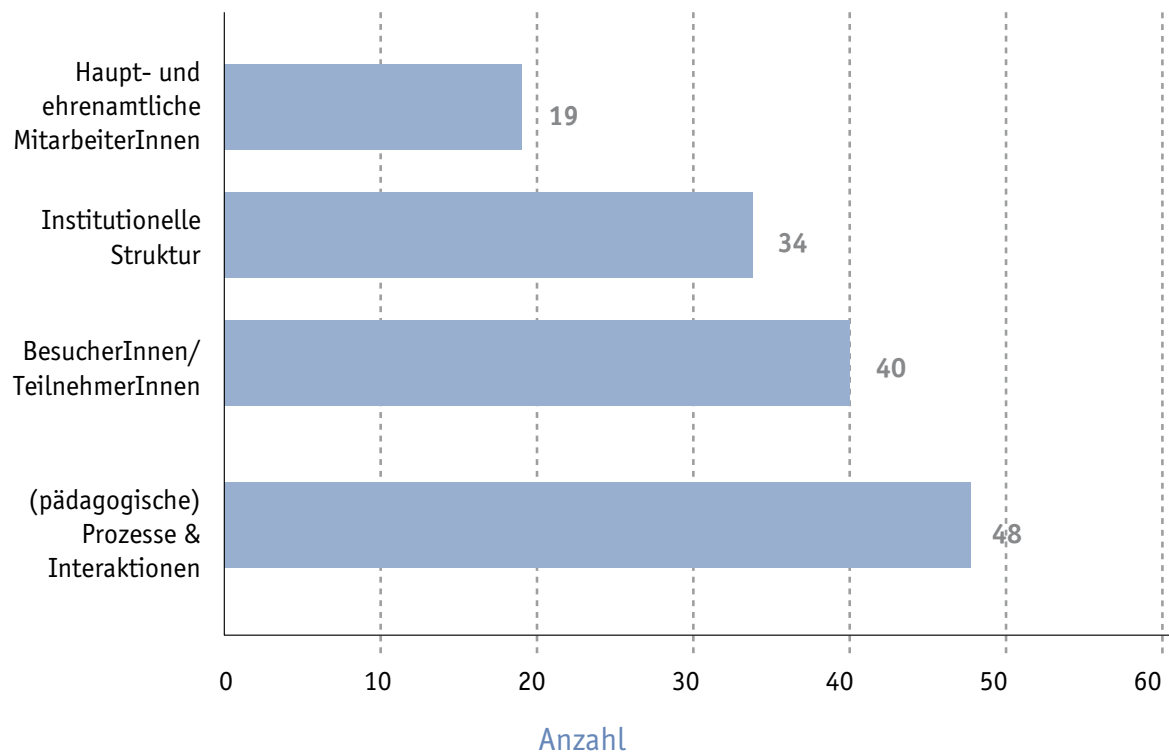
Die Vielschichtigkeit und Breite des Forschungsfeldes Jugendarbeit wurde bereits in den vorangegangenen Kapiteln erwähnt und wird ebenso in der Unterschiedlichkeit der wissenschaftlichen Fragestellungen zur Jugendarbeit deutlich. Von diesen Forschungsfragen hängen alle weiteren Schritte eines Forschungsprozesses ab: Das theoretische Grundgerüst, die Auswahl der geeigneten Erhebungsmethode sowie der zu untersuchenden Gruppe und zweifelsohne die Befunde. Eine bloße Auflistung aller Fragestellungen der ausgewählten Studien führt die BetrachterInnen

jedoch zu keinem nennenswerten Erkenntnisgewinn²⁸, weshalb in dieser Analyse der jeweilige Blickwinkel der Forschung, der sogenannte Forschungsfokus, als Variable eingeführt wird. Die Studien können gerichtet sein auf

1. die haupt- und ehrenamtlichen MitarbeiterInnen,
2. die BesucherInnen/TeilnehmerInnen,
3. die institutionelle Struktur,
4. die (pädagogischen) Prozesse und Interaktionen.

Richtet sich der Forschungsfokus auf die *haupt- und ehrenamtlichen MitarbeiterInnen* oder die *BesucherInnen/TeilnehmerInnen*, so liegt die Blickrichtung der Untersuchung auf Merkmalen wie Alter, Geschlecht, Herkunft, Motivationen, Interessen oder auch Bedürfnissen. Werden in den Studien dagegen die materiellen, räumlichen, personellen und finanziellen Rahmenbedingungen der Angebote oder Institutionen betrachtet, so richtet sich der Forschungsfokus auf die *institutionelle Struktur*. Liegt der Forschungsfokus indessen auf den *(pädagogischen) Prozessen und Interaktionen*, so wird betrachtet, wie pädagogisches Arbeiten mit Kindern und Jugendlichen „stattfindet“ und welche Wirkungen sich aus dem Handeln bzw. den Interaktionen ergeben.

Abbildung 5: Ausgewertete Studien nach Forschungsfokus; Angaben (Angaben absolut; Mehrfachzuordnungen möglich)



* In einem Großteil der Studien wird auf mehr als einen Fokus Bezug genommen.

Quelle: Projekt „Das Wissen zur KJA“

28 Ein Überblick über die zentralen Fragestellungen von 70 der 89 ausgewählten Studien findet sich bei Buschmann (2009).

In mehr als der Hälfte (n=48) der analysierten Studien liegt der Fokus der Forschung auf den pädagogischen Prozessen und Interaktionen. Fragestellungen von „Beeinflusst sportliches Engagement im Verein die Qualität des Selbstbilds?“ (vgl. Brettschneider/Kleine 2002) über „Welche informellen Bildungsgelegenheiten bietet die *Offene Kinder- und Jugendarbeit*?“ (vgl. Müller/Schmidt/Schulz 2005) bis hin zu „Fördert die Teilnahme an einem internationalen Workshop die dauerhafte Veränderung von Selbstschemata?“ (Chang 2006) sind Gegenstand von Untersuchungen, die sich auf pädagogische Prozesse konzentrieren.

In beinahe ebenso vielen Studien (n=40) richten die ForscherInnen ihr Augenmerk auf die Zielgruppe der Jugendarbeit: die TeilnehmerInnen bzw. BesucherInnen. Zentrale Forschungsfragen sind beispielsweise: „Wie ist die Besucherschaft von Jugendfreizeitstätten u.a. nach Alter, Geschlecht und häuslichem Bildungsniveau zusammengesetzt?“ (Pollmer 2002) oder „Mit welcher Zielgruppe befasst sich die Mobile Jugendarbeit in Berlin?“ (Tossmann/Tensil/Jonas 2007).

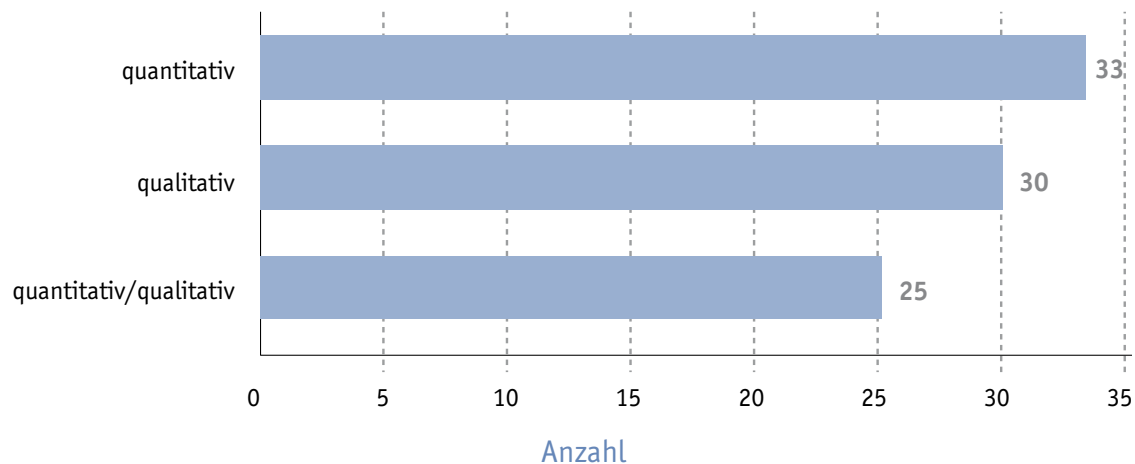
In mehr als einem Drittel der Studien (n=34) werden außerdem die institutionellen Strukturen abgebildet, innerhalb derer Jugendarbeit stattfindet. Die Erfassung der Strukturen umfasst im Wesentlichen Fragestellungen zu Personal, Finanzen und Rahmenbedingungen, etwa „Wie sehen die institutionellen Rahmenbedingungen der (öffentlichen) Jugendfreizeitstätten aus?“ oder „Wie sehen die Strukturen der Jugendringe in der Bundesrepublik Deutschland aus?“ (jeweils Gragert u.a. 2006).

Die haupt- und ehrenamtlichen MitarbeiterInnen stehen noch in 19 Studien im Blickpunkt des Forschungsinteresses, u.a. in Gestalt von Fragen wie „Welche Motive haben die Jugendlichen für ihr Engagement?“ (Bruner/Dannenbeck 2002) und „Wie bewerten die Ehrenamtlichen ihr Verhältnis zur jeweiligen Organisation?“ (Burmeister/Brinkmann 2005).

4.1.3 Die empirische Anlage der Studien

Ein Blick auf die Studien zeigt, dass die methodische Umsetzung der Fragestellungen zur Jugendarbeit mithilfe des gesamten Spektrums quantitativer und qualitativer Methoden der Sozialforschung erfolgt (vgl. Abbildung 6). Es zeigt sich, dass bei knapp 38% (n=33) der Studien ein quantitatives Verfahren gewählt wird. Weiteren rund 34% (n=30) liegt ein qualitatives Verfahren zugrunde und in gut 28% (n=25) der Studien kommen sowohl qualitative als auch quantitative Forschungsmethoden zum Einsatz.

Abbildung 6: Ausgewertete Studien nach dem methodischen Zugang (n=88; Angaben absolut)



Quelle: Projekt „Das Wissen zur KJA“

Während die institutionellen Strukturen sowie die Merkmale der BesucherInnen/TeilnehmerInnen und Fachkräfte der Jugendarbeit vorrangig mit quantitativen Verfahren abgebildet werden, kommen qualitative Methoden überwiegend bei der empirischen Darstellung pädagogischer Prozesse und Interaktionen zum Einsatz. Dieses Ergebnis verdeutlicht einmal mehr die unterschiedlichen Ziele qualitativer und quantitativer Forschung: Die qualitative Tradition, die die genaue und tiefgehende Analyse von Einzelfällen in den Mittelpunkt ihrer Forschungsbemühungen setzt und die quantitative Tradition, die sich als zentrale Ziele die Objektivität der Datenerhebung und -auswertung, die Theoriegeleitetheit des Vorgehens und die statistische Verallgemeinerbarkeit der Befunde setzt, stehen sich mit unterschiedlichen Absichten gegenüber (vgl. auch Kelle 2008).

Verwendung quantitativer Methoden in den Studien zur Jugendarbeit

Auf Landes-, nationaler und internationaler Ebene wird überwiegend unter Einsatz von quantitativen Verfahren geforscht, die normalerweise durch zahlenmäßig breite und (möglichst) repräsentative Stichproben gekennzeichnet und mit dem Wunsch nach Messbarkeit und Quantifizierbarkeit verbunden sind. Jedoch erhebt kaum eine der analysierten Studien Anspruch auf Repräsentativität: In vielen Studien wird von Angaben zur Grundgesamtheit und zur Stichprobenziehung abgesehen, in anderen werden die Probleme demonstriert, die die Ziehung eines Repräsentationsschlusses (vgl. auch Schnell/Hill/Esser 2008, S. 304) verhindern.²⁹ Bei Betrachtung der quantitativen bundesweiten Studien zeigt sich, dass man aus den Ergebnissen (fast) keiner Studie exakt und sicher auf die Verhältnisse der Grundgesamtheit (aller Kinder und Jugendlichen im Bundesgebiet, die einem Verband angehören bzw. an einem Angebot teilnehmen) schließen kann und somit keine allgemeingültigen und verallgemeinerbaren Befunde zur Jugendarbeit in Deutschland möglich sind. Eine der wenigen Studien, in der die Repräsentativnachweise ausreichend erbracht worden sind,

²⁹ So konstatieren beispielsweise die AutorInnen der Landjugendstudie: „Die Grundgesamtheit ist, wie bei vielen vergleichbaren anderen Studien in der Jugendforschung, nicht so genau bekannt, wie es wünschenswert wäre. So steht die Anzahl der Jugendlichen, die von den Verbänden betreut werden, nicht exakt fest. Einige Jugendliche nehmen an Veranstaltungen teil, ohne Mitglieder zu sein. Andere Jugendliche wiederum bleiben auch dann noch im Verband, wenn sie sich nur noch gelegentlich an Aktivitäten beteiligen“ (BMELV 2001, S. 10).

stellt die Studie der Evangelischen Jugend dar. Diese enthält genaue Angaben zur Grundgesamtheit, denen die Population der in der Verteilung aller interessierenden Merkmale der Stichprobe entspricht. So umfasst die Population der Stichprobe:

Jugendliche im Alter von zehn bis 20 Jahren, die angeben, Jugendgruppen zu besuchen oder besucht zu haben, die zur Evangelischen Kirche gehören oder von einem evangelischen Jugendverband unterstützt werden (Fauser/Fischer/Münchmeier 2006, S. 43).

Als Instrument der quantitativen Forschung findet die Befragung die größte Verbreitung. Sie kommt in insgesamt 30 Studien – zumeist in postalischer Form, seltener in Gestalt einer telefonischen oder Online-Befragung – zur Anwendung und ist somit das am weitesten verbreitete Verfahren in den Studien zur Jugendarbeit. Daneben werden noch inhaltsanalytische Verfahren angewendet, jedoch zumeist lediglich als Ergänzung.

Verwendung qualitativer Methoden in den Studien zur Jugendarbeit

Qualitative Methoden, die sich durch ihre wesentlich größere Flexibilität und Offenheit auszeichnen, werden sehr häufig in der Forschung zu *Offenen Angeboten der Jugendarbeit* eingesetzt, da diese die ForscherInnen vor die bereits in Kapitel 2 skizzierten Hindernisse stellt. Ebenso wird bei der Exploration „neuer“ Forschungsthemen (z.B. Gender Mainstreaming in der Jugendarbeit) vermehrt von qualitativen Methoden Gebrauch gemacht, weil diese sich besser für die Untersuchung eines bislang unbekannten Gegenstands eignen.³⁰ Im Kontext dieser qualitativen Forschung werden in den letzten Jahren vermehrt ethnografische Zugänge zum Feld der Jugendarbeit gewählt³¹, mit denen vor allem die Perspektiven der TeilnehmerInnen, ihre Wissensbestände, ihre Interaktionen und Diskurse untersucht werden. Ethnografische Methoden gelten „inzwischen als eine der prädestiniertesten Forschungsstrategien zur Untersuchung von kulturellen und sozialen Praktiken, Handlungsmodalitäten und deren institutionell strukturellen Rahmungen“ (Cloos/Thole 2006, S. 9).³² Qualitative Forschungsaktivitäten finden zumeist auf lokaler bzw. regionaler Ebene statt.

In der qualitativ ausgerichteten Forschung zur Jugendarbeit sind mündliche Interviews die gebräuchlichste Methode, meist in der Struktur von Leitfaden- oder Experteninterviews. Zum Teil werden diese Interviews in biografischen Portraits verdichtet. Auch von der Methode der teilnehmenden Beobachtung wird im Kontext der Hinwendung zu ethnografischen Forschungsstrategien in den Untersuchungen zur Jugendarbeit häufig Gebrauch gemacht, jedoch fast ausschließlich zur Erforschung pädagogischer Prozesse. Währenddessen findet die Methode der Inhaltsanalyse zwar durchgängig Eingang in qualitative Studien, sie stellt jedoch zumeist lediglich eine Ergänzung zur zentral gewählten Methode dar. So wurden in einigen Studien inhaltsanalytische Auswertungen von Jahresberichten, Programmen, Einrichtungsdokumentationen etc. zur Anreicherung der Befunde durchgeführt.

30 So halten Flick/von Kardorff/Steinke (2000) fest: „Standardisierte Methoden benötigen für die Konzipierung ihrer Erhebungsinstrumente eine feste Vorstellung über den untersuchten Gegenstand, wohingegen qualitative Forschung für das Neue im Untersuchten, das Unbekannte im scheinbar Bekannten offen sein kann“ (ebd., S. 17).

31 Eine nähere Einführung ist an dieser Stelle nicht möglich, siehe deshalb Lindner (2000). Unter www.stk.niedersachsen.de/master/C6560810_N6448061_L20_D0_I1740859 zum Download verfügbar. Abrufdatum 23.09.2009.

32 Die Autoren konstatieren, dass sich die ethnografische Forschungsmethode gerade für die Jugendarbeit als fruchtbar erweist, da in dieser „stärker als in anderen pädagogischen Settings das Vorsprachliche Bedeutung erlangt, also das inkorporierte Wissen der TeilnehmerInnen in Form von habituierten Handlungs- und Kommunikationsmustern oder das Stumme, das sich nicht mitteilen kann, z.B. der Raum, die Kleidung, die Sitzordnung“ (vgl. Cloos u.a. 2007, S. 35f.). Dennoch ist auch die ethnografische Forschung zur Jugendarbeit mit methodischen Problemen behaftet, von denen eines das Zugangsproblem der teilnehmenden ForscherInnen darstellt. Dieses beschreiben Cloos u.a. (2007) im Anschluss an Wolff als ein Doppeltes: „Als Prüfung und Gewährung der grundsätzlichen Anschlussfähigkeit (getting in) und als Zuweisungsproblem bestimmter Teilnehmerrollen (getting on)“ (ebd., S. 56; vgl. auch Küster 2003, S. 161).

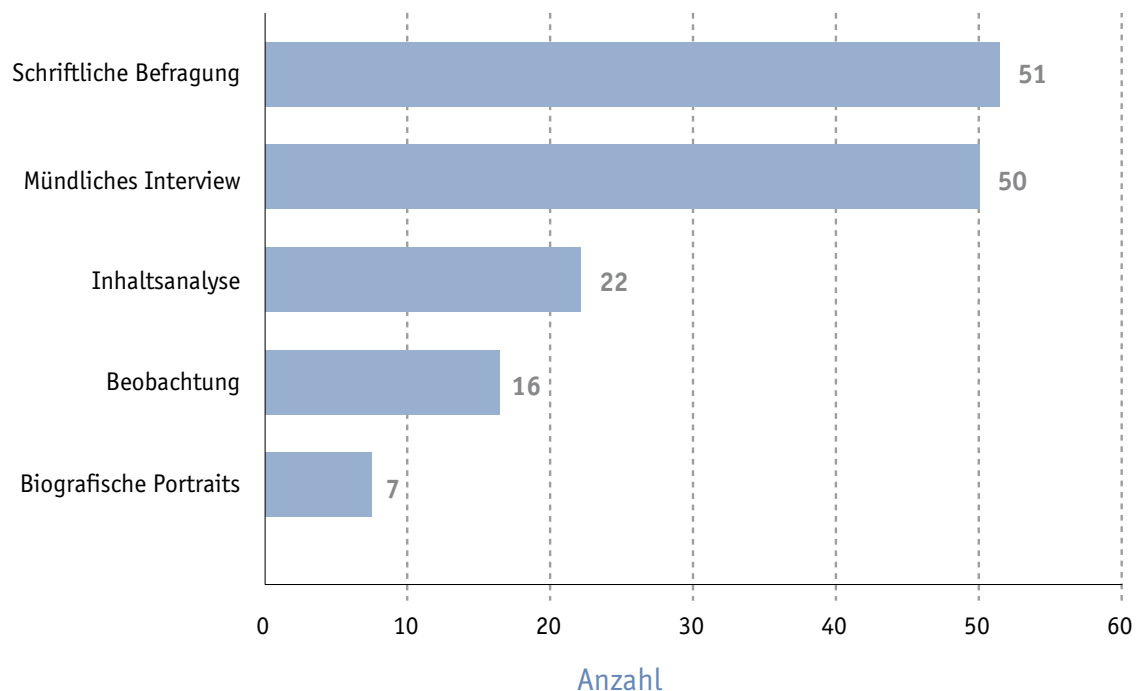
Verwendung triangulierter Methoden in den Studien zur Jugendarbeit

Bei dem Methodenmix quantitativer und qualitativer Methoden – als Forschungsstrategie in mehr als einem Viertel der Studien – werden qualitative Methoden zumeist als Ergänzung bzw. Exploration im Vorfeld der quantitativen Erhebung angewendet. Auch hierbei erfolgt die Umsetzung zumeist in Form von Befragungen und mündlichen Interviews.

Verfahren in den Studien zur Jugendarbeit

In der Mehrzahl der Fälle bestehen die Studien zur Jugendarbeit aus mehreren Teilerhebungen. So werden etwa in einer rein qualitativen Studie mündliche Interviews mit biografischen Portraits verknüpft oder in einer triangulierten Studie schriftliche Befragungen durch mündliche Interviews ergänzt. Insgesamt findet man als häufigste Teilerhebungen schriftliche Befragungen und mündliche Interviews in jeweils mehr als der Hälfte der 89 Studien zur Jugendarbeit (vgl. Abbildung 7). Die Inhaltsanalyse kommt in insgesamt einem Viertel der Studien zum Einsatz, die Beobachtung als empirisches Verfahren findet noch in etwa einem Sechstel der Studien Anwendung.

Abbildung 7: Ausgewertete Studien nach den angewendeten Forschungsmethoden (n=89; Angaben absolut; Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: Projekt „Das Wissen zur KJA“

Forschungsdesign und Fallzahlen in den Studien zur Jugendarbeit

Hinsichtlich des zeitlichen Aspekts der Datenerhebung zeigt sich, dass die überwiegende Zahl der ForscherInnen auf ein Querschnittsdesign zurückgreift. Längsschnitterhebungen, die nicht nur „Momentaufnahmen“ sind, sondern auch Aussagen über Entwicklungen oder sogar Wirkungen der Jugendarbeit ermöglichen, finden sich äußerst selten.³³ Allerdings wird in den Bereichen *Jugenderholungen* und *Internationale Jugendbegegnungen* oft zumindest zu zwei Messzeitpunkten gemessen, und zwar entweder vor und nach der Teilnahme an der Maßnahme oder direkt nach Beendigung der Maßnahme sowie noch einmal ein halbes bzw. ein Jahr später. In den wenigen Längsschnittuntersuchungen – und zum Teil auch in anderen Studien – bedienen sich die ForscherInnen außerdem eines quasiexperimentellen Designs mit einer Kontrollgruppe. Diese besteht in der Regel aus Kindern und Jugendlichen, die nicht an Angeboten der Jugendarbeit teilnehmen (NichtteilnehmerInnen), von ihren soziodemografischen Daten jedoch mit der Experimentalgruppe übereinstimmen. Ein zentrales Problem des quasiexperimentellen Designs ist jedoch die Selbstselektion der Untersuchungsobjekte (der sogenannte Selektionseffekt, vgl. auch Schnell/Hill/Esser 2008, S. 230), die nicht kontrolliert werden kann³⁴ und die bedeutet, dass sich TeilnehmerInnen und NichtteilnehmerInnen der Jugendarbeit durch vorgeprägte Persönlichkeitsmerkmale unterscheiden.

Bei Betrachtung der Fallzahlen der Studien wird deutlich, dass das Spektrum von vier Interviewten in der kleinsten qualitativen Studie bis zu 7.908 Interviewten in der umfangreichsten triangulierten Studie reicht.

Generell können viele der Studien zur Jugendarbeit aus methodischer Sicht kritisiert werden und dies schon deshalb, weil in einer Vielzahl der Studien die methodischen Erläuterungen über die Art der Untersuchungsinstrumente und die Datenauswertung nicht ausreichend gegeben sind. Auch die mangelnde Repräsentativität und das vorherrschende Querschnittsdesign der quantitativen Studien erschweren eine zusammenfassende bzw. vergleichende Interpretation der Ergebnisse. Viele Einzelbefunde müssen daher vor allem als erste empirische Hinweise gesehen werden, deren Relevanz und Gültigkeit es noch zu eruieren gilt.

4.1.4 Der geografische Aussagebereich der Studien

Bei Betrachtung des geografischen Aussagebereichs der Studien zeigt sich, dass sich kleinere lokale Studien zur Jugendarbeit – die in der Regel auf Untersuchungen eines Jugendhauses bzw. eines lokalen Projekts beruhen (vgl. u.a. Jordan-Ecker 2002; Dentler 2001; Küster 2003) – vergleichsweise selten finden lassen (n=4). Regionale Studien einzelner Städte und Kreise machen mehr als ein Viertel aller Studien zur Jugendarbeit aus.³⁵ Am häufigsten (n = 44) finden sich Studien mit landesweitem Bezug. Bei zehn bzw. sechs Studien zur Jugendarbeit handelt es sich um bundesweite Erhebungen bzw. Studien mit internationalem Bezug³⁶ (vgl. Abbildung 8).

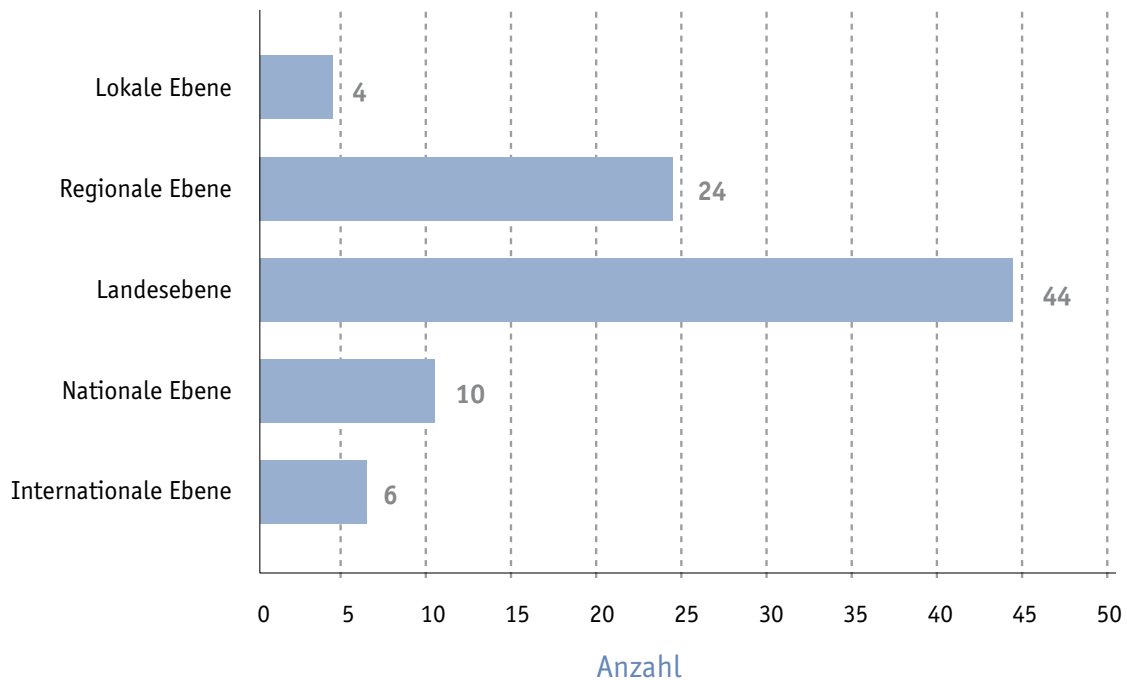
33 Ausnahmen bilden hier lediglich die Landjugendstudie, die in Form einer Trenderhebung seit 1970 alle zehn Jahre durchgeführt wird (vgl. BMELV 2001), die als Panel angelegte Studie zur Jugendarbeit in Sportvereinen (vgl. Brettschneider/Kleine 2002) und einzelne Panelstudien im Bereich der Internationalen Jugendbegegnungen.

34 Um genauere Aussagen zu den Selektionseffekten treffen zu können, schlägt z.B. Raithel (2004) Längsschnittstudien vor, „die schon im Kindesalter ansetzen sollten und über mehrere Jahre hinweg die Entwicklung der Kinder resp. Jugendlichen mit mehreren Kontrollgruppen begleiten“ (ebd., S. 238).

35 Die regionalen Studien an dieser Stelle vergleichend darzustellen, bringt keinen Erkenntnisgewinn, da aufgrund der geringen Gesamtzahl dieser Studien in kaum einer Stadt mehr als eine Untersuchung stattfand.

36 Diese beziehen sich jedoch ausschließlich auf das Handlungsfeld der Internationalen Jugendbegegnungen.

Abbildung 8: Ausgewertete Studien der Jugendarbeit bezogen auf den räumlich-geografischen Aussagebereich (n=88) (Angaben absolut)



Quelle: Projekt „Das Wissen zur KJA“

Die Auswertung der Studien zur Jugendarbeit mit landesweitem Bezug (siehe auch Abbildung 9) ergibt dass die meist untersuchten Bundesländer Nordrhein-Westfalen und Baden-Württemberg sind. Jeweils mehr als zehn Studien zur Jugendarbeit sind im letzten Jahrzehnt in diesen Bundesländern erschienen. Ebenfalls rege Forschungsaktivitäten finden sich in den Bundesländern Mecklenburg-Vorpommern und Niedersachsen mit jeweils sieben bis zehn Untersuchungen in der letzten Dekade.³⁷ Auch in den östlichen Bundesländern Berlin, Brandenburg, Sachsen und Thüringen wurden im selben Zeitraum nicht weniger als vier bis sechs Studien umgesetzt. Damit wird Ostdeutschland – mit Ausnahme Sachsen-Anhalts – in der Forschung zur Jugendarbeit weitreichend abgebildet. Auch die Bundesländer Bayern, Hessen und Schleswig-Holstein sind zumindest mit zwei bis drei Studien vertreten. Größere Forschungslücken zeigen sich nur in den Stadtstaaten Bremen und Hamburg sowie im Südwesten der Bundesrepublik im Saarland und in Rheinland-Pfalz.

³⁷ Mit Blick auf die ausgewählten Studien wird deutlich, dass die regen Forschungstätigkeiten in Nordrhein-Westfalen deutlich auf die Initiative bzw. Finanzierung durch das Land zurückzuführen sind. So wurden in Nordrhein-Westfalen zehn von 12 Studien durch das Land gefördert. Auch die Bundesländer Niedersachsen und Baden-Württemberg waren jeweils maßgeblich am Zustandekommen der Untersuchungen zur Jugendarbeit im eigenen Land beteiligt. Während in Niedersachsen drei von sieben Studien mit Unterstützung durch das Land durchgeführt wurden, waren es in Baden-Württemberg sechs von 17. Dagegen steht das überdurchschnittliche Forschungsaufkommen in Mecklenburg-Vorpommern nicht unmittelbar in Zusammenhang mit einer verstärkten Initiative des Landes.

Abbildung 9: Forschungsaktivitäten bezogen auf Studien zur Jugendarbeit in den Bundesländern in den Jahren 1998-2008; (n=77; Angaben absolut; Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: Projekt „Das Wissen zur KJA“

4.1.5 Die Inauftraggabe und die Finanzierung der Studien

Vor Beginn der Realisierung einer Studie sind zwei Faktoren grundlegend, die sich gegenseitig bedingen: InitiatorInnen bzw. AuftraggeberInnen, die ein Interesse am zu untersuchenden Themenfeld haben, und eine Sicherung des materiellen Rahmens des Projekts. In vielen Fällen können die AuftraggeberInnen selbst die nötigen Finanzmittel aufbringen (z.B. Verbände und Vereine), in anderen Fällen stellen finanzielle Mittel von Bund, Ländern oder Stiftungen die Durchführung der Studie sicher und in wieder anderen Fällen werden durch den übersichtlichen Gesamtrahmen einer Studie externe Finanzmittel unnötig und eine Realisierung ist allein durch Eigenmittel möglich (z.B. bei Qualifikationsarbeiten).

Die Bundesländer sind bei knapp einem Drittel der Studien für die Auftragsvergabe bzw. Finanzierung zuständig und bestimmen damit die Forschungsaktivitäten maßgeblich mit (vgl. Abbildung 10, siehe auch Kapitel 4.1.4). Die Durchführung weiterer 15% der Studien wird durch eine Kooperation diverser Institutionen ermöglicht. Realisierte Kooperationen, die sich für die Inauftraggabe und Finanzierung der Studien finden, reichen dabei von Zusammenhängen von Bund und Land bis zu Verbindungen, die aus bis zu sechs Institutionen bestehen.³⁸

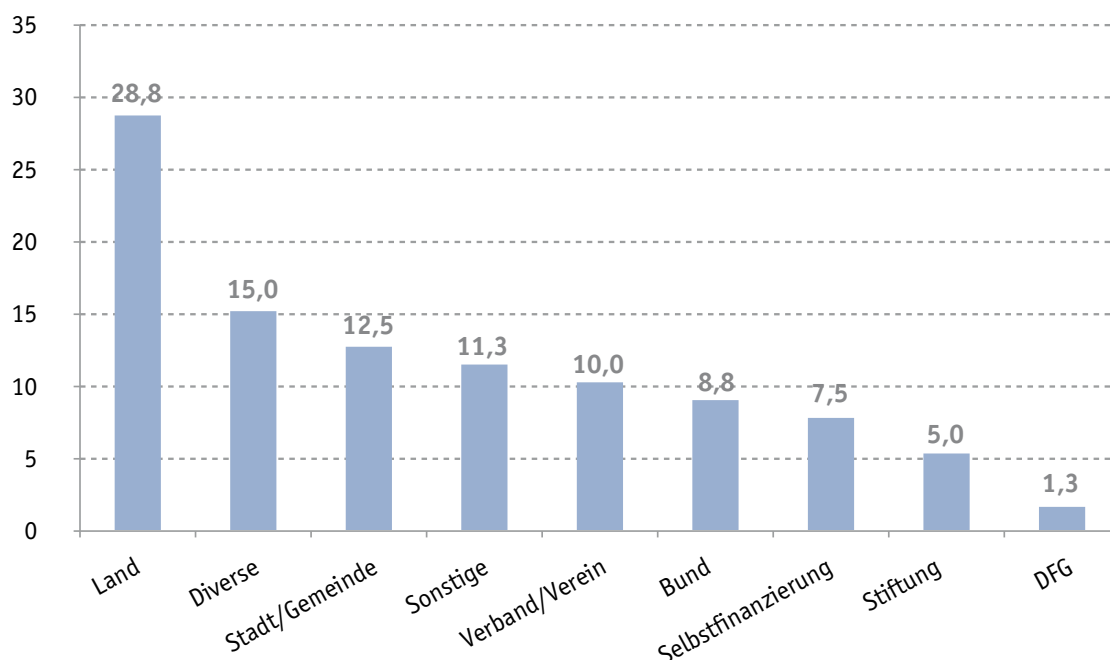
Die unter „Sonstige“ zusammengefassten Institutionen bilden die drittwichtigste Säule bei der Finanzierung der Studien. Dahinter verbergen sich vor allem Landesjugendringe, aber auch Mittel aus dem Europäischen Sozialfonds.³⁹ Ferner bezuschussen die Städte und Gemeinden 11% der Studien – insbesondere kleinere lokale Untersuchungen. Für ein weiteres knappes Zehntel der Studien über die Jugendarbeit in einzelnen Verbänden sind außerdem die jeweiligen Verbände selbst verantwortlich. Vergleichsweise geringe Anteile an der finanziellen Förderung der Studien haben der Bund – zumeist in Gestalt des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend – und verschiedene Stiftungen – insbesondere die Stiftung Deutsche Jugendmarke.⁴⁰ Marginalen Anteil an der Finanzierung der ausgewählten Studien hat mit 1% die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG), die ausschließlich für Forschungsvorhaben von WissenschaftlerInnen in Universitäten und Forschungsinstituten finanziell verantwortlich ist. Neben extern in Auftrag gegebenen und finanzierten Projekten finden sich zudem einige aus Eigenmitteln finanzierte Qualifikationsarbeiten, von denen allerdings manche im Zusammenhang größerer Studien entstanden sind (vgl. z.B. Chang (2006) im Kontext der Studie von Thomas/Abt/Chang (2007a)).

³⁸ Ein Beispiel hierfür ist die Studie von Thomas/Abt/Chang (2007a), für deren Zustandekommen die Stiftung Deutsche Jugendmarke, die Bundesvereinigung Kulturelle Jugendbildung, der Bayrische Jugendring, der Deutsche Bundesjugendring, die Ijgd und das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend verantwortlich sind.

³⁹ Vgl. http://ec.europa.eu/employment_social/esf/index_de.htm.

⁴⁰ Vgl. www.jugendmarke.de.

Abbildung 10: Die Inauftraggabe und Finanzierung der Studien zur Jugendarbeit (n=80; Angaben in %)



Quelle: Projekt „Das Wissen zur KJA“

4.2 Die Analyse der Studien nach Handlungsfeldern

Für die anschließende Auswertung der Befunde der Studien ist zunächst notwendig, das komplexe und diffuse Feld der Jugendarbeit zu systematisieren und damit Kategorien zu bilden, mithilfe derer die empirischen Arbeiten eingeordnet werden können. Erst im Anschluss daran können die Befunde einzelner Studien verdichtet werden.

4.2.1 Die Systematik der Handlungsfelder der Jugendarbeit

Eine Systematisierung der Jugendarbeit erweist sich als diffizil, da man kaum auf bestehende Systematisierungen zurückgreifen kann. So konstatieren Hafeneger/Schröder (2005), dass es „für das heterogene Spektrum von Trägern, Angeboten und Lernformen [...] bisher keine – über die Gesetzesformulierung hinausgehende – allgemein anerkannte Definition und Gesamtübersicht [gibt]“ (ebd., S. 840). Es scheinen zwar verschiedene Kategorisierungen möglich; so wäre beispielsweise eine Kategorienbildung nach den Einrichtungen, Handlungsfeldern und Maßnahmen der Jugendarbeit plausibel⁴¹, allerdings kann gegen jede Kategorisierung die berechtigte Kritik angebracht werden, „dass in der Praxis eine Differenzierung zwischen Einrichtungen, Angebotsformen, Angebotskonzepten und Methoden nicht immer möglich ist“ (Thole 2000, S. 97). Betrachtet man die vorliegenden Studien, so scheint aber eine Systematisierung in verschiedene Handlungsfelder sinnvoll.

⁴¹ Thole stellt hierzu fest: „Das zwischen Einrichtungen, Arbeitsbereichen und Maßnahmen/Angebotsformen unterschieden wird, ist einerseits einsichtig. Plausibel deshalb, weil den meisten bekannt ist, dass zum Beispiel politische Bildungsmaßnahmen nicht nur in Bildungsstätten, sondern auch in Jugendfreizeitheimen durchgeführt werden, kulturelle Aktivitäten nicht nur in Jugendkunstschulen, sondern auch in Bürgerhäusern und Jugendheimen stattfinden“ (Thole 2000, S. 97).

Auch hierzu gibt es keine anerkannte Unterteilung⁴², die Unterscheidung der Handlungsfelder reicht von einer grundsätzlichen Untergliederung in *Offene Jugendarbeit* und *Jugendverbandsarbeit* (vgl. Deinet/Nörber/Sturenhecker 2002, S. 693) bis zu komplexeren Untergliederungen (vgl. Thole 2000). Als Ausgangspunkt für die hier gewählte Kategorisierung der Handlungsfelder dient die in der amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik gewählte (vgl. Schilling 2003 S. 174; Pothmann/Thole 2005). Demnach wird zunächst unterschieden in: *Jugendverbandsarbeit*, *Offene Jugendarbeit*, *Mobile Jugendarbeit*, *Jugenderholung*, *(Internationale) Jugendbegegnung*, *Außerschulische Jugendbildung und Mitarbeiteraus- und -fortbildung*, *Kulturelle Jugend(bildungs)arbeit*, *Jugendberatung*.

Die *Offene Jugendarbeit* in der allgemeinen Definition schließt auch kulturelle, mobile und bildende Angebote mit ein und befindet sich somit auf einer höheren Ebene als die anderen Handlungsfelder. Deshalb werden in dieser Analyse die *Offenen Angebote der Jugendarbeit (in Einrichtungen)* als ein Handlungsfeld definiert, um den Bestandteil der *Offenen Jugendarbeit* zu erfassen, der nicht bereits durch andere Handlungsfelder erfasst werden kann.

Auch die Jugendverbandsarbeit passt nicht unbedingt in die Systematisierung, weil sie, wie Thole (2000) anführt, als „Anbieter“ in allen Handlungsfeldern präsent ist.

Sie ist sowohl Träger von Jugendfreizeiteinrichtungen und Jugendclubs, von Projekten der Straßensozialarbeit wie von solchen der berufsbezogenen Jugendsozialarbeit, Initiator von kulturpädagogischen Aktionen sowie Nutzer wie auch Betreiber von Bildungsstätten. Sie ist mit Gruppen und Projekten Gast in Jugendzentren und Bürgerhäusern öffentlicher und freier Träger wie auch Partner von Kooperationen zwischen der außerschulischen Pädagogik und der Schule (ebd., S. 123).

Um dieser Problematik zu begegnen, muss zunächst überlegt werden, ob es Aufgaben der Jugendverbände gibt, die noch nicht hinreichend durch andere Handlungsfelder abgedeckt sind. Eine unverkennbare Aufgabe der Jugendverbände ist die Jugendgruppenarbeit, die nach Böhnisch (1991) „immer noch als zentraler sozialer Ort und organisatorisches Medium der Jugendverbände [gilt]“ (ebd., S. 478). Auch Nagl (2000) stellt fest, dass Jugendgruppen „bis heute das überwiegende Prinzip in den Jugendverbänden [sind], auch wenn diese vielerorts daneben „offene“ Jugendarbeit betreiben“⁴³ (ebd., S. 121). Die Grundlage der Jugendgruppenarbeit sind die formellen Jugendgruppen, die sich durch Überschaubarkeit und Unmittelbarkeit auszeichnen und sich durch ihre Organisationsstruktur deutlich von informellen Gruppen unterscheiden. Es handelt sich zumeist um Gleichaltrigengruppen mit einem spezifischen Selbstverständnis, dass mit einer bestimmten weltanschaulichen Grundorientierung verbunden ist (vgl. ebd.).⁴⁴ Somit wird in der folgenden Analyse der Begriff *Jugendverbandsarbeit* durch den Begriff *Jugendgruppenarbeit (in Verbänden)* ersetzt und festgehalten, dass dieses Handlungsfeld – wie auch die andere zu den Aufgabenbereichen von Jugendverbänden zählt.

⁴² Eine Orientierung bietet hier immerhin der § 11 SGB VIII. Als Schwerpunkte werden hier in Absatz 3 benannt: außerschulische Jugendbildung mit allgemeiner, politischer, sozialer, gesundheitlicher, kultureller, naturkundlicher und technischer Bildung, Jugendarbeit in Sport, Spiel und Geselligkeit, arbeitswelt-, schul- und familienbezogene Jugendarbeit, internationale Jugendarbeit, Kinder- und Jugenderholung, Jugendberatung.

⁴³ Nagl bestätigt diese Diagnose mit einer Anfrage an alle Jugendverbände des Deutschen Bundesjugendrings DBJR und seine Anschlussverbände vom Januar 1998 (vgl. Nagl 2000, S. 121).

⁴⁴ Nagl (2000) fügt weiter an, dass die überwiegende Zahl der Jugendgruppen einem Jugendverband angeschlossen ist und jene, die sich nicht mit einem Jugendverband oder einer Erwachsenenorganisation assoziieren, lediglich auf Zeit angelegt sind (vgl. ebd., S. 130).

Somit ergeben sich sieben Handlungsfelder für die weitere Analyse:

1. Jugendgruppenarbeit (in Verbänden)
2. Offene Angebote der Jugendarbeit (in Einrichtungen)
3. Mobile Jugendarbeit/Streetwork
4. Jugenderholung
5. (Internationale) Jugendbegegnung
6. Außerschulische Jugendbildung/Mitarbeiterfortbildung
7. Kulturelle Jugend(bildungs)arbeit

Ferner erweist es sich allerdings als nötig, die folgende Kategorie zusätzlich aufzunehmen: Handlungsfeldübergreifende Studien. Für diese Kategorie ergibt sich die Notwendigkeit aus der Tatsache, dass in einem Teil der Studien mehrere Handlungsfelder übergreifend behandelt werden und somit keine eindeutige Zuordnung vorgenommen werden kann. Eine ausführliche inhaltliche Analyse – wie für die Handlungsfelder 1 bis 7 – kann aber aufgrund der Unterschiedlichkeit der Studien für diese Kategorie nicht durchgeführt werden.

Die einzelnen Handlungsfelder sollen im Folgenden näher definiert werden, außerdem sollen ihre Aufgaben, Ziele und Zielgruppen bestimmt werden. Dies geschieht unter Tabelle 4, wobei klar sein muss, dass deutliche Abgrenzungen zu anderen Handlungsfeldern teilweise schwierig und die Übergänge fließend sind.

Tabelle 4: Handlungsfelder – Definitionen, Merkmale und Zielgruppen⁴⁵

Handlungsfeld 1: Jugendgruppenarbeit (in Verbänden)

Definition	Aufgaben/Ziele	Zielgruppen
Jugendgruppenarbeit ist das vorherrschende Prinzip in den Jugendverbänden und die meisten Jugendgruppen sind einem Jugendverband angeschlossen. Jugendgruppenarbeit ist freizeitbezogen und zielorientiert. Als VermittlerIn der Ziele fungiert oft ein/-e nur wenig ältere GruppenleiterIn oder ein Organisationsteam.	• Verbandspolitische Interessenvertretung • Wertevermittlung der Verbände usw. • Vermittlung von Fähigkeiten und Fertigkeiten, Hilfe und Unterstützung bei der Entwicklung eigener kultureller, politischer, gesellschaftlicher und religiöser Werte • Förderung sozialer, emotionaler, kognitiver, kreativer, handwerklicher, sportlicher, beruflicher u.a. Fähigkeiten	Kinder und Jugendliche

Quelle: Projekt „Das Wissen zur KJA“

⁴⁵ Die Aufgaben und Ziele der Handlungsfelder sind – sofern nicht anders gekennzeichnet – aus dem § 10 des Kinder- und Jugendfördergesetzes des Landes Nordrhein-Westfalen übernommen, welches am 01.01.2005 in Kraft trat.

Handlungsfeld 2: Offene Angebote der Jugendarbeit (in Einrichtungen)

Definition	Aufgaben/Ziele	Zielgruppen
Unter <i>Offener Jugendarbeit</i> versteht man Angebote, Veranstaltungen, Einrichtungen, die grundsätzlich – abgelöst von einem Vereinszweck – allen Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen zur Verfügung stehen. <i>Offene Einrichtungen</i> können sein: Jugendfreizeitstätten bzw. Jugendzentren, Jugendtreffs, Jugendräume. <i>Offene Angebote</i> umfassen: Angebote der Jugendhäuser und Jugendtreffs, z.B. Raumanneignung der Jugendlichen im <i>Offenen Treff</i> mit Gelegenheiten zum Billard und Kicker spielen, Sportmöglichkeiten etc. Angebote zur Beteiligung und Mitgestaltung des Programms und der Gestaltung der Einrichtung.	• Grundlegende und spezifische Förderung von Lebenskompetenz • Aufzeigen von Lösungsmöglichkeiten bei Lebensproblemen im Bereich Familie, Schule etc. • Vermittlung von Fähigkeiten und Fertigkeiten, Hilfe und Unterstützung bei der Entwicklung eigener kultureller, politischer, gesellschaftlicher und religiöser Werte • Förderung sozialer, emotionaler, kognitiver, kreativer, handwerklicher, sportlicher, beruflicher u.a. Fähigkeiten*	Alle Kinder und Jugendliche.

Quelle: Projekt „Das Wissen zur KJA“

Handlungsfeld 3: Mobile Jugendarbeit/Streetwork

Definition	Aufgaben/Ziele	Zielgruppen
<i>Mobile Jugendarbeit/Streetwork</i> ist die Vereinigung verschiedener Handlungsfelder, dazu zählen aufsuchende Tätigkeiten, Gemeinwesenarbeit, Einzelfallhilfe und Gruppenarbeit (gruppen-, scene-, cliquenbezogene Tätigkeiten).*	Meint sowohl straßen-, cliquen- und sozialraumorientierte sozialpädagogische Methoden, die der nachhaltigen Verbesserung der Lebenssituation und der Förderung der Entwicklung benachteiligter Jugendlicher dienen, als auch mobile Angebote in ländlichen, aber auch städtischen Territorien als Alternative oder Ersatz für feste Einrichtungen nicht nur für benachteiligte Jugendliche (vgl. Thole 2000, S. 133).	Menschen, deren zentraler Sozialisationsort der Lebensraum „Straße“ ist und die von sozialer Benachteiligung, Marginalisierung, Diskriminierung, Kriminalisierung etc. betroffen sind; u.a.: Straßenkinder, Jugendcliquen, Drogenabhängige, Obdachlose.*

* Bestimmung der Zielgruppen nach Darstellung der Bundesarbeitsgemeinschaft für Mobile Jugendarbeit und Streetwork. Im Anschluss an diese wird die Doppelbezeichnung der Begriffe verwendet, „auch deshalb, um ganz pragmatisch unterschiedlichen Verständnissen gerecht zu werden und nicht dem Feld eine begriffliche Eindeutigkeit überzustülpen“ (Krafeld 2004, S. 18). Unter www.bundesarbeitsgemeinschaft-streetwork-mobile-jugendarbeit.de zum Download verfügbar. Abrufdatum 04.08.2008.

Quelle: Projekt „Das Wissen zur KJA“

Handlungsfeld 4: Jugenderholung

Definition	Aufgaben/Ziele	Zielgruppen
<i>Jugenderholungen</i> berücksichtigen neben mehrtägigen Fahrten, Lagern und Freizeiten auch wesentlich kürzer andauernde Stadtranderholungen* (die Maßnahmen liegen i.d.R. zwischen 5 und 21 Tagen).	Dient der Erholung und Entspannung, der Selbstverwirklichung und der Selbstfindung. Die Maßnahmen sollen die seelische, geistige und körperliche Entwicklung fördern, die Erfahrung sozialer Beziehungen untereinander vermitteln und soziale Benachteiligungen ausgleichen.	Kinder und Jugendliche

* Definition nach amtlicher Kinder- und Jugendhilfestatistik.

Quelle: Projekt „Das Wissen zur KJA“

Handlungsfeld 5: (Internationale) Jugendbegegnung

Definition	Aufgaben/Ziele	Zielgruppen
<i>(Internationale) Jugendbegegnungen</i> fördern die persönliche Begegnung junger Menschen aus verschiedenen Ländern. Außerdem soll der Erfahrungsaustausch von Führungskräften der Jugendarbeit gefördert und die Zusammenarbeit der Träger der Jugendhilfe über den nationalen Bereich hinaus unterstützt werden. Die Begegnungen sollen nach dem Prinzip der Gegenseitigkeit aufgebaut werden. <i>Beispiele:</i> Bilaterale Begegnungen (Israel, Polen)	Dient der internationalen Verständigung und dem Verständnis anderer Kulturen sowie der Friedenssicherung. Trägt zu grenzüberschreitenden, gemeinsamen Problemlösungen bei und soll das europäische Identitätsbewusstsein stärken.	I.d.R. sind die TeilnehmerInnen bei <i>Internationalen Jugendbegegnungen</i> im Jugendalter (zwischen 14 und 18 Jahren)*; zumeist soll das Zahlenverhältnis zwischen den Jugendlichen aus den verschiedenen Ländern ausgeglichen sein.

Quelle: Projekt „Das Wissen zur KJA“

Handlungsfeld 6: Außerschulische Jugendbildung/Mitarbeiterfortbildung

Definition	Aufgaben/Ziele	Zielgruppen
<i>Außerschulische Jugendbildung</i> umfasst die allgemeine, politische, soziale, kulturelle (s.u.), naturkundliche und technische Bildung. Sie wird z.B. in Jugendbildungsstätten, in Jugendverbänden, in internationalen Begegnungsstätten und in politischen und kulturellen Vereinigungen durchgeführt. Qualifizierte Aus- und Fortbildung von MultiplikatorInnen in der Jugendarbeit. <i>Beispiele:</i> Juleica-Ausbildungen, Bildungsurlaub	Frühzeitig soll das Interesse an politischer Beteiligung herausbildet werden. Entwickelt werden soll die Fähigkeit zur kritischen Beurteilung politischer Vorgänge und Konflikte. Durch die aktive Mitgestaltung politischer Vorgänge soll zur Persönlichkeitsentwicklung beigetragen werden.	Jugendliche und junge Erwachsene Zumeist bestimmte Alters- oder Zielgruppen, z.B. MultiplikatorInnen, Mädchen, HauptschülerInnen usw.

Quelle: Projekt „Das Wissen zur KJA

Teil A

39

Handlungsfeld 7: Kulturelle Jugend(bildungs)arbeit

Definition	Aufgaben/Ziele	Zielgruppen
Vermittlung von Ausdrucks- und Gestaltungsmöglichkeiten für Jugendliche durch Medien wie Presse, Video, Computer, Film, Theater, Musik oder Tanz. <i>Beispiele:</i> Tanz-, Theater-, Zirkus-, Museums-, Medienpädagogik	Soll Angebote zur Förderung der Kreativität und Ästhetik im Rahmen kultureller Formen umfassen, zur Entwicklung der Persönlichkeit beitragen und jungen Menschen die Teilnahme am kulturellen Leben der Gesellschaft erschließen.	Jugendliche und junge Erwachsene

Quelle: Projekt „Das Wissen zur KJA“

Zwei Handlungsfelder werden in der folgenden Analyse aus unterschiedlichen Gründen keine Rolle spielen:

1. Jugendberatung
2. Kooperation Jugendarbeit und Schule

Zum Handlungsfeld *Jugendberatung* konnten keine Studien gefunden werden, weshalb eine eingehendere Betrachtung dieses Feldes leider nicht möglich ist. Auch das nach wie vor „relativ neue“ Handlungsfeld *Kooperation Jugendarbeit und Schule* findet an dieser Stelle keine Berücksichtigung.⁴⁶

⁴⁶ Einen Überblick über diverse Kooperationsformen zwischen Jugendarbeit und Schule findet sich auf den Seiten des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). Unter www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/Publikationen/kjhg/1-Informationen-ideen-und-handreichungen/1-3-die-vielfalt-der-moeglichkeiten-ideen-und-beispiele.html zum Download verfügbar. Abrufdatum 11.08.2008. Ganz aktuell findet sich zur Kooperation Jugendarbeit und Schule die Studie von Deinet/Leifheit/Dummann (2010): Jugendarbeit zeigt Profil in der Kooperation mit Schule. Weitere Literatur und Internethinweise zur Kooperation von Jugendhilfe und Schule sind unter www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/Publikationen/kjhg/4-Broschueren-handreichungen-websites-und-literaturhinweise/4-2-literatur-und-internethinweise-zur-kooperation-von-jugendhilfe-und-schule.html zum Download verfügbar. Abrufdatum 11.08.2008. Außerdem hierzu: DBJR (2005; 2006); Coelen/Wahner-Liesecke (2008).

4.2.2 Die Zuordnung der Studien zu den einzelnen Handlungsfeldern der Jugendarbeit

Gemäß der im vorangegangenen Kapitel entwickelten Systematik werden nun die 89 Studien den entsprechenden Handlungsfeldern zugeordnet. Tabelle 5 zeigt alle in die Analyse aufgenommenen Studien mit Kurztitel, AutorIn, Veröffentlichungsjahr und Erhebungszeitraum nach Handlungsfeldern geordnet.

Tabelle 5: Empirische Studien zur Jugendarbeit nach Handlungsfeldern und Jahren (1998-2008; Sortierung nach dem Erscheinungsjahr)

Nr.	Kurztitel ⁴⁷	AutorIn(nen)	Erscheinungsjahr	Erhebung
Handlungsfeld 1: Kinder- und Jugendgruppenarbeit (in Verbänden)				
1.	Engagement in ostdeutschen Sportvereinen	Baur/Braun	2000	1998-1999
2.	Suchtpräventive Maßnahmen	Locher	2001	1998-1999
3.	Jugendverbände als Imageträger	Weigel-Stollenwerk	2001	Vor 1998
4.	„Das gehört jetzt irgendwie zu mir“	Fischer	2001	1997
5.	Die Landjugendstudie 2000	BMELV	2001	2000
6.	Jugendarbeit in Sportvereinen - Anspruch und Wirklichkeit	Brettschneider/Kleine	2002	1998-2000
7.	Freiwilliges Engagement bei Jugendlichen	Bruner/Dannenbeck	2002	2001
8.	Sozialisation-Mädchen-Sport	Baur/Burmann	2002	k.A.
9.	Jugendarbeit in Deutschland	Marmier u.a.	2002	2001-2002
10.	Jugendorganisationen und Risikoverhalten Jugendlicher	Raithel	2004	2003
11.	Unter die Lupe genommen	Landesjugendring Niedersachsen	2004	2003-2004
12.	1. Bericht Wirksamkeitsdialog. Landesjugendring NRW e.V.	Landesjugendring NRW	2004	2003
13.	2. Bericht Wirksamkeitsdialog. Landesjugendring NRW e.V.	Landesjugendring NRW	2005	2004
14.	Sport im Kontext von Freizeitengagements Jugendlicher	Baur/Burmann	2005	2002-2003
15.	Freiwilliges Engagement in der Jugendarbeit (Mecklenburg-Vorpommern)	Burmeister/Brinkmann	2005	2005
16.	Jugendverbände als biographisch bedeutsame Lebensorte.	Lehmann/Mecklenburg	2006	2004-2006
17.	Realität und Reichweite von Jugendverbandsarbeit	Fausser/Fischer/Münchmeier	2006	2003-2006
18.	Umstrittene Zugehörigkeit	Suthues	2006	k.A.
19.	Jugendringe im Visier – Befragung zu Strukturen, Funktionen und Handlungsmöglichkeiten	Gragert u.a.	2006	2004
20.	Jugendarbeit prägt – eine Umfrage vom BDKJ	Bund der deutschen katholischen Jugend	2006	2005-2006
21.	Jugendverbände, Kompetenzentwicklung, Nachhaltigkeit	Böhnisch u.a.	2006	2004

⁴⁷ Der Kurztitel in der Tabelle stimmt nicht immer mit dem Titel der Veröffentlichung überein; teils verwenden auch die AutorInnen selbst andere Titel für die Publikation als für die Studie; zur exakten Zitation wird deshalb an dieser Stelle auf die Literaturliste zu den Studien im Anhang verwiesen

Nr.	Kurztitel ⁴⁷	AutorIn(nen)	Erscheinungsjahr	Erhebung
Handlungsfeld 1: Kinder- und Jugendgruppenarbeit (in Verbänden)				
22.	Freiwilliges Engagement in der Jugendarbeit im Land Mecklenburg-Vorpommern – 2. Teil	Burmeister/Brinkmann	2006	2006
23.	Jugendverbandsarbeit in der Großstadt	Richter/Jung/Riekmann	2007	2004-2005
24.	3. Bericht Wirksamkeitsdialog. Landesjugendring NRW e.V.	Landesjugendring NRW	2007	2005
25.	Jugendverbandsarbeit auf dem Lande	Richter u.a.	2008	2006-2007
26.	Die bunte und vielfältige Welt der Pfadfinderinnen und Pfadfinder	Schulze-Krüdener u.a.	2008	2005-2008
Handlungsfeld 2: Offene Angebote der Jugendarbeit (in Einrichtungen)				
27.	Erfolg oder Misserfolg – Partizipationsprojekt in der OKJ	Horlitz u.a.	2001	
28.	Das offene Kinder- und Jugendzentrum	Hellmann	2002	Vor 1998-2000
29.	Jugendfreizeitstätten in den neuen Bundesländern aus Sicht Jugendlicher	Pollmer	2002	2001
30.	Topographie der offenen Jugendarbeit	Koss/Fehrlen	2003	2001
31.	Fremdheit und Anerkennung. Ethnographie eines Jugendhauses	Küster	2003	1999
32.	Kundenbefragung in der offenen Kinder- und Jugendarbeit	Kraus/Gmür	2003	
33.	Strukturdaten der Offenen Kinder- und Jugendarbeit NRW	Liebig	2003	2002
34.	Jugendarbeit im ostdeutschen ländlichen Raum	Opitz-Karig	2003	2001
35.	Evaluation der Offenen Kinder- und Jugendarbeit Jena.	Olk/Sattler/Speck	2003	2002-2003
36.	Zweite Strukturdatenerhebung NRW	Liebig	2004	2003
37.	NutzerInnenperspektive in der offenen Jugendarbeit in Wolfsburg	Hartung	2005	2004
38.	Wie attraktiv und partizipativ sind Münchens Freizeitstätten?	Klöver/Straus	2005	2002-2004
39.	Jugendarbeit und informelle Bildung	Müller/Schmidt/Schulz	2005	2003-2005
40.	Jugendfreizeitstätten in Berlin	Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Sport	2005	2004
41.	Evaluation von vier Projekten der freien Jugendhilfe	Groß/Bitterlich/Scheid	2006	2005
42.	Dritte Strukturdatenerhebung NRW	Liebig	2006	2005
43.	Jugendliche Genderinszenierungen	Rose/Schulz	2007	2005-2007
44.	Konstitutionsbedingungen und Dynamik sozialpädagogischen Handelns in der Kinder- und Jugendarbeit	Cloos u.a.	2007	2004-2007
45.	Bildung in der Praxis der offenen Kinder- und Jugendarbeit	Fehrlen u.a.	2008	2006-2007
46.	Jugendgewalt und Jugenddelinquenz in Hannover	Pfeiffer/Raibold/Baier	2008	2006

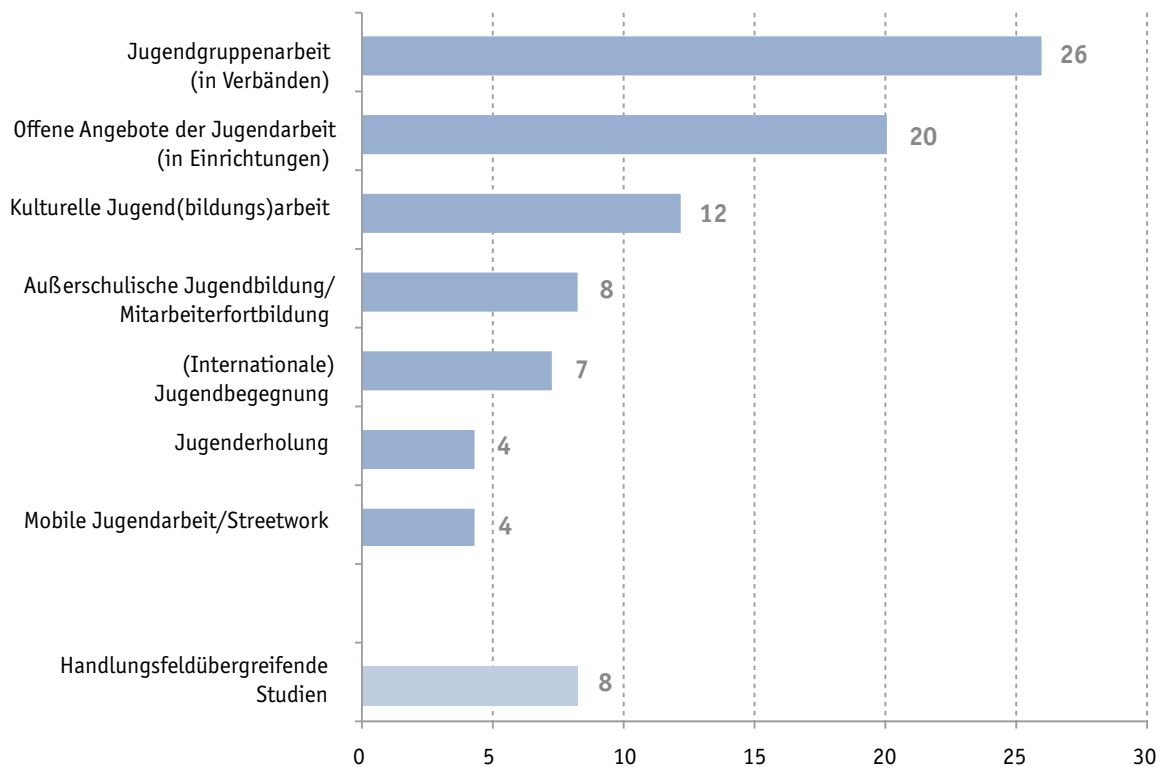
Nr.	Kurztitel ⁴⁷	AutorIn(nen)	Erscheinungsjahr	Erhebung
Handlungsfeld 3: Mobile Kinder- und Jugendarbeit/Streetwork				
47.	Streetwork und Überlebenshilfen	Bodenmüller/Piepel	2002	vor 1998
48.	Was machen Streetwork und Mobile Jugendarbeit?	Krebs	2004	2001-2002
49.	Was leistet Mobile Jugendarbeit?	Delmas u.a.	2005	
50.	Evaluation der Streetwork und der mobilen Jugendarbeit in Berlin	Tossmann/Tensil/Jonas	2007	
Handlungsfeld 4: Jugenderholung				
51.	Landesweite Freizeitevaluation 2001	Ilg	2002	2001
52.	Kinder- und Jugendreisen im Rahmen der Kinder- und Jugendhilfestatistik	Pothmann	2003	vor 1998-2001
53.	Übergänge von Freizeiten zu Jugendgruppen	Ilg/Bedke/Großer	2007	2005
54.	Bundesweite Freizeitevaluation 2005	Ilg	2008	
Handlungsfeld 5: (Internationale) Jugendbegegnung				
55.	Europa wächst zusammen	Mester	1998	vor 1998
56.	Interkulturelle Kommunikation in internationalen Jugendaustauschmaßnahmen	Jordan-Ecker	2002	
57.	Veränderungen von Selbstschemata	Chang	2006	2004
58.	Langzeitwirkungen von internationalen Jugendaustauschprogrammen	Thomas/Abt/Chang	2007	2004
59.	Wenn Jugendliche einander begegnen	Engelbert/Herlth	2007	2002-2004
60.	Evaluation internationaler Jugendbegegnungen	Ilg/Dubiski	2008	2007-2008
61.	Internationale Kinderbegegnung	Rink/Altenähr	2008	2007-2008
Handlungsfeld 6: Außerschulische Jugendbildung/Mitarbeiterfortbildung				
62.	Bildungsprozesse in der Jugendarbeit	Delmas/Reichert/Scherr	2004	2003-2004
63.	Politische Jugendbildung auf dem Prüfstand	Schröder/Balzter/Scroedter	2004	2002-2003
64.	Außerschulische Jugendbildung	Schwab/Nickolei	2004	2003-2004
65.	Kompetenzvermittlung in der Jugendarbeit	Woischink/Bressau/Antes	o.J.	2003
66.	Jugend im WertAll	Huber/Kaschuba	2007	2004
67.	Aktivitätspotenziale junger Menschen in der Jugendarbeit	Maul u.a.	2007	2004
68.	Kompetenzerwerb im freiwilligen Engagement	Düx u.a.	2008	2005-2006
69.	Juleica – eine Evaluationsstudie für Baden- Württemberg	Landesjugendring Baden-Württemberg	2008	2006-2007
Handlungsfeld 7: Kulturelle Jugend(bildungs)arbeit				
70.	Neue Töne – alte Strukturen	Krone	1999	
71.	Sind wir gut? Jugendkulturarbeit auf dem Prüfstand	LV Kulturelle Jugendarbeit NRW	2000	1999
72.	Partytime. Musikmachen und Lebensbewältigung	Dentler	2001	
73.	Lebenskunst Theaterspielen	Finke/Haun	2001	

Nr.	Kurztitel ⁴⁷	AutorIn(nen)	Erscheinungsjahr	Erhebung
Handlungsfeld 7: Kulturelle Jugend(bildungs)arbeit				
74.	Sind wir gut? Jugendkulturarbeit auf dem Prüfstand: Teil II	LV Kulturelle Jugendarbeit NRW	2001	2000
75.	„Ich lerne zu leben“	Lindner	2003	
76.	Evaluationsforschung Jugendzirkus Cabuwazi	Kolleck	2004	2002
77.	Sind wir gut? Jugendkulturarbeit auf dem Prüfstand: Teil III	LV Kulturelle Jugendarbeit NRW	2006	2004
78.	TeenDance	Ilg/Ackermann	2007	2005
79.	TenSing: musisch-kulturelle Jugendarbeit	von Schemm/Ilg	2007	2003-2004
80.	Bühne frei!	van den Brink/Strasser	2008	2007-2008
81.	Szeneorientierte Jugendkulturarbeit	Josties	2008	2005-2007
Handlungsübergreifende Studien				
82.	Positionen – Potenziale – Perspektiven	Karsten u.a.	2000	1998-2000
83.	Dortmunder Jugendarbeitsstudie 2000	Rauschenbach u.a.	2000	vor 1998-2000
84.	Aus Kirche könnte man viel mehr machen	Institut für kirchliche Sozialforschung des Bistums Essen IKSE	2001	2000
85.	Beziehungen in der Jugendarbeit	Bimschas/Schröder	2003	
86.	Bedeutung der Jugendforschung für die Jugendarbeit	Held/Schork	2004	2003-2004
87.	Kompetenzanforderungen in der Jugendarbeitspraxis	Hess/Ilg	2004	2003
88.	Kompetenzbildung in der Ausbildung von Jugendarbeitern	Hess	2004	2004
89.	Selbstorganisation Jugendlicher und Selbstorganisationsförderung	Wendt	2004	

Quelle: Projekt „Das Wissen zur KJA“

Bereits in dieser Tabelle wird deutlich, was die folgende Abbildung 11 nochmals ganz klar zeigt: Mehr als ein Viertel der Studien, die in die Analyse mit aufgenommen wurden, widmen sich dem Handlungsfeld *Jugendgruppenarbeit (in Verbänden)*. Rege Forschungsaktivitäten richten sich außerdem auf die *Offene Jugendarbeit (in Einrichtungen)*. Auch die *Kulturelle Jugendarbeit*, die *Außerschulische Jugendbildung/Mitarbeiterfortbildung* und die *Internationale Jugendarbeit* sind in der Jugendarbeitsforschung vergleichsweise gut abgebildet. Dies gilt leider nicht für die *Mobile Jugendarbeit/Streetwork* und die *Jugenderholung*, die mit jeweils vier Studien nur eine eingeschränkte übergreifende Analyse ermöglichen.

**Abbildung 11: Ausgewertete Studien der Jugendarbeit nach einzelnen Handlungsfeldern (n=89)
(Angaben absolut)**



Quelle: Projekt „Das Wissen zur KJA“

Die wesentlichen Befunde der Studien sollen im Folgenden nach Handlungsfeldern getrennt analysiert und inhaltlich verdichtet werden.⁴⁸ Diese Analyse ist – je nach Anzahl der Studien pro Handlungsfeld – in unterschiedlicher Komplexität möglich. Nicht immer finden sich mehrere Studien mit ähnlichen Gegenstandsbereichen. Auch wenn die Vielfalt an Fragestellungen zur Jugendarbeit, die sich in den ausgewählten Studien zeigt, insgesamt als positiv zu bewerten ist, so erschwert sie dennoch eine übergreifende Analyse und Ergebnisinterpretation. Deshalb kann diese manchmal nicht in gewünschter Tiefe erfolgen und es müssen Einschränkungen vorgenommen werden: So kann im Folgenden aus Platzgründen nicht mehr auf methodische Aspekte (Verfahren, Fallzahl, Untersuchungszeitraum u.Ä.) der Studien eingegangen werden. Ebenso werden nicht die Befunde aller Studien Eingang in die folgende Analyse finden. Trotz dieser Einschränkungen gewähren die folgenden Kapitel einen umfangreichen – teils überraschenden – Einblick in die Handlungsfelder der Jugendarbeit.

⁴⁸ Punkte der Analyse, welche bereits in der Veröffentlichung „Das Wissen zur Kinder- und Jugendarbeit“ (Buschmann 2009) behandelt wurden, werden an dieser Stelle aus Platzgründen nicht wiederholt. Dabei handelt es sich um allgemeine Angaben zu den TeilnehmerInnen, MitarbeiterInnen und Leistungen der Jugendarbeit (vgl. Buschmann 2009., S. 17f., 20f., 46f., 64f., 72f., 80f., 90f., 99f., 112).

4.2.3 Studien zur Jugendgruppenarbeit (in Verbänden)

Die Studien zur *Jugendgruppenarbeit (in Verbänden)* sind oftmals stark auf den einzelnen Verband – sein spezifisches Selbstverständnis und seine weltanschauliche Grundorientierung – ausgerichtet.⁴⁹ Gleichzeitig finden sich allerdings auch übergreifende Befunde⁵⁰ dazu, wie sich eine Zugehörigkeit zum bzw. Aktivität im Jugendverband⁵¹ gestaltet. Eine Zugehörigkeit zum Jugendverband ist in der Regel durch Dauer und Verbindlichkeit gekennzeichnet. Um sie näher beschreiben zu können, sollen deshalb der Verbandszugang, die Bindung an den Verband und der Verbandsaustritt als Eckpfeiler dieser Zugehörigkeit analysiert werden. Außerdem geben die Studien zur *Jugendgruppenarbeit (in Verbänden)* Anhaltspunkte darüber, wie die Leitlinien Partizipation, Ehrenamtlichkeit und Bildung in den Jugendverbänden umgesetzt werden. Somit kann zum einen auf individueller Ebene die biografische Bedeutung einer Jugendverbandszugehörigkeit für die Kinder und Jugendlichen nachgezeichnet werden und zum anderen auf struktureller Ebene die Umsetzung wichtiger Querschnittsaufgaben der Jugendarbeit durch die Verbände beschrieben werden.

Jugendverbandszugehörigkeit: Eintritt – Bindung – Austritt

Eintritt: Der Verbandszugang kommt überwiegend über das private Umfeld zustande. So geben in der Jugendfeuerwehrstudie knapp 80% der Befragten an, ihnen sei die Jugendfeuerwehr vor allem durch Verwandte und Freunde nahe gebracht worden (vgl. Richter/Jung/Riekman 2007, S. 39) und auch der Zugang zu anderen Verbänden scheint vornehmlich über Freunde und Familie zu geschehen, wie beispielsweise die Daten der Landjugendstudie zeigen (vgl. BMELV 2001, S. 14). Zur gezielten Mitgliederwerbung der Verbände eignen sich Veranstaltungen und Gruppenaktivitäten, die zumindest knapp ein Drittel der Jugendlichen als einen Zugangsweg zum Verband ansehen (vgl. ebd.). Dahingegen gelingt eine Mitglieder-„Kaltakquise“ durch den Verband in Form von Pressemitteilungen, Plakaten, Zeitschriften und Internetauftritten nur bedingt⁵² und auch ein Eintreten der Kinder und Jugendlichen in den Verband aus eigener Initiative ist eher selten (vgl. Schulze-Krüdener u.a. 2008, S. 194).

Die Motive, die Kinder und Jugendliche für ihre Zugehörigkeit zum Jugendverband angeben, sind vielfältig: Spaß und Abwechslung sind – unabhängig von der Ausrichtung des Verbandes – die wichtigsten Gründe für die Zugehörigkeit zum Jugendverband. Auch der Wunsch nach Gemeinschaft und Geselligkeit in der Gruppe ist verbandsunabhängig für Kinder und Jugendliche ein wichtiger Beweggrund für eine Zugehörigkeit (vgl. BMELV 2001, S. 13; Fauser/Fischer/Münchmeier 2006, S. 153; Richter/Jung/Riekman 2007, S. 45). Hinsichtlich der programmati-

49 So fragen etwa Fauser/Fischer/Münchmeier (2006, S. 212): „Wie evangelisch ist die Evangelische Jugend?“ Schulze-Krüdener u.a. (2008, S. 59) fragen nach den Werten der PfadfinderInnen im Alltag.

50 So antworten Fauser/Fischer/Münchmeier (2006) auf die Frage, ob die Befunde ihrer Studie zur Evangelischen Jugend auch für andere Verbände gelten, sehr zuversichtlich, dass sie glauben, „dass die zentralen Ergebnisse mehr oder minder auch für jene Jugendverbände zutreffen, die von ihrer Reichweite, ihrer offenen Programmstruktur, ihrem Bezug zur Lebenswelt der Jugendlichen und ihren Arbeitsformen (örtliche Gleichaltrigengruppe, die sich wöchentlich trifft, Vielfalt der Angebote) der Evangelischen Jugend ähnlich sind“ (ebd., S. 280).

51 Da sich das traditionelle Mitgliederverständnis einer langfristigen, stabilen Teilnahme immer mehr auflöst und weichen Beteiligungsformen weicht, wird im Folgenden von der Zugehörigkeit zum Verband gesprochen. Die Zugehörigkeit zum Verband beinhaltet in dieser Definition alle von Gängler definierten Beteiligungsformen: KonsumentInnen, StammkundInnen, Mitglieder und ehrenamtliche MitarbeiterInnen (vgl. Gängler 2002, S. 591). Je nach Studie werden die Mitgliederbegriffe unterschiedlich definiert: So gibt es z.B. einerseits bei der Landjugend ein eher traditionelles Mitgliederverständnis mit – zumindest in den alten Bundesländern – festen Ortsgruppenstrukturen und Mitgliedsausweisen. Es geben dementsprechend auch nur knapp 6% der Befragten an, nicht Mitglied in der Landjugend zu sein. Andererseits beantworten nur 48% der Befragten der Evangelischen Jugend die Frage nach der Mitgliedschaft mit ja und lediglich 17% hiervon haben nur einen Mitgliedsausweis, wobei allerdings nicht klar definiert ist, was dies genau ist – es kann der Taufschein ebenso gemeint sein wie die Anmeldung zur ersten Kindergruppe (vgl. Bundesministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz BMELV 2001; Fauser/Fischer/Münchmeier 2006).

52 So geben nur 7% der Verbandsmitglieder der Jugendfeuerwehr an, durch eine Internetseite oder Zeitschrift auf diese aufmerksam geworden zu sein (vgl. Richter/Jung/Riekman 2007, S. 39) und 18% der Landjugendmitglieder äußern (als Mehrfachnennung), dass Plakate ihr Interesse am Verband geweckt hätten (BMELV 2001, S. 14).

schen Ausrichtung des Verbandes als Motiv zur Zugehörigkeit zeigen sich allerdings Unterschiede zwischen den Verbänden: Während Mitglieder der Jugendfeuerwehr ein Interesse an technischer Hilfeleistung und Mitglieder der Evangelischen Kirche ein Interesse an religiösen Inhalten als Grund für eine Zugehörigkeit angeben⁵³, spielt für jugendliche PfadfinderInnen der Deutschen Pfadfinderschaft Sankt Georg – als katholischem Pfadfinderverband – der Glauben eine untergeordnete Rolle.

Bindung: Während der Zeit im Jugendverband entwickelt sich eine starke Bindung an den Verband – die Verbandsmitgliedschaft wird für einen Großteil der Jugendlichen zu „einer zentralen biografischen Größe“ bzw. zu einem prägenden Bestandteil ihrer Jugendphase (vgl. Schulze-Krüdener u.a. 2008, S. 196; Lehmann/Mecklenburg 2006 S. 96ff.). Die durchschnittliche Dauer der Zugehörigkeit zum Jugendverband lässt sich aufgrund des zuvor skizzierten veränderten Mitgliederverständnisses schwer nachzeichnen (vgl. Fußnote 51). Befunde aus Verbänden mit einem eher traditionellen Mitgliederverständnis weisen allerdings auf eine lange Dauer der Zugehörigkeit hin: So beträgt beispielsweise die durchschnittliche Dauer der Zugehörigkeit zur Landjugend knapp fünf Jahre und die zur Jugendfeuerwehr gar neun Jahre (vgl. BMELV 2001, S. 12; Richter/Jung/Riekmann 2007, S. 44). Gleichzeitig gibt es jedoch zumeist nicht nur die Bindung an einen Verband, sondern mehr als die Hälfte der Jugendlichen sind in mehr als einem Verband aktiv (vgl. Richter/Jung/Riekmann 2007, S. 81; BMELV 2001, S. 18). Von zentraler Bedeutung für die Bindung an den Verband sind die Gruppe und die regelmäßigen Gruppentreffen, die – obwohl häufig totgesagt – nach wie vor die „Angebotsrangliste“ der Jugendverbände anführen. Demgemäß geben bei Böhnisch u.a. (2006, S. 60) knapp 84% der Befragten an, regelmäßig an den Gruppentreffen des Verbandes teilzunehmen⁵⁴, und bei Richter/Jung/Riekmann (2007, S. 51) sprechen sich die Befragten der Jugendfeuerwehr sogar bei vielen Gruppenaktivitäten dafür aus, dass diese noch öfter als bisher stattfinden sollten (vgl. hierzu auch Fauser/Fischer/Münchmeier 2006). Besonders bedeutsam für die Kinder und Jugendlichen sind die anderen Mitglieder der Jugendgruppe. Es gibt eine enge Verwobenheit zwischen organisierter Jugendgruppe und Freundeskreis; so geht beispielsweise knapp die Hälfte der Jugendlichen der Evangelischen Jugend in dieselbe Gruppe wie ihre Freunde. Das hat zu Folge, dass die Beendigung der Teilnahme einiger weniger Jugendlicher oftmals zur Auflösung der gesamten Jugendgruppe führen kann (vgl. Fauser/Fischer/Münchmeier 2006, S. 145ff.; Lehmann/Mecklenburg 2006, S. 97).⁵⁵

Austritt: Der Austritt aus dem Jugendverband resultiert gewöhnlich aus einem Zusammentreffen verschiedener Gründe. So geben zwei Drittel der ehemals in der Jugendfeuerwehr aktiven Jugendlichen an, dass vier oder mehr Gründe eine Rolle für ihren Austritt spielten. Zentrale Austrittsgründe sind zeitliche Aspekte⁵⁶, wie der Wunsch nach mehr Zeit für die Schule/Berufsausbildung, mehr freie Zeit oder mehr Zeit für andere Vereine. Als weiterer wichtiger Austrittsgrund zeichnet sich ab, dass die Aktivitäten im Verband den Befragten keinen Spaß mehr gemacht haben. Auch zwischenmenschliche bzw. persönliche Gründe führen zum Austritt (vgl. Richter/Jung/Riekmann 2007, S.

53 Bei Mitgliedern der Jugendfeuerwehr und der Evangelischen Jugend sind außerdem selbstlose bzw. sozial orientierte Motive, „wie etwas für andere Menschen zu tun“, wichtig für die Mitgliedschaft im Verband (vgl. Richter/Jung/Riekmann 2007, S. 44; Fauser/Fischer/Münchmeier 2006, S. 129). Dieses Motiv wird in den anderen Untersuchungen nicht abgefragt.

54 Nur bei gut 3% der Verbandsmitglieder fanden keine Gruppentreffen statt (vgl. Böhnisch u.a. 2006, S. 60).

55 Fauser/Fischer/Münchmeier (2006) weisen mit diesen Ergebnissen Fachkräfte der Jugendverbandsarbeit auf eine wichtige Grenze hin: „Die herausragende Rolle der Freunde für die Nutzung von Angeboten der Jugendverbandsarbeit lässt eine Grenze des Einflusses von BetreuerInnen [...] deutlich werden. Auf der einen Seite sind diese auf die Sympathien der Gruppenmitglieder untereinander angewiesen. Wenn diese nicht vorhanden sind oder entstehen, so kann kein noch so hervorragend konzipiertes Angebot die Jugendlichen zum Verbleib veranlassen“ (ebd., S. 150).

56 Auch Brettschneider/Kleine (2002) skizzieren Zeitknappheit als zentralen Grund für die Beendigung einer Sportvereinskarriere. In dieser Untersuchung wird außerdem deutlich, dass auch die schulischen Leistungen unter dem Vereinsengagement gelitten haben (vgl. ebd., S. 347).

102). Häufig erfolgt die Ablösung aus dem Verband jedoch mit dem Anfang eines neuen Lebensabschnitts, z.B. mit Beginn eines Studiums bzw. einer Ausbildung. Die Ablösungsprozesse verlaufen zum Teil sehr langwierig und konfliktreich, weil eine starke Bindung an den Verband entstanden ist (vgl. Lehmann/Mecklenburg 2006, S. 100).

Leitlinien der Jugendverbände: Partizipation, ehrenamtliches Engagement und Bildung

Partizipation: Die Partizipation der jugendlichen Mitglieder am Verbandsleben ist stets ein pädagogisches Prinzip der *Jugendarbeit (in Verbänden)* gewesen (vgl. auch Kapitel 4.3). Die empirischen Befunde zeichnen ein positives Bild über die Möglichkeiten der Partizipation bzw. Mitbestimmung im Verband. So schätzen die Befragten bei Richter/Jung/Riekman (2007, S. 61) die Möglichkeiten der Mitbestimmung in ihrem Verband als beträchtlich ein.⁵⁷ Die jugendlichen Mitglieder sehen gute Einflussmöglichkeiten bei der Aufnahme und dem Ausschluss neuer Mitglieder, bei der Lösung von Problemen in der Gruppe und der Festlegung neuer Gruppenaktivitäten.⁵⁸ Am geringsten schätzen die Jugendlichen die Möglichkeiten der Mitbestimmung bei der Durchführung von Veranstaltungen auf Direktions- oder Landesebene ein. Auch die Mitglieder ostdeutscher Sportvereine beurteilen ihre Partizipationsmöglichkeiten positiv: Sie widersprechen zu 52% der Aussage, wichtige Entscheidungen würden alleine vom Vorstand getroffen. Außerdem meinen fast drei Viertel, über die zu entscheidenden Punkte vorab informiert zu sein und fast ebenso viele sprechen den Funktionsträgern eine enge Bindung an die „Mitgliederbasis“ zu (vgl. Baur/Braun 2000, S. 186f.).

Ehrenamtliches Engagement: Das ehrenamtliche Engagement ist der – vielleicht – wichtigste gemeinsame Forschungsfokus in den Studien zur *Jugendgruppenarbeit (in Verbänden)*. Zugleich ist es aber für empirische Studien schwer valide zu erheben, wie Fauser/Fischer/Münchmeier (2006) auf amüsante Art schildern:

In einer Einrichtung im Rheinland lernten wir ein 13-jähriges Mädchen kennen, das mit großer Hingabe eine Mädchengruppe mit leitete. Dazu traf sie sich jede Woche im Team, plante mit anderen, was in der nächsten Gruppenstunde passieren sollte, übernahm Vorbereitungsaufgaben und organisierte dann das Treffen mit den nur wenig jüngeren Gruppenmitgliedern. In dem Gespräch, in dem uns das Mädchen davon erzählte, fragten wir, ob sie dies alles ‚ehrenamtlich‘ machen würde. Sie antwortete: ‚Nee. Nur so.‘ (Fauser/Fischer/Münchmeier 2006, S. 204).

Fauser/Fischer/Münchmeier (2006) – wie auch andere – verzichten deshalb auf den Begriff Ehrenamt und fragen nach einer besonderen Aufgabe oder einem Amt.

Betrachtet man zunächst die Anteile der Befragten, die in den einzelnen Verbänden Ämter ausüben, so zeigen sich in den verschiedenen Studien Unterschiede, die jedoch zum Teil auch durch die Art der Stichprobe erklärbar sind: Während z.B. bei Böhnisch u.a. (2006, S. 46) 78% der Befragten angeben, ein Amt innezuhaben, sind es in der Jugendfeuerwehr nach Richter/Jung/Riekman (2007, S. 131) und in ostdeutschen Sportvereinen nach Baur/Braun (2000, S. 126) etwa 30% sowie bei der Evangelischen Jugend nach Fauser/Fischer/Münchmeier (2006, S.

57 Trotz dieser grundsätzlichen Zufriedenheit sehen jedoch die jugendlichen Mitglieder – je nach Bereich – größere Einschränkungen bezüglich ihrer Mitbestimmungsmöglichkeiten als die Erwachsenen (vgl. Richter/Jung/Riekman 2007, S. 68).

58 Auch die Mitglieder der Landjugend geben zu knapp 82% an, das eigene Gruppenprogramm gut bzw. sehr gut aktiv mitgestalten zu können (BMELV 2001, S. 38).

204) noch 10%.⁵⁹ Die Ämter reichen dabei vom Vorstand über Kassen- und SchriftführerIn bis zum/-r TeamleiterIn. Einheitlich zeigen die Studien, dass die Übernahme eines Amtes mit zunehmender Dauer der Mitgliedschaft und höherer Schulbildung wahrscheinlicher ist (vgl. Fauser/Fischer/Münchmeier 2006, S. 205; Richter/Jung/Riekmann 2007). Hinsichtlich des Geschlechts kommen die Studien zu weniger einheitlichen Ergebnissen. Während Richter/Jung/Riekmann (2007, S. 132) für die Jugendfeuerwehr zeigen, dass sich die Mädchen vergleichsweise häufiger engagieren (41% zu 29%), stellen Fauser/Fischer/Münchmeier (2006, S. 204) für die Evangelische Jugend keine Geschlechterunterschiede bei der Übernahme von Ämtern fest.⁶⁰

Bei den Motiven für die Übernahme eines Amtes fließen häufig altruistische und sozial orientierte Motive zusammen, wie Fauser/Fischer/Münchmeier (2006) im Anschluss an die neuere Engagementforschung (vgl. auch Düx 2003) empirisch belegen. So fließt der z.T. stärkere Wunsch, etwas für andere zu tun, mit dem Wunsch, etwas für die eigene Entwicklung zu tun, zusammen (vgl. Fauser/Fischer/Münchmeier 2006, S. 211). Als maßgebliches Motiv für die Übernahme eines Amtes wird jedoch der Spaß an der Tätigkeit genannt, weshalb auch die intrinsische Motivation der Jugendlichen einen wesentlicher Faktor für die Amtsübernahme darstellt und ein „Hineindrängen“ in ein Amt gegen den Willen des/-r Jugendlichen wenig Erfolg versprechend ist, jedoch auch nicht häufig vorkommt (vgl. Bruner/Dannenbeck 2002, S. 66; Richter/Jung/Riekmann 2007, S. 133). Die Zugangswege zum Engagement im Verband passieren dagegen hauptsächlich über eigene Initiative, über ein „Hineinwachsen“ bzw. „Hineinrutschen“ in eine verantwortliche Position oder über ein Anwerben durch MitarbeiterInnen. Dabei geben die Befunde kaum Aufschluss darüber, wie leicht oder schwer die Rekrutierung von Jugendlichen für ein Engagement im Verband ist.⁶¹ Befunde von Richter/Jung/Riekmann (2007, S. 133) weisen darauf hin, dass es keine besondere Herausforderung darstellt, neue Jugendliche für Ämter zu gewinnen; so geben immerhin 38% der Befragten an, dass dies völlig problemlos sei. Darüber hinaus machen Befunde einer qualitativen Studie noch ein zweites Phänomen deutlich: Das ausschlaggebende Maß für die Engagierten ist nicht der rein quantitative Zeitumfang, sondern die eigene zeitliche Souveränität. „Sie möchten selbst bestimmen können, wann sie zur Verfügung stehen und wann nicht; sie möchten selbst die Option behalten, sich abzugrenzen, wenn sie das Gefühl haben, ihnen wächst die Aufgabe über den Kopf“ (Bruner/Dannenbeck 2002, S. 85). Der Erhalt dieser zeitlichen Souveränität wird derweil von den Engagierten als ihre persönliche Aufgabe begriffen, was umso schwieriger wird, je weniger Aktive es im Verband gibt, wie der Fall Bert aus einem biografischen Interview zeigt: „Er übernahm so viele Ämter und Gremienfunktionen, dass ihm am Ende die Erwartungshaltung der anderen Verbandsmitglieder (der weniger Aktiven, über die nicht nur er spricht) zu viel wird“ (Lehmann/Mecklenburg 2006, S. 100). Möglicherweise korrespondiert ein solches Verhalten auch mit dem Befund von Richter/Jung/Riekmann (2007), dass 55% der Jugendlichen mit Amt es für „schwierig bis unmöglich“ erachten, gleichwertigen Ersatz für sie zu finden. Auch über eine Ausübung bestimmter Ämter durch Hauptamtliche sind sich die Jugendlichen uneins, wie ebenfalls aus den Befunden von Richter/Jung/Riekmann (2007) hervorgeht:

⁵⁹ Siehe für Erläuterungen zu dem niedrigen Anteil Fauser/Fischer/Münchmeier (2006, S. 204).

⁶⁰ Auch die Daten des Freiwilligensurveys zeigen, dass es Engagementbereiche gibt, die vornehmlich für Jungen bzw. Männer attraktiv sind, und solche, die vorrangig für Mädchen bzw. Frauen von Interesse sind. Allerdings zeigt sich hier für das Jahr 2004 im Bereich „Kirche und Religion“ (zu dem man die Evangelische Jugend zählen mag) ein etwas stärkeres Engagement der Frauen als der Männer. Hingegen findet sich im Bereich „Freiwillige Feuerwehr/Rettungsdienste“ (die Jugendfeuerwehr wäre hier zuzuordnen) ein stärkeres Engagement der Männer (vgl. Gensicke/Picot/Geiss 2006, S. 238). Insgesamt zeigt der Freiwilligensurvey außerdem, dass Frauen erheblich seltener leitende Funktionen und Ämter im Rahmen des Engagements innehaben (vgl. Gensicke/Picot/Geiss 2006, S. 258).

⁶¹ Vor dem Hintergrund, dass Rauschenbach bereits Anfang der 1990er-Jahre darauf hinwies, dass die unproblematische und selbstregulative Rekrutierung neuer MitarbeiterInnen in der traditionellen Form zukünftig nur noch bedingt funktionieren würde (vgl. Rauschenbach 1991, S. 292), wären allerdings gerade diese Befunde interessant.

Sie fragen, ob sich die Jugendfeuerwehrmitglieder vorstellen können, dass das Amt des Jugendfeuerwehrwarts hauptamtlich, d.h. „gegen feste Bezahlung und ohne Wahl durch die Gruppe“ ausgeübt wird. Offensichtlich haben sich die Jugendlichen mit dieser Frage größtenteils noch nicht beschäftigt. Deshalb sind sich zwei Drittel der Befragten in der Beantwortung der Frage unsicher. Von dem verbleibenden Drittel aber sprechen sich immerhin 28% gegen hauptamtliche Jugendfeuerwehrwarte aus, wobei hier zwei Argumente im Vordergrund stehen: Der erste Grund ist, dass dies als „nicht demokratisch“ angesehen wird. Die Jugendlichen wollen selbst entscheiden, „mit wem sie auskommen müssen“ und halten es für vorteilhaft, wenn das Amt des Jugendfeuerwehrwartes durch die Jugendlichen gewählt wird. Der zweite Grund, der aus Sicht der Jugendlichen gegen die Hauptamtlichkeit spricht, ist, dass damit zugleich das Prinzip der Freiwilligkeit aufgegeben würde. Für die Jugendlichen ist dieses Amt gleichbedeutend mit einem „Dienst, den man freiwillig für die Gemeinschaft tut und der eine Berufung statt ein Beruf ist“ (Richter/Jung/Riekmann 2007, S. 127).

Bildung: Bildungserfahrungen in der Jugendverbandsarbeit reichen vom „zur Verfügung stellen“ von Räumen über konkrete Projekte und Aktionen bis zu Kursen und expliziten Bildungsangeboten in Jugendbildungsstätten (vgl. Deinet 2004; BMFSFJ 2005) – sie können also in ganz verschiedenen Settings gemacht werden. So geben bei Böhnisch u.a. (2006) jeweils über 80% der Befragten an, durch die Verantwortung für eine Aufgabe, durch Gruppentreffen, Ausflüge, Gespräche mit Gruppenleitungen und Gespräche bzw. Zusammenarbeit mit Jugendlichen etwas gelernt zu haben. 97% sind der Ansicht, dass sie durch die „Verantwortung für eine Aufgabe“ etwas lernen, wodurch die AutorInnen das Potenzial der Jugendverbandsarbeit im Bereich der Partizipation der Jugendlichen und den daraus resultierenden Kompetenzgewinn bestätigt sehen (vgl. ebd., S. 59f.).

Die Vermittlung expliziter Bildungsinhalte⁶² hat in den Jugendverbänden eine unterschiedliche Gewichtung: Das Beispiel der Landjugend zeigt, dass dort über 80% der Befragten der Landjugend der Ansicht sind, dass der Verband (Weiter-)Bildungsangebote bereitstellen sollte und mehr als ein Drittel der Befragten diese Bildungsangebote auch tatsächlich nutzen würden. Von den knapp 19% der Befragten, die meinen, dass die Landjugend keine Bildungsangebote machen sollte, glauben die meisten, der Verband habe andere Aufgaben bzw. es gebe genug andere Bildungsanbieter. Die Einschätzung, dass die Landjugend nicht kompetent genug sei, um Bildungsangebote zu machen, teilen nur knapp 3% der Befragten (vgl. BMELV 2001, S. 32).

Trotz des spezifischen Blickwinkels der Verbände, aus welchem die Jugendverbandsarbeit empirisch betrachtet wird, können mithilfe der Befunde der empirischen Studien die Zugehörigkeit von Kindern und Jugendlichen zum Verband nachgezeichnet und die Umsetzung der Leitlinien der Jugendarbeit gespiegelt werden. Ein systematischer Vergleich der Studien ist allerdings nicht möglich, da selbst gleiche Forschungsfragen selten mithilfe gleicher Items untersucht werden. Durch ihr methodisch vorwiegend quantitatives Vorgehen gewähren die Untersuchungen zudem nur bedingt Einblick in das, was in der Jugendverbandsarbeit eigentlich „passiert“ – in die von Fauser/Fischer/Münchmeier (2006) benannte „Realität“ der Verbände.

Anhand der Studien zur *Jugendgruppenarbeit (in Verbänden)* wird außerdem deutlich, dass die Schwerpunkte der empirischen Forschung und der Fokus der Diskussionen in der Fachöffentlichkeit thematisch nicht immer übereinstimmen. So ist einerseits Prävention ein wichtiges Thema in den Untersuchungen zur *Jugendgruppenarbeit (in*

⁶² Siehe zur Vermittlung konkreter Bildungsangebote ausführlich Kapitel 4.2.8.

Verbänden) (vgl. Brettschneider/Kleine 2002; Locher 2001; Raithel 2004), während es in der Fachöffentlichkeit äußerst kontrovers diskutiert wird (vgl. auch Sturzenhecker 2000; siehe auch Kapitel 4.3, Fußnote 100). Andererseits findet beispielsweise die interkulturelle Öffnung der Jugendverbände zwar lebhaften Eingang in den Fachdiskurs, ist aber kaum Gegenstand empirischer Untersuchungen.⁶³

4.2.4. Studien zu Offenen Angeboten der Jugendarbeit (in Einrichtungen)

Die Studien zu *Offenen Angeboten der Jugendarbeit (in Einrichtungen)* lassen sich grob in zwei Kategorien unterteilen: Zur ersten Kategorie gehören Untersuchungen von Strukturdaten der *Offenen Einrichtungen* (zumeist auf Landesebene); die einen repräsentativen Überblick über die Infrastruktur der *Offenen Arbeit* in den jeweiligen Bundesländern geben. Zur zweiten Kategorie zählen Studien, die – vorwiegend qualitativ – die Perspektive der BesucherInnen der *Offenen Arbeit* sowie – insbesondere ethnografisch – die Prozesse und Interaktionen in der *Offenen Arbeit* in den Blick nehmen.

Mittels der Befunde der Studien der ersten Kategorie kann ein Überblick über Ausstattung, Angebote, Zielgruppen und MitarbeiterInnen der *Offenen Einrichtungen* gegeben werden. Dies wird im Folgenden zunächst beispielhaft für die Bundesländer Baden-Württemberg (vgl. Koss/Fehrlen 2003), Berlin (vgl. Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Sport 2005) und Nordrhein-Westfalen (vgl. Liebig 2006) geschehen.⁶⁴ Als Kontrastfolie zu diesen Befunden sollen mithilfe der Studien von Pollmer (2002), Hartung (2005) und Klöver/Straus (2005) die Sichtweisen und Erwartungen der jugendlichen BesucherInnen an die Einrichtungen dargestellt werden, wodurch eine „Ist-Soll“-Situation der *Offenen Jugendarbeit* beschrieben werden kann.

Offene Einrichtungen – Angebote, Ausstattung, MitarbeiterInnen und Zielgruppe: Nach wie vor ist der Angebotsschwerpunkt der *Offenen Einrichtungen* der „Offene Betrieb“, der von (fast) allen Einrichtungen angeboten wird (vgl. Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Sport 2005, S. 20; Koss/Fehrlen 2003, S. 154). Daneben werden von den Einrichtungen vor allem medienpädagogische und kulturelle Angebote durchgeführt. Weitere Schwerpunkte der *Offenen Einrichtungen* liegen in der geschlechterdifferenzierten Arbeit – wobei die Einrichtungen jedoch hauptsächlich Angebote für Mädchen und junge Frauen bereitstellen⁶⁵ – und in der sportorientierten Jugendarbeit. Auch die Kooperation mit Schule bzw. Angeboten im Übergang „Schule-Beruf“ haben in der *Offenen Arbeit* eine Wichtigkeit erlangt.⁶⁶ Die politische Bildung dagegen nimmt einen eher rudimentären Stellenwert unter den *Offenen Angeboten* ein, die Befunde lassen jedoch keine Schlussfolgerungen über die Gründe hierfür zu.

63 Möglicherweise werden die Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung des „Projekts Ö – Interkulturelle Öffnung von Jugendverbänden und Jugendringen“ durch die FH Köln eine empirische Grundlage bieten. Ein Bericht zum Zwischenstand des Projekts ist bereits erschienen. Unter: www.ljr-nrw.de/projekte/projekt-oe/publikationen zum Download verfügbar. Abrufdatum 15.12.2009.

64 Die Befunde aus den einzelnen Bundesländern sind nur eingeschränkt vergleichbar, da ihnen unterschiedliche Untersuchungszeiträume (Baden-Württemberg: 2001; Berlin: 2004; NRW: 2004) und methodische Umsetzungen zugrunde liegen. Außerdem basiert die Offene Arbeit in den verschiedenen Bundesländern auf grundsätzlich unterschiedlichen Rahmenbedingungen, so dass die Befunde lediglich additiv dargestellt werden können. In den Originalstudien werden außerdem differenzierte Auswertungen u.a. zu den Trägern bzw. zu den regionalen Gegebenheiten vorgenommen, die an dieser Stelle aus Platzgründen nicht dargestellt werden können.

65 So finden beispielsweise in Baden-Württemberg doppelt so viele gezielte Angebote für Mädchen und junge Frauen statt wie für Jungen und junge Männer (vgl. Koss/Fehrlen 2003, S. 155).

66 Siehe dazu auch: Koss/Fehrlen (2003, S. 221-228); Liebig (2006, S. 57-72); Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Sport (2005, S. 29).

Die Ausstattung der Einrichtungen korrespondiert augenscheinlich mit den Angeboten. So kann für Baden-Württemberg gezeigt werden, dass alle Einrichtungen über ein Cafe bzw. eine Kneipe verfügen. In jeder siebten Einrichtung ist außerdem ein Mädchenzimmer vorhanden und jede vierte Einrichtung besitzt einen Medienraum. Außerdem gehören nach wie vor klassische Werkstätten zum Interieur vieler Einrichtungen und zusätzlich haben Proberäume und Tanzräume Einzug in einen Großteil der Einrichtungen gefunden (vgl. Koss/Fehrlen 2003, S. 24f.).

Den Befunden zu den Öffnungszeiten der Einrichtungen liegen in den einzelnen Bundesländern unterschiedliche Berechnungen zugrunde. Für Berlin ist lediglich die Aussage möglich ist, dass die Jugendfreizeitstätten durchschnittlich ca. 36 Stunden in der Woche geöffnet sind (vgl. Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Sport 2005, S. 20). Dagegen kann für NRW gezeigt werden, dass die meisten Einrichtungen zwischen 21 und 30 Stunden (27%) bzw. zwischen 11 und 20 Stunden (25%) geöffnet sind, während weniger als ein Zehntel der Einrichtungen (7%) mehr als 40 Stunden in der Woche geöffnet haben (vgl. Liebig 2006, S. 38). Für das Beispiel Baden-Württemberg können überdies die täglichen Öffnungszeiten gezeigt werden, wobei sich zeigt, dass ein Drittel der Einrichtungen täglich drei bis vier Stunden, ein weiteres Drittel fünf bis sechs Stunden und ein letztes Drittel sieben bis acht Stunden geöffnet hat. Gut 20% der Einrichtungen haben jedoch ausschließlich Öffnungszeiten am Nachmittag. Es bleibt abzuwarten, ob sich diese durch die Ausweitung der Ganztagschule möglicherweise verschieben bzw. verkürzen (vgl. Koss/Fehrlen 2003, S. 157).

Die Personaldecke in den *Offenen Einrichtungen* der Jugendarbeit ist eher dünn (vgl. Koss/Fehrlen 2003, S. 157). In Baden-Württemberg stehen in fast 40% der Einrichtungen nur ein/-e MitarbeiterIn zur Verfügung und in Berlin ergibt sich im Untersuchungsjahr 2004 insgesamt ein zahlenmäßiges Verhältnis von 650 Kindern und Jugendlichen zu einer Fachkraft (vgl. Koss/Fehrlen 2003, S. 84; Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Sport 2005, S. 17).

Mit Blick auf die hauptberuflich tätigen MitarbeiterInnen zeigt sich am Beispiel NRW, dass gut 57% mit einer vollen Stelle im Bereich der *Offenen Jugendarbeit* tätig sind. Weitere knapp 34% arbeiten in Teilzeit mit mehr als 19,25 Stunden pro Woche und insgesamt 9% sind mit weniger als 19,25 Stunden beschäftigt (vgl. Liebig 2006, S. 41). Die Befunde aus Baden-Württemberg machen deutlich, dass vor allem Frauen in Teilzeit beschäftigt sind: So ist mit gut 28% der Anteil der männlichen Mitarbeiter in einer (unbefristeten) Vollzeitbeschäftigung beinahe doppelt so hoch wie der der Frauen (15%) (vgl. Koss/Fehrlen 2003, S. 85f.). Hinsichtlich der fachlichen Qualifikation der hauptamtlichen MitarbeiterInnen kann für das Land NRW gezeigt werden, dass mehr als 56% aller hauptamtlichen MitarbeiterInnen über einen Fachhochschulabschluss der Fachrichtung Sozialarbeit/Sozialpädagogik verfügen. Weitere rund 11% der Fachkräfte sind Diplom-Pädagogen bzw. besitzen einen anderen Hochschulabschluss. Etwa 21% der MitarbeiterInnen in der *Offenen Jugendarbeit* in NRW haben eine ErzieherInnenausbildung absolviert. Für Baden-Württemberg zeigen sich vergleichbare Daten: So haben über 90% der hauptamtlich beschäftigten MitarbeiterInnen eine sozialpädagogische Ausbildung, davon besitzen 60% einen Abschluss an einer Fachhochschule bzw. Hochschule oder Berufsakademie und 27% haben eine Fachschule besucht.

In der pädagogischen Arbeit in *Offenen Einrichtungen* werden sehr unterschiedliche Anforderungen an die Kenntnisse und Fähigkeiten der MitarbeiterInnen gestellt. Diese Anforderungen können zum Großteil von hauptamtlichen Fachkräften erfüllt werden, aber ein wesentlicher Teil der Angebote – insbesondere im künstlerisch-kultu-

rellen, sportlichen oder technischen Bereich – wird auch von HonorarmitarbeiterInnen durchgeführt.⁶⁷ Über die Tätigkeit der HonorarmitarbeiterInnen und Ehrenamtlichen können folgende Aussagen getroffen werden: In Berlin stehen für Honorarkräfte im Jahr 2004 pro Einrichtung durchschnittlich 7.882 Euro zur Verfügung, damit ist die Ausstattung mit Honorarmitteln gegenüber 1995 (8.239 Euro) leicht gesunken (vgl. Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Sport 2005, S. 18). Die Zahl der Ehrenamtlichen in der *Offenen Jugendarbeit* in NRW wird für das 2004 auf 25.500 Personen geschätzt (vgl. Liebig 2006, S. 43).

Die BesucherInnen der *Offenen Einrichtungen* werden in den Studien in vier Gruppen unterschieden, wobei zu der Gruppe der regelmäßigen StammbesucherInnen die meisten Daten erhoben werden können⁶⁸: So sind in Berlin gut 6% der Gesamtzielgruppe der 6- bis 25-jährigen StammbesucherInnen der *Offenen Einrichtungen*, in NRW sind es knapp 5%.⁶⁹ Mit Blick auf die Altersstruktur der StammbesucherInnen wird insgesamt deutlich, dass diese zum Großteil unter 18 Jahren sind. Insbesondere die Altersgruppe der 14- (bzw. 15-)⁷⁰ bis 17-Jährigen stellen einen hohen Anteil an den StammbesucherInnen. Unterschiedliche Befunde liefern die Daten zur Zusammensetzung der StammbesucherInnen nach Geschlecht. Während die Befunde für Berlin zeigen, dass annähernd gleich viele Mädchen und junge Frauen regelmäßig eine *Offene Einrichtung* besuchen wie Jungen und junge Männer (48% weiblich zu 53% männlich), verweisen die Strukturdaten für NRW nach wie vor darauf, dass Mädchen und junge Frauen in *Offenen Einrichtungen* in der Minderheit sind: Ihr Gesamtanteil liegt bei 37%. Übereinstimmend zeigen die Befunde beider Länder jedoch, dass sich mit zunehmendem Alter der Frauenanteil stark verringert. Ein großer Anteil der StammbesucherInnen verfügt über einen Migrationshintergrund, dies trifft – sowohl in Berlin als auch in NRW – auf etwa vier von zehn BesucherInnen zu.

Offene Einrichtungen – Erwartungen und Beurteilungen der BesucherInnen: Die Befunde von Pollmer (2002) verweisen auf eine Problematik zwischen jüngeren und älteren Jugendlichen: „Die Älteren fühlen sich durch die ‚Kinder‘ gestört“ und die unterschiedlichen Interessen der Altersgruppen lösen Konflikte aus, wenn nicht genügend Räumlichkeiten für separate Treffpunkte zur Verfügung stehen (vgl. ebd., S. 41). Auch hinsichtlich der Angebote unterscheiden sich die Anforderungen in den verschiedenen Altersgruppen stark voneinander. Während die Erwartungen der jüngeren Altersstufe in der *Offenen Jugendarbeit* hauptsächlich Spiel, Spaß und Geselligkeit sind, gewinnt in der mittleren Altersstufe u.a. der Bereich der *Außerschulischen Jugendbildung* an Bedeutung.

Starke Kritik gegenüber den *Offenen Einrichtungen* findet sich vor allem bei den Jugendlichen, die die Einrichtungen selbst nicht nutzen. Diese Nichtnutzenden haben häufig nur wenig Wissen über die konkrete Arbeit der Einrichtungen, jedoch ein überwiegend negatives Bild. Dabei wird insbesondere die Kritik laut, dass die Einrichtungen nicht für alle Jugendlichen offen sind, sondern durch einige Gruppen besetzt werden. Ferner sehen sie in den *Offenen Einrichtungen* außerdem nicht die Möglichkeit, ihre eigenen Ideen umzusetzen, bzw. sie sehen sie nicht als Orte der Partizipation. *Offene Einrichtungen* werden von diesen Jugendlichen zudem weniger als Freizeitstätten, sondern vielmehr als Konfliktstätten

67 Zusätzlich sind außerdem weitere Beschäftigte (z.B. Zivildienstleistende, Praktikanten) und Ehrenamtliche in Offenen Einrichtungen tätig.

68 In seiner Definition der „BesucherInnengruppen“ richtet sich das Land Berlin (vgl. Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Sport 2005, S. 34f.) nach der Definition der Strukturdatenerhebung des Landes NRW. Es wird demnach unterschieden in: Regelmäßige StammbesucherInnen, unregelmäßige BesucherInnen, VeranstaltungsbesucherInnen und RaumnutzerInnen – Mitglieder von Vereinen oder Initiativen, die die räumlichen Möglichkeiten der Einrichtungen nutzen – (vgl. hierzu ausführlicher Liebig 2006, S. 43). Für Baden-Württemberg finden sich keine entsprechenden Differenzierungen.

69 Der leicht höhere Anteil der StammbesucherInnen an der Gesamtzielgruppe in Berlin gegenüber NRW lässt sich möglicherweise durch die Differenzen zwischen Ballungsräumen und ländlichen Gebieten erklären (vgl. Liebig 2006, S. 95).

70 Siehe hierzu Liebig (2006, S. 44).

wahrgenommen. Nichtbesuchsründe lauten etwa folgendermaßen: „Ich kenne jemanden, der schlechte Erfahrungen da gemacht hat“. Nach Ansicht der Forschenden verweist dies auf ein „Hörensagenproblem“ und macht deutlich, dass der Informationsfluss zu den Angeboten der *Offenen Arbeit* verbesserungsbedürftig ist (vgl. Hartung 2005; Klöver/Straus 2005).

4.2.5. Studien zur Mobilen Jugendarbeit/Streetwork

Die *Mobile Jugendarbeit/Streetwork* hat ihre gesetzliche Grundlage nicht nur im § 11 (Jugendarbeit), sondern auch im § 13 (Jugendsozialarbeit) des SGB VIII. Damit richtet sie sich nicht wie die anderen Handlungsfelder der Jugendarbeit an alle Kinder und Jugendlichen, sondern vor allem an sozial benachteiligte Jugendliche, deren Unterstützung einen erhöhten Aufwand an Zeit und Ressourcen benötigt und die die traditionellen Einrichtungen der Jugendarbeit/-hilfe häufig nicht nutzen (vgl. Delmas u.a. 2005, S. 11).⁷¹

Die empirische Beschreibung dieser Zielgruppe steht in den Untersuchungen zur *Mobilen Jugendarbeit/Streetwork* im Vordergrund: Wie setzt sich diese Zielgruppe zusammen? Was sind ihre zentralen Themen und Bedarfe? Wie bekommt die Zielgruppe den Zugang zu Angeboten der *Mobilen Jugendarbeit*? Wie gestaltet sich der Kontakt zwischen AdressatInnen und MitarbeiterInnen in der *Mobilen Arbeit*? Außerdem wurde mittels der Studien versucht, die Angebote, Tätigkeitsformen und Leistungen der *Mobilen Jugendarbeit/Streetwork* zu beschreiben.

Zielgruppe – Zusammensetzung sowie Zugang und Kontakt zur Mobilen Arbeit/Streetwork: Die Zielgruppe der *Mobilen Jugendarbeit/Streetwork* ist durch vielfältige Merkmale sozialer Benachteiligung gekennzeichnet. Dies sind vor allem Migrationserfahrung und die Zugehörigkeit zu gesellschaftlichen oder kulturellen Gruppen oder Szenen, die als Randgruppen ausgegrenzt werden. Aber auch Wohnungslosigkeit, Verschuldung, Gewaltbelastung und Delinquenz sowie Konsum von Alkohol und illegalen Drogen zählen zu diesen Merkmalen. Hinsichtlich der Migrationserfahrung weisen die Befunde aus Stuttgart und Berlin darauf hin, dass 37% der AdressatInnen (Stuttgart) bzw. 47% der AdressatInnen (Berlin) keinen Migrationshintergrund haben (vgl. Delmas u.a. 2005, S.16; Tossman/Tensil/Jonas 2007, S. 47). Unter den AdressatInnen mit Migrationshintergrund finden sich vor allem Jugendliche türkischer Herkunft (24% in Stuttgart, 21% in Berlin) und Jugendliche, deren Familien aus den ehemaligen jugoslawischen Gebieten stammen (8%⁷² in Stuttgart, 9% in Berlin). Das schulische Bildungsniveau der Befragten mit Migrationshintergrund liegt deutlich unterhalb desjenigen der AdressatInnen ohne Migrationshintergrund (vgl. Tossman/Tensil/Jonas 2007, S. 49). Das familiäre Umfeld der AdressatInnen unterscheidet sich kaum von dem ihrer AltersgenossInnen.⁷³ So zeigt sich für Berlin, dass gut die Hälfte der Jugendlichen mit beiden Elternteilen zusammen lebt, ein weiteres Drittel mit einem Elternteil. Allerdings erleben die Jugendlichen das Zusammensein innerhalb ihrer Familie eher als schlecht; 7% der befragten AdressatInnen haben weder zum Vater noch zur Mutter eine vertrauensvolle Beziehung (vgl. Tossman/Tensil/Jonas 2007, S. 38).

71 „Das Nebeneinander und im Idealfall sich ergänzende Miteinander von Jugendarbeit und Jugendsozialarbeit findet sich eher im städtischen Raum. Im ländlichen Raum lassen sich – aus Kapazitätsgründen bezogen auf die Anzahl der Jugendlichen und aus ökonomischen Gründen hinsichtlich kommunaler Finanzierungen – oft nur integrierte Konzepte realisieren, die eine klare Trennung zwischen Mobiler Jugendarbeit einerseits und offener Jugendarbeit andererseits kaum zulassen“ (Delmas u.a. 2005, S. 11).

72 In den Originaldaten wird differenziert nach Jugoslawien 5% und Kroatien 3%. (vgl. Delmas u.a. 2005, S. 16). Es ist davon auszugehen, dass diese Daten zusammengefasst werden müssen, um mit den Berliner Daten über das „ehemalige Jugoslawien“ vergleichbar zu sein.

73 Der Vergleich mit den entsprechenden AltersgenossInnen erfolgte über den DJI-Jugendsurvey 2003.

Mit Blick auf die Delinquenzbelastung der Zielgruppe zeigen die Daten einheitlich eine überdurchschnittliche Belastung der AdressatInnen – insbesondere in der Kategorie Gewaltdelikte. So geben in einer Studie von Wittmann/Kampermann (2008)⁷⁴ 60% der Befragten an, Gewaltdelikte begangen zu haben (am häufigsten „Gruppenkämpfe“ und „vorsätzliche Körperverletzung“) und 31% der untersuchten Jugendlichen in Berlin waren bereits einmal in ihrem Leben wegen Körperverletzungsdelikten angeklagt (vgl. Tossman/Tensil/Jonas 2007, S. 52).⁷⁵ Auch hinsichtlich des Konsums legaler und illegaler Drogen sind die AdressatInnen der *Mobilen Jugendarbeit* überverhältnismäßig stark betroffen. Zusammenfassend zeigen diese Daten, dass – entsprechend des Auftrags der *Mobilen Jugendarbeit* – die AdressatInnen von verschiedenen Merkmalen sozialer Benachteiligung betroffen sind.⁷⁶

Wie aber bekommt diese Zielgruppe Zugang zu den Angeboten der *Mobilen Jugendarbeit*? Hierzu gibt es unterschiedliche Befunde, die einerseits die Sichtweise der AdressatInnen und andererseits die Sichtweise der Fachkräfte der *Mobilen Jugendarbeit/Streetwork* widerspiegeln: Die Befragung der AdressatInnen zeigt auf, dass mehr als 50% der Jugendlichen den Zugang zur *Mobilen Jugendarbeit/Streetwork* über Freunde herstellen und er bei weiteren 35% über die Schule erfolgt. In knapp einem Viertel der Fälle haben die MitarbeiterInnen der *Mobilen Jugendarbeit/Streetwork* den Kontakt zu den Jugendlichen aufgebaut. Über eine Öffentlichkeitsarbeit die Kontaktaufnahme zu den Jugendlichen herzustellen, ist aus Sicht der AdressatInnen der *Mobilen Jugendarbeit* nicht anzuraten und auch die Vermittlung durch Beratungsstellen erscheint wenig ratsam (vgl. Wittmann/Kampermann 2008, S. 169). Die Fachkräfte der *Mobilen Arbeit* weisen ebenfalls darauf hin, dass sich Jugendliche bei Bedarf mitunter selbst an sie wenden bzw. über Freunde und Geschwister Kontakt herstellen. Häufig nehmen jedoch die Fachkräfte selbst gezielt Kontakt zu AdressatInnen auf, nachdem intern oder seltener extern – durch AnwohnerInnen, Polizei u.Ä. – ein potenzieller Bedarf der/des Jugendlichen festgestellt wurde. Diese Kontaktaufnahme erfolgt in mehreren Schritten: Zunächst erfolgt im Vorfeld häufig eine Recherche der Lebensumstände der Jugendlichen. Eine typische Strategie der eigentlichen Kontakthanbahnung ist schließlich das regelmäßige Ablaufen gleicher Routen. Im ersten Gespräch werden die Jugendlichen häufig direkt angesprochen („Hallo wir sind Straßensozialarbeiter“); diese erste Kontaktaufnahme wird jedoch als eher kurz und unverbindlich beschrieben (vgl. Tossman/Tensil/Jonas 2007, S. 66f.).

Nach einer erfolgreichen ersten Kontaktaufnahme kann die weitere Kontaktdauer und Kontakthäufigkeit ganz unterschiedlich verlaufen. So beschreiben Tossman/Tensil/Jonas (2007) für die AdressatInnen der *Mobilen Jugendarbeit* in Berlin einen vergleichsweise langfristigen und intensiven Kontakt zu den MitarbeiterInnen der *Mobilen Jugendarbeit*: Etwa 65% der befragten AdressatInnen geben eine Kontaktdauer von ein bis fünf Jahren an und weitere 17% äußern sogar, mehr als fünf Jahre mit den StreetworkerInnen in Kontakt zu stehen. Darüber hinaus nutzen zwei Drittel der Befragten (67%) die Angebote der *Mobilen Jugendarbeit/Streetwork* mehrmals die Woche und weitere 23% einmal wöchentlich (vgl. ebd., S. 106). Im Gegensatz dazu verweisen andere Befunde darauf, dass die Kontakte zwischen MitarbeiterInnen und AdressatInnen der *Mobilen Jugendarbeit/Streetwork* als eher lose denn als intensiv zu bezeichnen sind (vgl. z.B. Krebs 2004, S. 22).

74 Die entsprechende Studie „Mobile Jugendarbeit. Konzept und Verwirklichung“ (2008) von Wittmann und Kampermann ist nach Ablauf der Auswertungsphase gefunden worden. Sie findet sich deshalb nicht in Tabelle 5, aber in Abbildung 13: Aktuelle und bislang unberücksichtigte Studien.

75 Gleichzeitig sind die AdressatInnen der Mobilen Jugendarbeit jedoch auch überverhältnismäßig häufig Opfer von Gewalt (vgl. Wittmann/Kampermann 2008, S. 165; Tossman/Tensil/Jonas 2007, S. 53).

76 So zeigen Tossman/Tensil/Jonas (2007, S. 62) zusammenführend auf, dass 86% der von Ihnen befragten AdressatInnen der Mobilen Arbeit von mindestens einem Merkmal sozialer Benachteiligung betroffen sind.

Mobile Jugendarbeit/Streetwork – Arbeitsformen und Leistungen: Die Tätigkeitsbereiche der *Mobilen Jugendarbeit* können am Beispiel Berlins sehr konkret mithilfe von Tätigkeitsdokumentationen beschrieben werden (vgl. Tossmann/Tensil/Jonas 2007, S. 79): Dabei zeigt sich, dass die Fachkräfte ein Drittel ihrer Arbeitszeit der Gruppen- und Projektarbeit widmen. Zu den durchgeführten Gruppenaktivitäten zählen vor allem sportliche (31%) und kulturelle Aktivitäten (13%), aber auch die Bedeutung mehrtätiger Freizeitfahrten wird an dieser Stelle deutlich (vgl. zusätzlich auch Krebs 2004, S. 35). Gleichzeitig sind dies auch die Tätigkeitsbereiche der *Mobilen Jugendarbeit*, die bei Jugendlichen am bekanntesten sind und von ihnen am häufigsten genutzt werden (vgl. Wittmann/Kampermann 2008, S. 172). Etwa ein Viertel der Arbeitszeit der Fachkräfte entfällt auf Querschnittstätigkeiten wie Teamsitzungen, Öffentlichkeitsarbeit etc. Rundgänge im Sozialraum bzw. die Präsenz auf der Straße machen etwa ein Fünftel der Arbeitszeit aus. Damit trifft die These „StreetworkerInnen verbringen einen großen Teil ihrer Arbeit außerhalb der Einrichtung und suchen ihre Zielgruppen an deren Treffpunkt auf“ nicht durchgängig zu (vgl. Tossmann/Tensil/Jonas 2007, S. 79; Krebs 2004, S. 4).

Die Leistungen der *Mobilen Jugendarbeit/Streetwork* werden von den AdressatInnen in Stuttgart im Mittel mit der Note „zwei plus“ bewertet. Nur knapp 15% der untersuchten AdressatInnen stellen der *Mobilen Jugendarbeit/Streetwork* eine schlechtere Note als „gut“ aus. Ein negativer Aspekt, der häufig genannt wird, ist lediglich ein Mangel an zeitlichen Kapazitäten der *Mobilen Arbeit*: So führen AdressatInnen etwa an: „Also ich hab nichts [an der *Mobilen Arbeit*] auszusetzen, außer, wenn ich einen Termin will, dann, weil dann ist grad alles voll. Des find ich nicht so gut“, oder: „Mobile Jugendarbeit lässt sich nicht oft genug in den Bezirken blicken – Kids bräuchten mehr Beschäftigung“ (Wittmann/Kampermann 2008, S. 181f.). Auch die AdressatInnen in Berlin bewerten die *Mobile Jugendarbeit/Streetwork* beinahe ausschließlich positiv; dies begründen sie mit der Unterstützung, die sie durch die StreetworkerInnen erfahren: So äußern sie z.B., die StreetworkerInnen seien „da, wenn man Probleme hat“, „sie setzen sich ein“ und haben „immer ein offenes Ohr“ (Tossmann/Tensil/Jonas 2007, S. 108).⁷⁷ Die MitarbeiterInnen der *Mobilen Jugendarbeit/Streetwork* sehen es umgekehrt als ein wichtiges Kennzeichen für die Wirkung ihrer Arbeit an, dass die Jugendlichen von sich aus auf sie zugehen und das Gespräch suchen. Daneben werten es die Fachkräfte vor allem als Erfolg ihrer Arbeit, wenn die Jugendlichen ihre sozialen Kompetenzen erweitern – etwa Respekt anderen gegenüber entwickeln, Hilfe annehmen, kritikfähiger werden und Verantwortung für andere übernehmen. Generell wird in den Aussagen der Fachkräfte deutlich, dass kleine Schritte in der Arbeit wichtig sind (ebd., S. 96). Kritisch sehen sie, dass es „zu wenig Streetwork für Kinder“ im Alter zwischen 12 und 14 Jahren gibt⁷⁸ und auch für die wichtige Zielgruppe der Jugendlichen mit Migrationshintergrund konstatieren sie zusätzlichen Angebotsbedarf (ebd., S. 99).

Wenngleich sich nur wenige Studien zur *Mobilen Jugendarbeit/Streetwork* finden lassen, so gewähren sie doch einen umfassenden Überblick über die *Mobile Jugendarbeit/Streetwork* in unterschiedlichen Städten und Bundesländern. Insbesondere die Sichtweise der AdressatInnen auf die *Mobile Jugendarbeit* sollte in den Studien jedoch noch stärker als bislang in den Blick genommen werden.

⁷⁷ Zwei Drittel der befragten AdressatInnen aus Berlin nehmen dieses „Offene Ohr“ auch in Anspruch und sprechen mit den MitarbeiterInnen der *Mobilen Arbeit/Streetwork* über private und problembezogene Themen (vgl. Tossmann/Tensil/Jonas 2007, S. 107).

⁷⁸ Dabei zeigen Delmas u.a. (2005) für Baden-Württemberg auf, dass auch vermehrt Kinder unter 14 Jahren die Unterstützung durch Mobile Jugendarbeit in Anspruch nehmen.

4.2.6. Studien zur Jugenderholung

Die Maßnahmen der *Jugenderholung* stellen – laut der amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik für das Jahr 2004 – im Feld der öffentlich geförderten Maßnahmen der Jugendarbeit mit 47% den größten Anteil der Maßnahmen dar. Dennoch sind sie von den in Kapitel 1 beschriebenen Kürzungen der öffentlichen Ressourcen in besonderer Weise betroffen: So hat sich die Zahl der *Jugenderholungen* zwischen 2000 und 2004 um 23% reduziert (vgl. Pothmann 2006). Die *Jugenderholung* bleibt dennoch ein Handlungsfeld, welches viele Kinder und Jugendliche erreicht und es kann davon ausgegangen werden, dass zahlreiche TeilnehmerInnen durch sie zum ersten Mal mit der Jugendarbeit in Berührung kommen. Sie sind damit – folgt man der Untersuchung von Ilg/Weingardt (2007) – ein potenzieller Zugangsweg zur Jugendarbeit. Mithilfe der Daten der Kinder- und Jugendhilfestatistik und der bundesweiten Evaluation von 24 Freizeiten im Sommer 2005 von Ilg (2008) können einige Befunde zur Struktur der *Jugenderholung* sowie zu den MitarbeiterInnen und TeilnehmerInnen zusammengetragen werden.

Struktur, MitarbeiterInnen und TeilnehmerInnen: *Jugenderholungen* zeichnen sich durch eine kurze Dauer und eine im Vergleich zu „normalen“ Gruppenangeboten große Teilnehmergruppe aus. So dauern laut Jugendhilfestatistik ca. 64% der Maßnahmen nicht länger als 7 Tage und an 31% der Angebote nehmen zwischen 20 und 40 Kinder und Jugendliche teil (vgl. Pothmann 2006, S. 13ff.). Der Betreuungsschlüssel liegt im Mittel bei eins zu acht (vgl. Ilg 2008). Zu den häufigsten Reisezielen zählen Spanien, Deutschland, Ungarn und Frankreich und als häufigstes Transportmittel zur An- und Abreise wird der Reisebus genutzt. Zu den wichtigsten Programmkomponenten der untersuchten Freizeiten zählen „Zeit zum Baden“, „Zeit zur freien Gestaltung“ und ein „gemeinsames/verbindliches Abendprogramm für alle“. Als beliebte Unterkünfte gelten Hotels⁷⁹, Gästehäuser und Bungalows. Einfachere Unterkunftsarten, wie z.B. Zelte, haben an Bedeutung verloren. Dies belegen auch Daten der amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik, die zeigen, dass die Anzahl der Jugendzeltplätze in Deutschland zwischen 1991 und 2006 um 23,5% gesunken ist (vgl. Pothmann 2006). Gleichzeitig zeigen die Daten von Ilg (2008), dass die TeilnehmerInnen der Jugendfreizeiten mit einer Unterbringung auf einem Zeltplatz signifikant zufriedener sind als mit einer festen Unterbringung. Die TeilnehmerInnen an *Jugenderholungen* sind in der Regel jünger als die TeilnehmerInnen an *Internationalen Jugendbegegnungen*. Die Anzahl der weiblichen und männlichen TeilnehmerInnen ist in etwa gleich, allerdings zeigen sich erhebliche Unterschiede hinsichtlich des Bildungsniveaus. So besuchen 44% der TeilnehmerInnen unter 16 Jahren das Gymnasium, 26% die Realschule, 12% die Gesamtschule und 10% eine Hauptschule. Damit sind HauptschülerInnen bei Jugendreisen deutlich unterrepräsentiert, selbiges gilt für Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund.

Nur die Hälfte der *Jugenderholungen* in der Befragung von Ilg verfügt über einen oder mehrere hauptberufliche Mitarbeitende. Insgesamt machen die Hauptberuflichen 21% der Befragten aus, Ehrenamtliche 70% und andere Gruppen (etwa PraktikantInnen) weitere 9%. Der Altersdurchschnitt der haupt- und ehrenamtlichen MitarbeiterInnen liegt bei der Untersuchung von Ilg (2008) etwa 10 Jahre über dem der TeilnehmerInnen. Dreiviertel der MitarbeiterInnen haben bereits zuvor schon an einer anderen Freizeit als BetreuerIn teilgenommen. Darüber hinaus haben 83% der

79 Hier ist zu beachten, dass auch kommerzielle Veranstalter in diesen Zahlen enthalten sind.

MitarbeiterInnen selbst als Teilnehmende Erfahrungen in Freizeiten gesammelt. Zur formalen Qualifikation haben 40% der MitarbeiterInnen die JugendleiterInnencard, 33% einen allgemeinen Fortbildungskurs besucht und 20% haben keine Ausbildung für die Leitung von Jugendfreizeiten absolviert (vgl. ebd., S. 43ff.).

Zugang zur Jugendarbeit durch Jugenderholung: Wie die Befunde von Ilg/Weingardt (2007) deutlich machen, steigt durch die Teilnahme an Maßnahmen der *Jugenderholung* bei knapp der Hälfte der Befragten auch die Lust und Motivation, im Anschluss eine Jugendgruppe zu besuchen. Dieser Effekt ist bei Jungen besonders stark ausgeprägt (vgl. ebd., S. 94). Diese Ergebnisse sprechen zum einen für die Zufriedenheit der Teilnehmenden mit den Maßnahmen und zum anderen zeigen sie einen Weg auf, wie den Jugendlichen unter Umständen der Zugang zu längerfristigen Angeboten der Jugendarbeit eröffnet werden kann.

Insgesamt kann mittels der Studien zur *Jugenderholung* ein erster Überblick über Strukturen und Rahmenbedingungen der *Jugenderholung* gegeben werden, jedoch fehlen qualitative Befunde, die Aussagen darüber ermöglichen, was in den verschiedenen Formaten des Jugendreisens tatsächlich stattfindet, und solche, die die subjektive Perspektive der Kinder und Jugendlichen in den Blick nehmen (vgl. auch Thimmel 2008, S. 104).⁸⁰ Auch Befunde zu pädagogischen Prozessen und Wirkungen der *Jugenderholung* fehlen – im Gegensatz zur (*Internationalen*) *Jugendbegegnung* im folgenden Kapitel – völlig.

4.2.7. Studien zur (*Internationalen*) Jugendbegegnung

Die *Internationalen Jugendbegegnungen* sollten nach dem Zweiten Weltkrieg einen Beitrag zum besseren „gegenseitigen Verständnis“, zur „Aussöhnung der Völker“ und „zur Förderung der europäischen Integration“ leisten (vgl. Thimmel 2001). Den Bemühungen der *Internationalen Jugendbegegnungen* lag dabei lange die Vorstellung zugrunde, dass die Begegnung mit Angehörigen anderer Kulturgruppen „automatisch“ gegenseitiges Verständnis schafft. An Stelle dieser Vorstellung (der sogenannten Kontakthypothese) ist bereits mit der so genannten „Breitenbach-Studie“ (1979) das Konzept des „interkulturellen Lernens“ getreten (vgl. Breitenbach 1979). Seitdem setzen sich Forschende damit auseinander, welche interkulturellen Lernprozesse durch *Internationale Jugendbegegnungen* initiiert werden können. In der neueren Forschung nimmt außerdem das Interesse daran zu, welche Auswirkungen *Internationale Jugendbegegnungen* auf die Entwicklung anderer Kompetenzen bzw. „Schlüsselqualifikationen“ haben.⁸¹

Insgesamt existiert nur eine geringe Anzahl an Studien zu *Internationalen Jugendbegegnungen*, diese sind aber – zumindest im Vergleich zu anderen Handlungsfeldern der Jugendarbeit – nicht so theorielos, wie z.B. Chang (2006) kritisiert.⁸² Zwar basieren die Studien bislang nicht auf einer gemeinsamen Rahmentheorie, die die vorhandenen Erkenntnisse, Fragestellungen und theoretischen Ansätze integriert⁸³, dennoch zeichnen sich die Studien durch eine systematische Theoriebildung aus – so z.B. die Persönlichkeitstheorie von Epstein (1993; 1998) bei Thomas/Abt/Chang (2007a; 2007b) –, an der es in anderen Handlungsfeldern zum Teil noch mangelt.

⁸⁰ Die aktuellen Forschungsvorhaben und -ergebnisse zu Jugendreisen sind aktuell sekundäranalytisch ausgewertet worden (vgl. Stollenwerk 2009). Dies soll der Konzeptionierung einer „neuen Jugendreisestudie“ dienen und ist ein wesentlicher Schritt auf dem Weg zu einer stärkeren wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit dem Thema Jugenderholung.

⁸¹ Eine Analyse der unterschiedlichen Programmformate der Internationalen Jugendbegegnungen wird an dieser Stelle nicht geleistet, nicht zuletzt, weil diese aufgrund unterschiedlicher Charakteristika nur sehr eingeschränkt miteinander zu vergleichen sind (vgl. auch Ilg/Dubiski 2008; Chang 2006).

⁸² Chang konstatiert: „Die Theorielosigkeit der Austauschforschung wurde bereits vor Jahren kritisiert (z.B. Thomas 1985a), ist wegen der Vielzahl an atheoretischen Evaluationsstudien jedoch weiter aktuell“ (Chang 2006, S. 16).

⁸³ Dies hängt aber sicherlich auch mit der geringen Anzahl an Studien insgesamt zusammen (vgl. auch Chang 2006). Allerdings gibt es in der gesamten – sogenannten – Austauschforschung einige Studien mehr, die etwa Schüleraustausche u.ä. in den Blick nehmen (vgl. z.B. Bayrischer Jugendring 2001).

Interkulturelles Lernen: Nach Breitenbach (1979, S. 40) ist

„Interkulturelles Lernen (...) eine Form sozialen Lernens, das durch die Erfahrung kultureller Unterschiede und in Form kultureller Vergleiche sowohl zu einer genaueren Analyse und Relativierung der eigenen kulturellen Normen und Sozialsysteme als auch zum Abbau kultureller (nationaler) Vorurteile führt, wenn es zu Metakommunikation⁸⁴ über kulturelle Normen und Unterschiede kommt“.

Diese Definition, nach der interkulturelles Lernen als soziales Lernen definiert wird, durch das es gelingt, Vorurteile abzubauen bzw. ausdifferenzieren, wird in manchen Studien leicht modifiziert übernommen (vgl. etwa Mester 1998). Voraussetzung für interkulturelles Lernen ist dabei, dass über bewusst gewordene interkulturelle Problemfelder gesprochen wird – die sogenannte Metakommunikation. Diese sprachliche Metakommunikation ist in den *internationalen Jugendbegegnungen* nicht ausreichend vorhanden, wie die Befunde von Mester (1998) deutlich machen. Dieser zeigt, dass den Jugendlichen in den *Internationalen Jugendbegegnungen* zwar Selbst- und Fremdbilder verdeutlicht werden, d.h., dass sie andere Nationalitäten und Kulturen kennenlernen und dabei Unterschiede und Gemeinsamkeiten entdecken können. Gleichzeitig wird aber nicht über die Eigenarten, die Entstehung und die Veränderlichkeit von Selbst- und Fremdbildern gesprochen (vgl. ebd., S. 117). Trotz des Mangels an Metakommunikation hält Mester *Internationale Jugendbegegnungen* jedoch insgesamt für geeignet, interkulturelle Lernprozesse zu initiieren.⁸⁵ Allerdings finden sich keine generellen Nachweise dafür, dass *Internationale Jugendbegegnungen* zum interkulturellen Kompetenzgewinn führen: Zwar zeigen die Befunde der Studie von Engelbert/Herlth (2007) und Thomas/Abt/Chang (2007a; 2007b), dass die TeilnehmerInnen angeben, an interkulturellen Kompetenzen gewonnen zu haben, bei Messungen der tatsächlichen Einstellungsänderungen zeigen sich jedoch nur bedingt Wirkungen durch die Begegnung (vgl. Engelbert/Herlth 2007, S. 180).⁸⁶

Entwicklung anderer sozialer Kompetenzen: Die Befunde diverser Studien deuten darauf hin, dass die Teilnahme an *Internationalen Jugendbegegnungen* sich auch auf die Entwicklung anderer Kompetenzen auswirkt. Hierzu berichten die Befragten über eine Vielzahl von Wirkungen, die zum Teil noch Jahre später anhalten: So weisen Engelbert/Herlth (2007) darauf hin, dass die Handlungskompetenzen der TeilnehmerInnen sich verbessern. Insbesondere das Selbstwertgefühl und die Selbstwirksamkeitserwartung können durch die Teilnahme an einer *Internationalen Jugendbegegnung* gesteigert werden.⁸⁷ Auch Thomas/Abt/Chang (2007b) verweisen darauf, dass die Austausch Erfahrung einen bedeutsamen Beitrag zur Selbstsicherheit und Selbstwirksamkeit leisten kann:

Die Teilnehmenden, die sich zum Zeitpunkt vor dem Austausch wenig selbstsicher eingeschätzt haben, erleben im Austausch, dass sie unbekannte Situationen erfolgreich bewältigen können, dass sie auch ohne Eltern zurechtkommen und sich in der fremden Umgebung allein zurechtfinden. Durch diese positive Er-

84 „Metakommunikation bedeutet die Diskussion über ein bewußt gewordenes interkulturelles Problemfeld und den bewußten Versuch, eine gemeinsame Basis herzustellen. So kann metakommunikativ gesprochen werden, weshalb eine Position der anderen vorzuziehen ist und ob man selbst in der Lage wäre, eine Position zu wechseln oder warum man sich nicht dazu in der Lage sieht“ (Mester 1998, S. 15).

85 Zu dieser positiven Bewertung kommt Mester (1998), weil weitere wichtige Bedingungen in den einzelnen Beobachtungsdimensionen erfüllt sind (vgl. Mester 1998, S. 160).

86 Die Entwicklung der interkulturellen Kompetenz wird bei Engelbert und Herlth (2007) schwerpunktmäßig über die drei Indikatoren „Akzeptanz kultureller Vielfalt“, „Ablehnung von Zuwanderern“ und „Interesse an Europa“ gemessen.

87 Engelbert/Herlth (2007, S. 182) weisen den Selbstwirksamkeitseffekt hauptsächlich für Jungen bzw. junge Männer nach. Für Mädchen bzw. junge Frauen sind die dauerhaft gegebenen Sozialisationseinflüsse im Elternhaus dominant, die durch die Begegnungserlebnisse nicht überlagert werden können. Wenn junge Frauen allerdings während der Begegnung in überdurchschnittlichem Maße in die Gruppe integriert werden, können auch sie an Selbstwertgefühl und Selbstwirksamkeitserwartung gewinnen.

fahrung der Selbstwirksamkeit werden die Jugendlichen bestärkt, eigenständig neue Situationen aufzusuchen und neue Dinge auszuprobieren, um ihre Selbstwirksamkeit weiter auszubauen“ (Thomas/Abt/Chang 2007b, S. 67).

Weiterhin zeigen die Befunde, dass die soziale Gehemmtheit der TeilnehmerInnen im Verlaufe der *Internationalen Jugendbegegnungen* gesenkt werden kann und die Teilnehmenden eine größere Offenheit gegenüber fremden Menschen entwickeln (vgl. Engelbert/Herlth 2007; Thomas/Abt/Chang 2007b). Dagegen verweisen die Ergebnisse nicht auf eine grundsätzliche Steigerung der Empathie bei den Jugendlichen durch die Teilnahme an einer *Internationalen Jugendbegegnung* (vgl. Engelbert/Herlth 2007, S.180f.).

Fremdsprachenkenntnisse: Die Kenntnisse von Fremdsprachen (insbesondere Englisch) sind eine wichtige Voraussetzung für die Teilnahme an *Internationalen Jugendbegegnungen*. Deshalb nehmen vorrangig Jugendliche und junge Erwachsene an *Internationalen Jugendbegegnungen* teil, die gute Englischkenntnisse und häufig auch bereits Auslandserfahrung besitzen (vgl. Jordan-Ecker 2002). Dies sind vorwiegend GymnasiastInnen und GesamtschülerInnen, während Haupt- und SonderschülerInnen (jeweils 1%) sehr selten zu den Teilnehmenden zählen (vgl. auch Ilg/Dubiski 2008, S. 21; Chang 2006, S. 122; Engelbert/Herlth 2007, S. 33). Dabei sind die Sprachbarrieren ein wichtiger Grund⁸⁸ für die mangelnde Teilnahme der Jugendlichen mit geringerem Bildungsniveau an *Internationalen Jugendbegegnungen*; diese Jugendlichen haben auch nach mehreren Jahren Schulenglisch oft wenig Vertrauen in die eigenen Englischkenntnisse (vgl. Jordan-Ecker 2002). Die Sprachkenntnisse der BegegnungsteilnehmerInnen sind ausgeprägt: So geben in der Untersuchung von Mester (1998) 76% der Teilnehmenden an, sich gut auf Englisch unterhalten zu können (ebd., S. 131) und in der Untersuchung von Chang (2006) gibt die Mehrzahl der Befragten an, die englische Sprache fließend (34%) oder gut (54%) zu beherrschen (vgl. ebd., S. 122).⁸⁹ Trotz dieser Kenntnisse benötigen mehr als die Hälfte der Befragten bei Mester (1998) nach eigener Angabe zeitweise sprachliche Unterstützung durch das Team, durch andere Jugendliche oder DolmetscherInnen. Sehr hilfreich bei der Bewältigung von Sprachproblemen sind nach ihrer Ansicht non-verbale Programmelemente (Workshops, Spiele, Collagen u.ä.) (vgl. ebd., S. 133). Dieses Ergebnis stützen auch die Befunde von Engelbert/Herlth (2007), wonach die TeilnehmerInnen mit geringen Sprachkenntnissen sich zum einen wesentlich seltener an stark inhaltlich-orientierten Programmelementen beteiligen und zum anderen bei Teilnahme merklich weniger von dieser profitieren als Teilnehmende mit ausgeprägten Sprachkenntnissen. Gute Sprachkenntnisse sind ebenso für die Integration der TeilnehmerInnen einer Gruppe von Bedeutung und Sprachprobleme können unter Umständen sogar zur Isolation einzelner TeilnehmerInnen führen⁹⁰ (vgl. ebd. S. 69; auch Mester 1998, S. 134).

Die Teilnahme an einer *Internationalen Jugendbegegnung* trägt aber auch bei einem Großteil der Teilnehmenden dazu bei, Hemmungen im Gebrauch der Fremdsprache abzubauen. So geben bei Thomas/Abt/Chang (2007b) über

88 Als weiteren wichtigen Grund für die Nichtteilnahme von HauptschülerInnen an Internationalen Jugendbegegnungen beschreibt Jordan-Ecker (2002) deren mangelnde Kenntnis bzw. Informiertheit über die Programme.

89 Weitere Fremdsprachen werden von den Teilnehmenden dagegen in weit geringerem Ausmaß gut gesprochen, dies sind je nach Programm z.B. Französisch, Spanisch, Russisch.

90 So können Engelbert/Herlth (2007) zeigen, dass „Jugendliche mit gravierenden Problemen im sprachlich-kommunikativen Bereich eine größere Zurückhaltung [zeigen] wenn sie auf ihre Bereitschaft zu einer weiteren Campteilnahme angesprochen werden – u.U. auch dadurch ausgelöst, dass Kontakte zu TeilnehmerInnen aus anderen Nationen weniger positiv bewertet werden und die in den Camps geschlossenen Bekanntschaften sich mit einiger zeitlicher Distanz zu den erlebten Begegnungen als nicht besonders tragfähig erweisen“ (Engelbert/Herlth 2007, S. 69).

die Hälfte der Befragten an, dass sich ihre Fremdsprachenkenntnisse verbessert haben, und immerhin 23% wurden durch die Teilnahme an der Begegnung zum Erwerb einer neuen Fremdsprache inspiriert (ebd., S. 71).

Insgesamt deuten die Befunde der Studien darauf hin, dass *Internationale Jugendbegegnungen* dazu geeignet sind, interkulturelles Lernen zu initiieren sowie auch zur Entwicklung anderer sozialer Kompetenzen einen wesentlichen Beitrag zu leisten. Die Befunde zu den Fremdsprachenkenntnissen der TeilnehmerInnen verweisen jedoch auf einen zweifachen Handlungsbedarf: Zunächst gilt es im Vorfeld der *Internationalen Jugendbegegnung* Voraussetzungen zu schaffen, die auch Jugendlichen mit geringerem Bildungsniveau die Teilnahme an den Begegnungen ermöglichen, und schließlich gilt es, in der Begegnung sprachlich-kulturelle Asymmetrien zu verhindern. Hierzu gehört auch, sich TeilnehmerInnen mit Sprachproblemen anzunehmen, um diesen eine ausreichende Integration in die Gruppe zu ermöglichen.

4.2.8. Studien zur Außerschulischen Jugendbildung/Mitarbeiterfortbildung

Wenn es so etwas wie zentrale Handlungsfelder, vielleicht so etwas wie einen „Jugendarbeitskern“ gibt, dann müsste man die *Außerschulische Jugendbildung* mit hierzu zählen. Dies leitet sich schon aus dem SGB VIII ab, wonach die *Außerschulische Jugendbildung* mit all ihren Facetten der allgemeinen, politischen, sozialen, naturkundlichen und technischen Bildung einen Schwerpunkt der Jugendarbeit darstellt. Das sich hierüber bereits andeutende breite thematische Spektrum des Handlungsfeldes spiegelt sich in der Forschungslandschaft wider. Hierzu gehören ebenso Untersuchungen zur politischen Bildung wie zur Wertekommunikation. Evaluationen von Projekten, die Regelangebote für alle Jugendlichen darstellen, werden gleichermaßen vorgestellt, wie Projekte für Jugendliche mit spezifischem Problembezug. Die Unterschiedlichkeit der Studien zur *Außerschulischen Jugendbildung* erschwert eine übergreifende Analyse, deshalb sollen im Folgenden beispielhaft Befunde zur politischen Jugendbildung (vgl. Schröder/Balzter/Schroedter 2004) vorgestellt werden. Anhand dieser ist ein näherer Blick auf die Didaktik und Methodik der *Außerschulischen Jugendbildung* möglich.

Zur Fort- und Weiterbildungen von ehrenamtlichen und hauptamtlichen MitarbeiterInnen der Jugendarbeit, die im zweiten Teil des Kapitels betrachtet werden sollen, finden sich nur vereinzelte Hinweise. Die Forschungsergebnisse zur Fortbildung ehrenamtlicher MitarbeiterInnen beschränken sich im Wesentlichen auf eine Evaluation der JugendleiterInnencard (Juleica) in Baden-Württemberg, die als bundesweit einheitlicher Qualifikationsnachweis für ehrenamtliche MitarbeiterInnen in der Jugendarbeit gilt⁹¹ (vgl. Landesjugendring Baden-Württemberg 2008), und zur Fort- und Weiterbildung hauptamtlicher MitarbeiterInnen finden sich Hinweise in der bereits in diesem Kapitel erwähnten Befragung von Schröder/Balzter/Schroedter (2004).

Außerschulische (politische) Jugendbildung: Die Befunde von Schröder/Balzter/Schroedter (2004) zeigen, dass der politischen Bildung nach wie vor eine große Bedeutung innerhalb der *Außerschulischen Jugendbildung* zukommt, wobei zunehmend auch sozial benachteiligte, bildungsfernere Jugendliche, Auszubildende und berufstätige Jugendliche als Zielgruppen mit einbezogen werden. Die Veranstaltungen zur politischen Bildung können den Teilnehmenden zu Orientierungen verhelfen und neue persönliche Perspektiven eröffnen. Gleichzeitig wird deut-

⁹¹ Siehe zur JugendleiterInnencard (Juleica) auch Kapitel 10.4. sowie Exkurs im zweiten Teil des Bandes.

lich, dass sich die Inhalte und Ziele der politischen Jugendbildung in den letzten Jahren deutlich verändert haben. Während etwa Ziele wie die „Förderung friedenspolitischer Einstellungen“, die „internationale Solidarität“ und die „Erlangung ökologischer Kompetenzen“ deutlich an Bedeutung verloren haben, haben Ziele, wie der „Abbau von fremdenfeindlichen Einstellungen, die „Weiterentwicklung von Demokratie und Erweiterung der Partizipationskompetenz“ und die „Förderung der gesellschaftlichen Gleichstellung von Frauen und Männern“ einen relativ hohen Bedeutungsgewinn zu verzeichnen. Darüber hinaus haben auch Ziele, die sich auf die Persönlichkeitsentwicklung beziehen, wie die „Entwicklung sozialer Kompetenzen“ und die „Stärkung der Persönlichkeit beim Übergang in das Erwachsenenleben“, deutlich an Bedeutung gewonnen (vgl. Schröder/Balzter/Schroedter 2004, S. 128f.).

Mitarbeiterfortbildung: Die Befunde zur JugendleiterInnencard zeigen, dass die Juleica-Ausbildung bislang noch nicht nach einheitlichen Standards geschieht, jedoch fast drei Viertel der Trägerorganisationen eine konkrete Ausbildungsbeschreibung für die Juleica-Ausbildung haben. Knapp 92% der Befragten erachten Standards in der Juleica-Ausbildung für notwendig und sinnvoll, wobei die Vermittlung pädagogischer Kenntnisse als wichtigster Standard der Ausbildung angesehen wird (vgl. Landesjugendring Baden-Württemberg 2008, S. 32f.).

Als hauptsächliche Motive für die ehrenamtlichen MitarbeiterInnen, die JugendleiterInnencard zu erwerben, gelten der „Wunsch, eine Freizeit leiten zu können“, sowie der „Wunsch, die persönlichen Kompetenzen zur Leitung einer Jugendgruppe zu erwerben“ (vgl. Landesjugendring Baden-Württemberg 2008, S. 21).⁹² Die ehrenamtlichen MitarbeiterInnen, die eine Juleica erworben haben, bestätigen, dass sie das in der Juleica-Ausbildung Erlernte regelmäßig anwenden und die Ausbildung somit einen hohen praktischen Nutzen hat. Den größten Gewinn der Ausbildung sehen die Befragten in der eigenen Persönlichkeitsentwicklung, außerdem werden die eigene Qualifizierung und die sozialen Aspekte der Ausbildung für wichtig befunden (vgl. ebd., S. 21).⁹³ Auch in einer Befragung von Burmeister und Brinkmann (2005) wird die JugendleiterInnencard von den befragten ehrenamtlichen MitarbeiterInnen überwiegend als hilfreich (34%) oder als teilweise hilfreich (31%) angesehen. Ein Viertel der Befragten sieht keinen praktischen Nutzen der Juleica (vgl. ebd., S. 25).

Die Befunde von Schröder/Balzter/Schroedter (2004) zur Fort- und Weiterbildung hauptamtlicher MitarbeiterInnen zeigen Folgendes: 76 der 125 befragten JugendbildungsreferentInnen geben an, im Rahmen ihrer Tätigkeit mindestens eine Zusatzqualifikation erworben zu haben. Darunter befinden sich 27 Personen mit zwei und elf Personen mit drei Zusatzqualifikationen. Es zeigt sich, dass dies zum einen auf Bestreben der Einrichtungen geschieht (bei einigen der befragten BildungsreferentInnen ist die Teilnahme an Fortbildungen sogar im Arbeitsvertrag festgeschrieben). Zum anderen wird aber auch deutlich, dass die eigene Bereitschaft der BildungsreferentInnen zur Teilnahme an Fortbildungen hoch ist.⁹⁴ Inhaltlich sind diese Fortbildungen hauptsächlich auf die Bereiche *Psychologie und Pädagogik* sowie *Methodik und Didaktik* ausgerichtet, kaum hingegen auf den Bereich *Öffentlichkeitsarbeit*, obwohl viele JugendbildungsreferentInnen in diesem Bereich ein großes Defizit bei ihren Trägern sehen (vgl. Schröder/Balzter/Schroedter 2004, S. 176f.).

⁹² Die Befunde machen deutlich, dass einige Verbände die Juleica explizit einfordern, wenn ein Jugendlicher freiwillig für den Verband tätig werden möchte (vgl. Landesjugendring Baden-Württemberg 2008, S. 24).

⁹³ Dagegen steht der materielle Nutzen der Juleica eher im Hintergrund: Die Vergünstigungen, die mit dem Besitz der Karte verbunden sind (z.B. preiswertere Kino- oder Schwimmbadbesuche), werden von den InhaberInnen privat kaum genutzt.

⁹⁴ Da in einem von Überstunden geprägten Berufsalltag oft wenig Zeit für Fortbildungen bleibt, absolvieren einige der JugendbildungsreferentInnen diese sogar während ihres Jahresurlaubs (vgl. Schröder/Balzter/Schroedter 2004, S. 176f.).

4.2.9. Studien zur Kulturellen Jugend(bildungs)arbeit

Die *Kulturelle Jugend(bildungs)arbeit* bietet Kindern und Jugendlichen eine breite Angebotspalette an Ausdrucks- und Gestaltungsformen in den Bereichen Musik, Theater, Tanz und Schauspiel. Entsprechend vielfältig stellt sich die „Landschaft“ empirischer Studien zu diesem Feld dar. So existieren neben übergreifenden Studien von Lindner (2003) und der „Landesvereinigung Kulturelle Jugendarbeit NRW“ (LKJ) (2000, 2001, 2006) auch Studien zu spezifischen Angeboten: Darunter sind zwei empirische Untersuchungen zu Theater/Musical-Projekten von Finke/Haun (2001) sowie van der Brink/Strasser (2008), die Evaluation eines Jugendzirkusprojekts (vgl. Kolleck 2004) und vier Studien zur musisch-kulturellen Jugendarbeit von Krone (1999), Dentler (2001), Schemm/Ilg (2007) und Ilg/Ackermann (2007). Während die Studien der LKJ (2000; 2001; 2006) vor allem die Leistungen und Angebote der *Kulturellen Jugend(bildungs)arbeit* abbilden, werden in den übrigen – vorwiegend qualitativen – empirischen Studien primär die psychosozialen Wirkungen und Bildungseffekte⁹⁵ *Kultureller Jugend(bildungs)arbeit* untersucht. Die Befunde zu diesen Bildungswirkungen werden im Folgenden näher analysiert.

Bildungseffekte: Die empirischen Studien weisen auf vielfältige Wirkungen *Kultureller Jugend(bildungs)arbeit* hin: So berichten etwa AdressatInnen in einer Evaluation von Lindner (2003) im Rahmen von 50 Interviews über 30 verschiedenartige Lernerfahrungen (vgl. ebd. S. 11).⁹⁶ Neben einer Steigerung der Kreativität und des Ausdrucksvermögens wird in den Studien dabei einheitlich über psychosoziale Wirkungen der *Kulturellen Jugendarbeit* – insbesondere in Hinblick auf Selbstwirksamkeit und Selbstbewusstsein⁹⁷ – berichtet (vgl. Finke/Haun 2001; Lindner 2003; van der Brink/Strasser 2008). Gerade auch bildungsbenachteiligte Jugendliche, die sich dem schulischen Lernen verweigern, erfahren im Rahmen *Kultureller Jugendarbeit*, wie leistungsfähig sie sein können. Sie sind durch die Freiwilligkeit der Teilnahme gefordert, Stellung zu beziehen, wie weit sie sich auf die *Kulturelle Jugendarbeit* einlassen und engagieren wollen (vgl. Josties 2008). Diese Freiwilligkeit und der Freiraum, den die Jugendlichen in der *Kulturellen Jugendarbeit* erfahren, ist ihnen nach eigenen Angaben besonders wichtig und kann nach Lindner (2003) ein Bildungsimpuls sein (vgl. ebd., S. 40). Das freie und selbständige Ausprobieren neuer künstlerischer Ausdruck- und Gestaltungsformen ist immer auch eine Auseinandersetzung mit dem Fremd- bzw. Andersartigen. Diese Öffnung gegenüber dem Unbekannten – sowohl in Bezug auf die Inhalte als auch in Hinblick auf andere Beteiligte – kann dazu beitragen, dass die Jugendlichen Kompetenzen wie Toleranz, Offenheit und Übersetzungsfähigkeit entwickeln, die wiederum zur kulturellen Kompetenz gehören⁹⁸ (vgl. Josties 2008, S. 122; Lindner 2003, S. 61). Durch die künstlerischen Gestaltungsaufgaben in der *Kulturelle Jugend(bildungs)arbeit* lernen die Jugendlichen zudem, sachlich-gegenständliche Probleme zu lösen und dabei selbstorganisiert zu handeln. Die empirischen Studien liefern einheitliche Befunde dafür, dass sie dabei ihre Methodenkompetenzen – insbesondere ihre Planungs- und Organisationsfähigkeit⁹⁹ – erweitern können (vgl. Josties 2008, S. 124; Lindner 2003, S. 65).

⁹⁵ Zum theoretischen Bildungsverständnis der Kulturellen Jugendarbeit siehe auch Fuchs (2004).

⁹⁶ Die Lernerfahrungen wurden von Lindner aufbauend auf den Aussagen der befragten TeilnehmerInnen an Kultureller Jugend(bildungs)arbeit systematisiert. Sie reichten vom „lernen, zu kooperieren“ bis zum „lernen, Neues zu gestalten und ohne Anleitung eigenständig fortzusetzen“ (Lindner 2003, S. 73).

⁹⁷ Finke/Haun (2001) beschreiben die Entwicklung des Selbstbewusstseins anhand des Theaterspiels folgendermaßen: „Macht man in diesem Prozess positive Erfahrungen, lässt dies beinahe zwangsläufig auch das Vertrauen zu sich selbst wachsen“ (ebd., S. 101).

⁹⁸ Siehe zur kulturellen Kompetenz auch die Ausführungen von Timmerberg/Schorn (2009). In deren Band ist auch die Evaluation des Kompetenznachweises Kultur enthalten. Diese Evaluation ist nicht mit in die Analyse aufgenommen worden, wird aber im zweiten Teil des vorliegenden Bandes in einem anderen Zusammenhang näher beschrieben (vgl. Kapitel 10.4).

⁹⁹ Diese Fähigkeiten müssen die Jugendlichen etwa bei der Realisierung von Ausstellungen, Konzerten o.Ä. unter Beweis stellen. Das Beispiel der Studie von Schemm/Ilg (2007, S. 36f.) zum musisch-kulturellen „TenSing-Projekt“ zeigt, dass sich 35% der jugendlichen TeilnehmerInnen neben dem Singen im Chor auch im organisatorischen Bereich engagieren und dort eigenverantwortlich planen und handeln können.

Es können jedoch nicht zu allen Bildungsansprüchen, die die *Kulturelle Jugend(bildungs)arbeit* verfolgt, auch empirisch Effekte nachgewiesen werden. So formuliert die „Bundesvereinigung Kulturelle Kinder- und Jugendbildung“ (BKJ) als Qualitätsanspruch, dass *Kulturelle Jugendbildung* zu Sinnstiftung und Lebensbewältigung beitragen soll (vgl. BKJ 1994, S. 23). Nach den empirischen Befunden von Finke/Haun (2001) kann jedoch zunächst nicht bestätigt werden, dass *Kulturelle Jugendbildung* zu einem sinnerfüllteren Leben beiträgt, eine wesentliche Orientierungshilfe für die Bewältigung von Alltagskonflikten bietet bzw. dass insgesamt ein Zusammenhang zwischen Theaterspielen und einer generell als befriedigender erlebten Lebenssituation besteht (vgl. ebd., S. 103).

4.3 Partizipation, Bildung, Integration, Gender Mainstreaming – Paradigmen der Jugendarbeit im Spiegel der Studien

Im Folgenden wird bei der Analyse der Studien die Handlungsfeldlogik verlassen. An dieser Stelle wird in der Analyse demnach nicht mehr nach Handlungsfeldern mit ihren je eigenen Zielen und Aufgaben unterschieden, sondern es wird vielmehr nach für die Jugendarbeit zentralen Paradigmen respektive Grundtheorien und Handlungsprinzipien differenziert. Dies sind im Einzelnen:

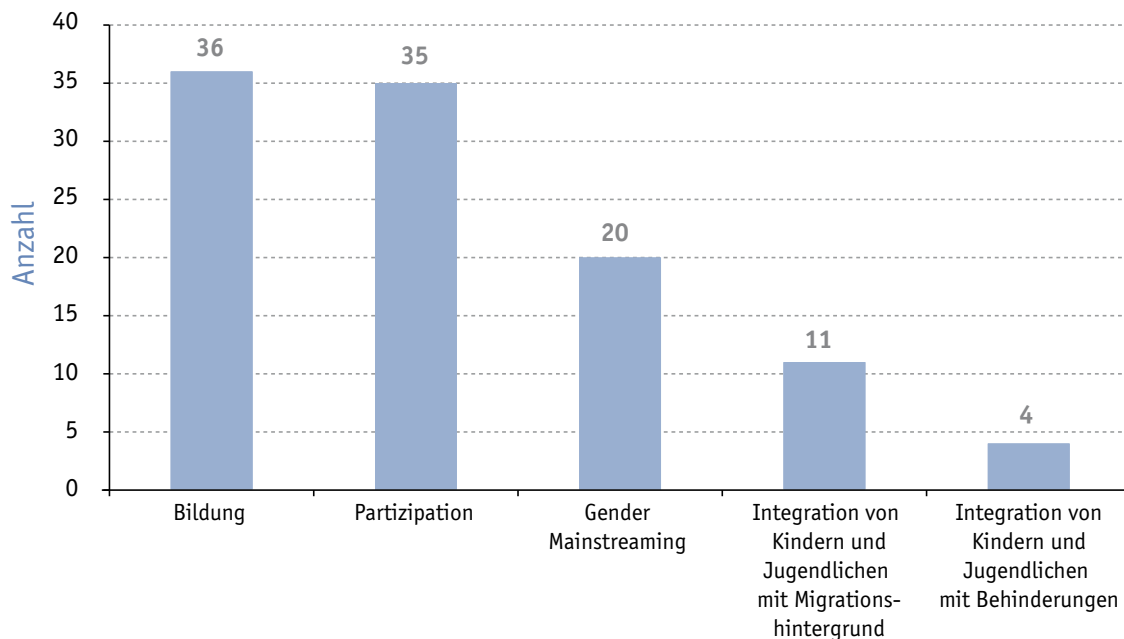
- a) Partizipation,
- b) Bildung,
- c) Integration sowie
- d) Gender Mainstreaming.¹⁰⁰

Diese Grundprinzipien werden in der Praxis der Jugendarbeit schon seit Jahrzehnten als Leitlinien für das eigene Arbeiten angesehen und sind dennoch keine feststehenden Konzepte. Sie sind von äußeren Faktoren abhängig, wie man es nach PISA am Beispiel der Bildung oder nach Einführung des Gender Mainstreaming-Konzepts bei der geschlechterorientierten Jugendarbeit sehen konnte. Hierdurch entsteht eine besondere Schwierigkeit bei dem Versuch der empirischen Erfassung dieser Grundprinzipien. Diese wird noch dadurch verstärkt, dass die genannten Paradigmen Untersuchungsgegenstand der Studien sein können, ohne dass sie explizit genannt werden. Um aber Trennschärfe zu bewahren, bleibt bei der Auswertung nur die Möglichkeit, solche Grundorientierungen zu betrachten, die auch in den primären Daten explizit benannt werden. Auch hierbei bleibt das Problem bestehen, dass nicht eindeutig festzustellen ist, ob die ForscherInnen ein gleiches Verständnis des jeweiligen Paradigmas haben, wie es in dem hier vorliegenden Text (in enger Anlehnung an die Gesetzestexte) zugrunde gelegt wird.

100 Dies geschieht auch im Anschluss an den Kinder- und Jugendförderplan des Landes NRW, der besagt: „Der Kinder- und Jugendförderplan stellt – entsprechend den Vorgaben des KJFöG – hohe Ansprüche an die pädagogische Arbeit mit Kindern und Jugendlichen. Er geht davon aus, dass die Träger sich ihrer Querschnittsaufgaben bewusst sind und sich z.B. für die Realisierung des Gender-Gedankens stark machen, ihre interkulturellen Ansätze erweitern und Angebote für Kinder mit Zuwanderungsgeschichte bereithalten. Eine Querschnittsaufgabe von besonderer Bedeutung ist der Bildungsauftrag dieser Handlungsfelder“ (MGFFI 2006, S.3). Unter den Punkten 4.1 bis 4.4 sind im Kinder- und Jugendförderplan einige der Querschnittsaufgaben näher definiert. Ein Paradigma, das nicht mit in die Analyse aufgenommen wird, ist die Prävention. Um die Prävention als Grundorientierung der Jugendarbeit gibt es seit einigen Jahren eine kontrovers geführte Debatte, in der auch die Gefahren und Nebenwirkungen der Präventionsorientierung aufgezeigt werden. Diese sind jedoch nicht in erster Linie der Grund für die Entscheidung der Nichtbetrachtung von Prävention, sondern vielmehr die Ansicht, dass Prävention keine grundsätzliche, pauschale und inklusive Anforderung an das gesamte Arbeitsfeld der Jugendarbeit darstellt, sondern das Jugendarbeit sich nur dann an Prävention beteiligen soll, wenn sie es mit Kindern aus „risikobelasteten Lebensbedingungen“ zu tun hat, deren soziale Integration dadurch erschwert wird (vgl. Stegmann 2000; Lieven 2002).

In den empirischen Studien zur Jugendarbeit werden vor allem die Paradigmen Bildung (n=36) und Partizipation (n=35) behandelt. Auch Gender Mainstreaming als Leitlinie findet in knapp einem Viertel der Studien zur Jugendarbeit Berücksichtigung, wohingegen die Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund und die Integration von Jugendlichen mit Behinderung in der Jugendarbeit kaum empirisch untersucht werden (vgl. Abbildung 12).

Abbildung 12: Ausgewählte Paradigmen der Jugendarbeit als Untersuchungsgegenstand in empirischen Studien (n=66 ; Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: Projekt „Das Wissen zur KJA“

Partizipation

Als ein wichtiges, wenn nicht das wichtigste Paradigma für die Jugendarbeit ist „die Partizipation Heranwachsender in Form von Mitgestaltung, Mitverantwortung und (partieller) Selbstorganisation zu nennen“ (Düx 2003, S. 14). Partizipation ist im SGB VIII unter Mitbestimmung und Mitgestaltung¹⁰¹ als Aufgabe für die Felder der Jugendarbeit gem. § 11, I gesetzlich fixiert¹⁰² und wird als pädagogisches Prinzip bzw. Leitlinie betrachtet. Thole (2000) formuliert hierzu Folgendes:

Partizipation bedeutet, Kindern und Jugendlichen Handlungsfelder anzubieten, in denen sie Selbstorganisations- und Mitbestimmungsvarianten erproben können, aber auch lernen, wie sie auf gesellschaftliche Entwicklungen und Planungen, die ihre augenblickliche Situation oder ihre Zukunft betreffen, Einfluss nehmen können (Thole 2000, S. 260).¹⁰³

¹⁰¹ Zur näheren Begriffsbestimmung von Partizipation siehe Lüders (2003, S. 155f.).

¹⁰² Außerdem ist im § 8 SGB VIII die Beteiligung von Kindern und Jugendlichen in der gesamten Kinder- und Jugendhilfe rechtlich kodifiziert.

¹⁰³ Partizipation bedeutet in diesem Sinne also die Beteiligung von Kindern und Jugendlichen in der Jugendarbeit (Beteiligung nach Innen) und nicht die Beteiligung der

Partizipation ist als Querschnittsaufgabe womöglich die am schwierigsten zu erfassende Kategorie, weil sie zwar als pädagogisches Prinzip von jeher Teil der Jugendarbeit ist, aber der Begriff Partizipation erst in den letzten Jahren vermehrt verwendet wurde und sich in seinem semantischen Umfeld neben den Synonymen Beteiligung und Mitwirkung auch Begriffe mit niedrigerem Anspruch wie Teilnahme und solche mit höherem Anspruch wie Teilhabe finden lassen (vgl. Lüders 2003, S. 155).¹⁰⁴

Über die Möglichkeiten der Partizipation in der *Jugendgruppenarbeit (in Verbänden)* zeichnen die Befunde ein positives Bild (vgl. auch Kapitel 4.2.3). Belege dafür sind, dass bei den empirischen Studien in diesem Handlungsfeld die Mehrheit der Befragten folgender Ansicht ist:

- Die Möglichkeiten der Mitbestimmung im Verband sind beträchtlich. Jüngere Mitglieder sehen größere Einschränkungen bezüglich ihrer Mitbestimmungsmöglichkeiten als Ältere (vgl. Richter/Jung/Riekmann 2007, S. 68).
- Das eigene Gruppenprogramm kann aktiv mitgestaltet werden (vgl. BMELV 2001, S. 38).
- Die Funktionsträger haben eine enge Bindung an die Mitgliederbasis (vgl. Baur/Braun 2000, S. 186f.).

Diese positive Einschätzung zu den Möglichkeiten der Partizipation findet sich für die *Offene Jugendarbeit* nicht in dieser Eindeutigkeit: Zwar hat die klassische Form der Mitbestimmung der BesucherInnen noch ein deutliches Gewicht: So zeigen Klöver/Straus (2005) am Beispiel der *Offenen Einrichtungen* in München, dass in drei Viertel aller Einrichtungen, die von Jugendlichen besucht werden, und in gut der Hälfte der Einrichtungen, die von Kindern besucht werden, „allgemeine Runden“ (Vollversammlungen, Foren etc.) stattfinden, in denen Themen besprochen werden, die die BesucherInnen beschäftigen.¹⁰⁵ Dennoch bedeutet dies umgekehrt auch, dass in knapp einem Viertel der Einrichtungen für Jugendliche und in knapp der Hälfte der Einrichtungen für Kinder kein institutionalisiertes Mitbestimmungsgremium existiert (vgl. Klöver/Straus 2005, S. 42). Die Partizipation der BesucherInnen gestaltet sich bei inhaltlichen Themen (etwa den Angeboten) leichter als bei anderen „heikleren“ Themen (etwa Öffnungszeiten, Personalfragen u.Ä.). Hier räumen nur wenige Einrichtungen ihren BesucherInnen ein Mitbestimmungsrecht ein. Probleme bei der Partizipation sind nach Ansicht der MitarbeiterInnen, dass die BesucherInnen (insbesondere Jugendliche, Kinder seltener) wenig Interesse an Beteiligung zeigen, dass ihre Aufmerksamkeitsspanne gering und ihr Durchhaltevermögen kurz ist. Dementsprechend ist der Anteil der BesucherInnen, der sich aktiv von sich aus beteiligt, gering (10%). Besonders Jugendliche, die die *Offenen Einrichtungen* nur gelegentlich besuchen, geben zu 60% an, dass sie nicht wissen, ob sie mitbestimmen können (vgl. Klöver/Straus 2005, 45ff.).

Bildung

In der Jugendarbeit gibt es eine lange Tradition, die eigenen Arbeitsweisen als Bildung zu konzipieren (vgl. Sturzenhecker o.J., S. 1; auch ausführlich Sturzenhecker/Lindner 2004). Dabei wird in diesem Zusammenhang auf ein eher weites Verständnis von Bildung rekurriert, das Bildung nicht auf Wissensvermittlung verkürzt und sich auf die entsprechende gesetzliche Grundlage berufen kann.

Jugendarbeit an jugend- und gesellschaftspolitischen Entscheidungen (Beteiligung nach Außen) (vgl. auch Lüders 2003, S. 156ff.).

¹⁰⁴ Der Terminus der „Teilnahme“ wird in dieser Analyse nicht unter Partizipation gefasst.

¹⁰⁵ Dabei geht es etwa um Anschaffungen, die Sauberkeit in der Einrichtung, die Raumbelastung, Ausflüge, Selbstöffnung, Gruppengründungen, Hausverbote, Öffnungszeiten etc. (vgl. Klöver/Straus 2005, S. 41).

Auch die empirische Erforschung der Bildungsprozesse in der Jugendarbeit hat in den letzten Jahren Hochkonjunktur. Dies machen bereits die Titel einiger Studien deutlich: In 10 von 89 Studien finden sich im Titel die Begriffe „Bildung“, „Bildungsarbeit“, „Bildungswirkungen“ sowie „Kompetenz“, „Kompetenzentwicklung“, „Kompetenzerwerb“ und „Kompetenzbildung“ (vgl. auch Anhang A).¹⁰⁶ Die Forschung zur Jugendarbeit bedient sich des Begriffs Bildung dabei mit unterschiedlichem Anspruch.¹⁰⁷ An dieser Stelle wird beispielhaft das Bildungsverständnis der Studie von Dux u.a. (2008) skizziert: In dieser wird Bildung als Aneignung von Welt und Entfaltung der eigenen Potenziale und Kräfte in Auseinandersetzung mit inneren und äußeren Anregungen verstanden. Mit diesem auf die gesamte Person und Persönlichkeit ausgerichteten Konzept folgen die Forschenden auch dem 12. Kinder- und Jugendbericht (vgl. Dux u.a. 2008, S. 26).

Die Forschung zur Bildung in der *Jugendgruppenarbeit (in Verbänden)* beschäftigt sich hauptsächlich mit der Kompetenzbildung im Jugendverband, die in ganz unterschiedlichen Bereichen und Settings stattfinden kann. Insbesondere die Verantwortung für eine Aufgabe¹⁰⁸, aber auch Gruppentreffen, Ausflüge, Gespräche mit Gruppenleitungen und Gespräche bzw. Zusammenarbeit mit anderen Jugendlichen bieten Lerngelegenheiten im Jugendverband, wie Böhnisch u.a. (2006, S. 60) zeigen können.

Auch die Studien zur *(Internationalen) Jugendbegegnung* und zur *Kulturellen Jugend(bildungs)arbeit* weisen für diese Handlungsfelder der Jugendarbeit jeweils eine Vielzahl von Bildungswirkungen aus. Neben dem interkulturellen Kompetenzgewinn durch die Teilnahme an einer *(Internationalen) Jugendbegegnung* und der Steigerung der Kreativität und des Ausdrucksvermögens durch die *Kulturelle Jugend(bildungs)arbeit* zeigen sie weitere Bildungswirkungen: Insbesondere das Selbstwertgefühl und die Selbstwirksamkeitserwartung können nach Ansicht der ForscherInnen durch die Teilnahme an Maßnahmen der *(Internationalen) Jugendbegegnung* und der *Kulturellen Jugend(bildungs)arbeit* gesteigert werden.

Darüber hinaus zeigen die Studien noch weitere Bildungswirkungen der Jugendarbeit, die jedoch weiter fundiert werden müssten. Hierzu ist es allerdings zunächst notwendig, die Forschungsinstrumentarien zur Messung von Bildungswirkungen weiter zu entwickeln, um nicht nur auf die Selbsteinschätzung der TeilnehmerInnen angewiesen zu sein.

106 Gemeint sind folgende Studien: Böhnisch u.a. 2006; Delmas u.a. 2004; Dux u.a. 2008; Fehrlen u.a. 2008; Hess u.a. 2004; Ilg u.a. 2007; Lindner 2003; Müller u.a. 2005; Rink/Altenähr 2008; Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Sport 2005. Auffällig ist, dass alle genannten Studien innerhalb der zweiten Hälfte des für das Projekt relevanten Beobachtungszeitraums veröffentlicht worden sind. Offenbar ist Bildung erst als Thema innerhalb der Jugendarbeit Anfang der 2000er-Jahre (wieder-) entdeckt worden.

107 Deshalb ist auch eine durchaus kritische Auseinandersetzung mit der Verwendung des Bildungsbegriffs grundsätzlich notwendig, denn „natürlich kann man fragen, ob der Bildungsbegriff [...] nicht in einer Art und Weise ausgedehnt wird, die ihn völlig unspezifisch macht und von seinen traditionellen Bedeutungsinhalten weitgehend trennt. Wenn das „Training in der Muckibude“, das „Zocken am Computer“ und das „Abhängen in der Clique“ so ganz umstandslos zu den Bildungsprozessen gerechnet wird, gibt es dann überhaupt noch irgendwelche Tätigkeiten und Orte, die nicht mehr zur Bildung gehören?“ (Göppel 2009, S. 177).

108 Hier wird nach Ansicht von Böhnisch u.a. (2006) auch das Potenzial der Jugendarbeit im Bereich der Partizipation der Jugendlichen und der daraus resultierende Kompetenzgewinn deutlich.

Integration

Eine zentrale Grundorientierung für die Jugendarbeit ist die Integration. Damit ist nach Thole (2000) gemeint:

Unterschiedliche Interessen und Bedürfnisse, kulturelle Orientierungen und Artikulationen, Milieus und Lebenswelten, unterschiedliche Ethnien und religiöse Orientierungen grundsätzlich in ihre Angebote einzubinden und den Angehörigen beider Geschlechter, aber auch denen, die aufgrund körperlicher und/oder geistig-seelischer Beeinträchtigungen besondere Ansprachen wünschen, Raum zur Entfaltung von spezifischen Anliegen anzubieten (Thole 2000, S. 260).

Demnach ergibt sich eine Unterscheidung in – erstens – die Integration von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund und – zweitens – die Integration von Kindern und Jugendlichen mit Behinderung.¹⁰⁹

Integration von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund

In den verschiedenen Handlungsfeldern der Jugendarbeit sind Jugendliche mit Migrationshintergrund und ausländischer Staatsbürgerschaft unterschiedlich stark vertreten. Ein hoher Anteil an Jugendlichen mit Migrationshintergrund findet sich in der *Offenen Jugendarbeit*. So weist etwa Liebig (2006) für NRW einen Anteil von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund von 41% an allen StammesbesucherInnen der *Offenen Arbeit* aus (vgl. ebd., S. 56).¹¹⁰ Dagegen hat eine interkulturelle Öffnung der *Jugendgruppenarbeit (in Verbänden)* noch nicht ausreichend stattgefunden.¹¹¹ Dementsprechend konstatieren etwa die AutorInnen der Landjugendstudie: „In den meisten Gruppen bleiben die Deutschen unter sich. Rund 75% der Befragten geben an, keinen ausländischen Jugendlichen bei der Landjugend zu kennen“ (BMELV 2001, S. 13). Ferner wünscht sich ein Viertel der Mitglieder der Jugendfeuerwehr Hamburg die Mitgliedschaft von Jugendlichen mit Migrationshintergrund im Verband (vgl. Richter/Jung/Riekman 2007, S. 70).

Dies sind lediglich erste Anhaltspunkte für die mangelnde Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in weiten Teilen der Jugendarbeit aus Sicht der TeilnehmerInnen respektive Mitglieder. Bei einer weiteren Frage zur Integration besteht hingegen noch ein erhebliches Forschungsdefizit: So ist die Frage, wie sich Jugendliche mit Migrationshintergrund bzw. nichtdeutscher Staatsangehörigkeit in die verschiedenen Angebote und Verbände der Jugendarbeit selbst einbezogen fühlen, bislang noch unbeantwortet.

In diesem Kontext muss auch die Bedeutung von MigratInnenjugendselbstorganisationen empirisch stärker untersucht werden. Die zunehmend stattfindende Gründung dieser Jugendorganisationen von MigrantInnen wird im Fachdiskurs weigehend positiv bewertet. Die These, dass die MigratInnenjugendselbstorganisationen zu einer Segregation beitragen können, wird dort weitgehend nicht geteilt (vgl. Nick 2005, S. 25).

¹⁰⁹ Die Aufgabe, den Angehörigen beider Geschlechter Raum zur Entfaltung von spezifischen Anliegen anzubieten, findet sich unter Punkt Gender Mainstreaming wieder.

¹¹⁰ Die jugendlichen BesucherInnen der Offenen Einrichtungen mit Migrationshintergrund sind zum großen Teil männlich.

¹¹¹ Jedoch bemühen sich die Jugendverbände seit einigen Jahren verstärkt um eine interkulturelle Öffnung. Siehe etwa hierzu NIJAF – Netzwerk interkultureller Jugendverbandsarbeit und -forschung. Unter www.jugendserver.de/index.php?m=16&id=318&sub=319 zum Download verfügbar. Abrufdatum 01.02.2010.

Integration von Kindern und Jugendlichen mit Behinderung

Zur Integration von Kindern und Jugendlichen mit Behinderung¹¹² in der Jugendarbeit finden sich kaum Befunde, so dass hierzu wenig differenzierte Aussagen getroffen werden können: So war es im Rahmen einer Studie von Klöver/Straus für die *Offenen Einrichtungen* in München nicht möglich zu erheben, inwieweit in den Einrichtungen ausreichend Wissen, Personal und behindertengerechte Infrastruktur vorhanden ist, um Jugendliche mit unterschiedlichen Behinderungen zu integrieren. Gleichwohl zeigen die AutorInnen drei allgemeine Probleme auf, die – abgesehen von möglichen Infrastrukturproblemen – Integrationsbemühungen der *Offenen Jugendarbeit* im Wege stehen:

Dies ist zunächst das „Freie Zeit“-Problem: Jugendliche mit Behinderung, die in speziellen Einrichtungen betreut werden, haben einen stark strukturierten Tagesablauf. Durch diese Tages- und Wochenstruktur haben sie kaum freie Zeit. Neu ist dann für sie in einer *Offenen Einrichtung*, dass ihre Zeit nicht vorstrukturiert ist, dass sie einfach stundenlang nur „rumhängen“ können, wenn sie es wollen. Ein weiterer Hinderungsgrund für Jugendliche mit Behinderung, eine *Offene Einrichtung* zu besuchen, können auch die Eltern sein, die ihren jugendlichen Kindern den Besuch nicht zutrauen („Eltern-Problem“). Und letztendlich führen Unsicherheiten und Berührungsängste sowohl auf Seiten der Behinderten als auch auf Seiten der Nichtbehinderten dazu, dass Jugendliche mit Behinderung den Besuch einer *Offenen Einrichtung* aus Befangenheit eher vermeiden (vgl. Klöver/Straus 2005, S. 35f.).

Vorhandene Berührungsängste auf Seiten der Jugendlichen ohne Behinderung gegenüber behinderten Jugendlichen machen die Befunde der Jugendfeuerwehrstudie deutlich. Diese zeigen, dass sich nur ein Viertel der nichtbehinderten Mitglieder der Jugendfeuerwehr eine Mitgliedschaft von Jugendlichen mit Behinderung im Verband wünschen, 14% möchten keine Jugendlichen mit Behinderung in ihrem Verband haben und den restlichen Jugendlichen ist es egal bzw. haben sie keine Meinung dazu (vgl. Richter/Jung/Riekman 2007, S. 70).

Dass diese Unsicherheitsgefühle durch den engeren Kontakt zwischen Behinderten und Nichtbehinderten schwinden können, zeigen die Befunde der Evaluation eines integrativen Projekts der *Internationalen Jugendbegegnung* von Engelbert/Herlth (2007). Auch für dieses Projekt gestaltete sich die Rekrutierung von Jugendlichen mit Behinderung zunächst als sehr schwierig. Die schließlich teilnehmenden Jugendlichen mit Behinderung nehmen mögliche Integrationsprobleme dann jedoch überwiegend (zu knapp 60%) in nur geringem Ausmaß wahr. Jedoch empfinden 35% der Befragten immerhin mäßige und 7% starke Integrationsprobleme. Jugendliche mit und ohne Behinderung beteiligen sich in gleichem Maße an den Programmpunkten der Jugendbegegnung und identifizieren sich mit diesen. Auch für die Jugendlichen ohne Behinderung stellt die Teilnahme der behinderten Jugendlichen einen Erfahrungsgewinn dar. Ihre Befangenheit gegenüber behinderten Jugendlichen wird durch die Jugendbegegnung deutlich reduziert (vgl. Engelbert/Herlth 2007, S. 181f.).¹¹³

¹¹² Siehe zur Intergration von Menschen mit Behinderung auch Dederich (2001).

¹¹³ Dieser Abbau der Unsicherheit gegenüber behinderten Teilnehmenden lässt sich gut an folgender Aussage eines nichtbehinderten Teilnehmers nachvollziehen: „Am Anfang habe ich immer unterschieden behindert, nicht behindert. So hab ich einfach gedacht. Ich weiß nicht, aber ich war da ein bisschen vorsichtig und da war das ganz normal. Aber mittlerweile – die gehören einfach genauso dazu, weil man hat einfach auch viel mit denen gesprochen und viel mit denen gemacht, und es ist einfach kein Unterschied mehr eigentlich“ (Engelbert/Herlth 2007, S. 56).

Gender Mainstreaming

Die Gleichstellung von Mädchen und Jungen ist in § 9, SGB VIII als gesamte Aufgabe der Jugendhilfe festgeschrieben. Es ist eine Aufforderung bei der Ausgestaltung der Leistungen „die unterschiedlichen Lebenslagen von Mädchen und Jungen zu berücksichtigen, Benachteiligungen abzubauen und die Gleichberechtigung von Mädchen und Jungen zu fördern“. Seit Gender Mainstreaming 1999 zur EU-Richtlinie und somit zur gesellschaftlichen Anforderung auf höchster Ebene wurde¹¹⁴, wurde es in die allgemeinen Grundsätze des Kinder- und Jugendplans des Bundes vom 19.12.2000 aufgenommen (vgl. Debbing u.a. 2005)¹¹⁵ und ist seitdem neben der Bildung als Querschnittsaufgabe vermehrt Gegenstand des theoretischen Diskurses. Es kann „hinsichtlich der Entwicklung von Ansätzen geschlechtsbewusster, geschlechterdifferenzierter Mädchen- und Jungenarbeit bereits auf eine gewisse Tradition verwiesen werden“ (Düx 2003, S. 15; vgl. auch Rose 2004; Ginsheim/Meyer 2001).

Dabei divergieren die Einschätzungen zum Gender Mainstreaming in der Jugendarbeit jedoch stark, was auch in den empirischen Studien zur Jugendarbeit deutlich wird:¹¹⁶

Betrachtet man zunächst die Verteilung von Mädchen und Jungen in der *Jugendgruppenarbeit (in Verbänden)*, so zeigt zum Beispiel der Wirksamkeitsdialog für NRW für das Jahr 2005 annähernd eine Gleichverteilung von Mädchen und Jungen (vgl. Landesjugendring NRW e.V. 2007). Auch die Befunde der Landjugendstudie und der Studie der Evangelischen Jugend machen deutlich, dass die Jugendverbände generell keine „Jungenverbände“ mehr sind (vgl. Fauser/Fischer/Münchmeier 2006; BMELV 2001). In einzelnen Verbänden finden sich jedoch nach wie vor erhebliche Differenzen zwischen Mädchen und Jungen. So nehmen etwa an den Veranstaltungen der Jugendfeuerwehr in NRW im Jahr 2005 nur 17% Mädchen teil, wohingegen an den Angeboten der Sängeryugend im Sängerbund NRW mehr als 80% Mädchen und junge Frauen teilnehmen (vgl. Landesjugendring NRW e.V. 2007, S. 36).

Die *Offenen Einrichtungen* der Jugendarbeit werden dagegen von Mädchen und jungen Frauen wesentlich seltener besucht als von Jungen und jungen Männern, und dies verstärkt sich noch mit zunehmendem Alter.¹¹⁷

Die selbstverständliche und zugleich problematische Dimension, die das eigene Geschlecht im Jugendverband insbesondere für Mädchen spielen kann, zeigt Suthues am Beispiel weiblicher Mitglieder der Pfadfinderschaft Sankt Georg auf. Diesen erscheint die Zugehörigkeit zum Verband und die Zugehörigkeit zum weiblichen Geschlecht als

114 Siehe zur Geschichte und Definition des Gender Mainstreamings in der Jugendarbeit z.B. Rose (2004).

115 Im Kinder- und Jugendfördergesetz des Landes NRW heißt es in § 4 Förderung von Mädchen und Jungen/Geschlechterdifferenzierte Jugendarbeit wörtlich: „Bei der Ausgestaltung der Angebote haben die Träger der öffentlichen und freien Jugendhilfe die Gleichstellung von Mädchen und Jungen als durchgängiges Leitprinzip zu beachten (Gender Mainstreaming). Dabei sollen sie

- die geschlechtsspezifischen Belange von Mädchen und Jungen berücksichtigen,
- zur Verbesserung ihrer Lebenslagen und zum Abbau geschlechtsspezifischer Benachteiligungen und Rollenzuschreibungen beitragen,
- die gleichberechtigte Teilhabe und Ansprache von Mädchen und Jungen ermöglichen und sie zu einer konstruktiven Konfliktbearbeitung befähigen,
- unterschiedliche Lebensentwürfe und sexuelle Identitäten als gleichberechtigt anerkennen.“

116 Rose (2004, S. 36) konstatiert hierzu, dass schon der 6. Jugendbericht im Jahr 1984 eine unzureichende Datenlage zur Mädchenfrage in der Jugendarbeit vorfand und sich diese Entwicklung seitdem kaum quantitativ verändert hat. Auch derzeit sind wenig ‚harte‘ empirische Fakten zum Stand der Mädchengleichstellung in der Jugendarbeit wie auch in der Jugendhilfe vorhanden. Der Bundesjugendring empfiehlt seinen Mitgliedsverbänden zur Untersuchung des Gender Mainstreamings in der Jugendarbeit die Durchführung eines „Gender Selbstchecks“ mit anschließender Auswertung (siehe auch www.jugendserver.de/index.php?m=10&id=119). Der BDJ NRW hat einen solchen „Gender Selbstcheck“ durchgeführt und kann mit dessen Hilfe zeigen, dass die Implementierung von Gender Mainstreaming schon in vielen Bereichen des BDJ gelungen ist (vgl. Landesjugendring NRW 2007, S. 21f.).

117 Die Gründe dafür, warum sich wesentlich mehr Jungen als Mädchen in den Offenen Einrichtungen finden, sind vielfältig. Klöver/Straus (2005) etwa konstatieren aufgrund ihrer Befunde hierzu: „Dafür, dass Mädchen nicht in die Freizeitsstätte gehen, finden sich eher wenige Gründe, die in der Freizeitsstätte selbst liegen würden. Weder, dass ihnen die Angebote der Häuser nicht gefallen würden, noch haben sie generell Probleme mit den dortigen BetreuerInnen. Stärker noch als bei Jungen gibt das Votum der FreundInnen den Ausschlag, und etwa die Hälfte gibt als Grund für den Nicht-Besuch an, keine Zeit zu haben“ (Klöver/Straus 2005, S. 32).

schwer vereinbar. Zwar soll die „Gemeinsamkeit“ unter den PfadfinderInnen für alle gelten und keinesfalls durch die Geschlechterdifferenz infrage gestellt werden. Zugleich werden die Geschlechter aber als grundsätzlich verschieden und die Mädchen als das „besondere“ Geschlecht konstruiert, so dass die übergreifende Gemeinsamkeit für Mädchen infrage gestellt wird: „Das Verbot des Geschlechtsunterschieds bei seiner gleichzeitigen Hervorbringung lässt die Mädchen vor einem Paradox stehen: Sie sollen Mädchen sein und dürfen es gleichzeitig nicht“ (Suthues 2006, S. 158). Die Befragten haben verschiedene Strategien, um vor dem Hintergrund dieser Problematik ihre Zugehörigkeit zum Verband zu begründen – und sind unterschiedlich erfolgreich damit. Suthues (2006) rekonstruiert die Strategien „Dramatisierung“ (d.h., das Geschlecht wird in den Vordergrund gestellt), „Entdramatisierung“ (d.h., von den Geschlechterunterschieden wird abgesehen) und „Neutralisierung“ (die Wirkungsweise der geschlechtsbezogenen Zugehörigkeitskonstruktion wird verschleiert).

Die Sicht der Fachkräfte zur Bedeutung der Geschlechterperspektive in der Jugendarbeit bleibt unklar. Befunde von Schröder/Balzter/Schroedter (2004) zeigen, dass 60% der von ihnen untersuchten Fachkräfte der Ansicht sind, dass die Bedeutung der Geschlechterperspektive in ihrer Arbeit zugenommen hat. Dabei lassen sich aus den Antworten der Befragten vier Tendenzen ableiten, wie diese mit dem Geschlechterthema umgehen: Eine erste Gruppe von Fachkräften arbeitet in gemischtgeschlechtlichen Arrangements und betrachtet verschiedene Themen (z.B. Terrorismus) aus der Geschlechterperspektive heraus. Eine zweite Gruppe verfolgt einen situativen bzw. pragmatischen Ansatz und arbeitet dann geschlechterbezogen, wenn geschlechterbedingte Schwierigkeiten unter den Jugendlichen auftauchen. Eine dritte Gruppe von Fachkräften, die davon ausgeht, dass Gleichberechtigung noch längst nicht wirksam ist, arbeitet nach Geschlechtern getrennt und eine vierte Gruppe hat eine skeptische Haltung gegenüber dem obligatorischen Anspruch von Gender Mainstreaming und greift das Geschlechterthema nur vereinzelt auf (vgl. Schröder/Balzter/Schroedter 2004, S. 146ff.)

4.4 Befunde zur Wahrnehmung und gesellschaftlichen Akzeptanz der Jugendarbeit

Es heißt immer, die Wichtigkeit und Bedeutung, die ein Thema oder ein Bereich für die Gesellschaft hat, könne man daran ermessen, wie viel Geld die Gesellschaft bereit sei, dafür auszugeben, um für dieses Thema oder diesen Bereich wissenschaftliche Grundlagen zu schaffen. Man spricht darum von dem Forschungskostenanteil, den ein solches Thema hat. Wenn man das als Maßstab nähme, müsste man ohne jeden Zweifel zu dem Schluss kommen, dass Jugendarbeit nicht zu jenen Themen gehört, denen die Gesellschaft in diesem Sinne eine Art von Bedeutung beimisst (Münchmeier 2003, S. 181).

Hornstein (2004, S. 15) beschreibt, dass für das Feld der Jugendarbeit eine „eigentümliche Mischung aus ‚Überdeterminiertheit‘ (d.h., *allzu viele wollen allzu viel Verschiedenes von uns*) und ‚Unterdeterminiertheit‘ (d.h., *wir wissen nicht, was von uns verlangt wird, letztlich ist es gleichgültig, was wir tun, wir werden nicht als jemand wahrgenommen, von dem man sich wirklich etwas erwartet*)“ existiert. Möglicherweise hängt es mit dieser eigentümlichen Mischung zusammen, dass die Wahrnehmung und Akzeptanz der Jugendarbeit in der Öffentlichkeit kaum zum Thema der Forschung wird. Einige Hinweise lassen sich aber doch zu der Präsenz der Jugendarbeit im öffentlichen

Raum in den empirischen Studien finden: So berichten beispielsweise 77% der Landjugendlichen, ihre Jugendgruppe fände Anerkennung in der Öffentlichkeit (vgl. BMELV 2001, S. 14). Diese selbstbewusste Einschätzung der Landjugendlichen führen die AutorInnen der Landjugendstudie darauf zurück, dass die Landjugend in den meisten ländlichen Regionen einfach „dazugehört“ und ihre Freizeitangebote Teil der ländlichen Infrastruktur seien. Deshalb berichtet auch die Lokalpresse – durchaus positiv – über Aktivitäten der Landjugend und prägt damit das gesellschaftliche Bild über die Jugendarbeit wesentlich mit. Ein ähnlich hohes Ansehen in der Öffentlichkeit wie die Landjugend genießen die PfadfinderInnen, die laut einer nichtrepräsentativen Befragung des Pfadfinder-Hilfsfonds bei 76% der Befragten ein hohes Ansehen besitzen. Beinahe ebenso viele Befragte würden ihre eigenen Kinder „dorthin schicken“.¹¹⁸ Über 80% sind zudem der Auffassung, dass die PfadfinderInnen von der Gesellschaft für die Jugendarbeit gebraucht werden und u.a. daher mehr unterstützt werden sollen.

Zur Akzeptanz der *Offenen Jugendarbeit in Einrichtungen* findet sich ein Befund aus einer Untersuchung von Koss/Fehrlen, der allerdings weit weniger positiv ausfällt: „Viele PädagogInnen wünschen sich mehr Akzeptanz ihrer Arbeit und einen besseren Ruf ihres Hauses“ (Koss/Fehrlen 2003, S. 234). Dabei bemängeln die Befragten vor allem den Ruf des Hauses in der Öffentlichkeit und bei Jugendlichen, die ihm fern bleiben (vgl. hierzu auch ausführlich Kapitel 4.2.4). Viele Befragte führen eine negative öffentliche Wahrnehmung ihrer Einrichtung auf historisch bedingte Vorurteile und eine allgemeine Unkenntnis über die eigentliche Arbeit in der Einrichtung zurück. Die Vorurteile gegenüber den Einrichtungen skizzieren die Befragten in dieser oder ähnlicher Weise: „Wobei uns dieses Bild schon nachhängt, und es immer wieder Leute gibt, die sagen: Ah, ins Juze kannst Du nicht gehen!“ (Koss/Fehrlen 2003, S. 235). Die Unkenntnis der Öffentlichkeit spiegelt sich in folgender Schilderung: „Obwohl es diesen Jugendtreff schon lange gibt, wissen viele nicht, worum es sich hier handelt und worum es sich hier dreht“ (ebd., S. 235).

Diese konträren Einzelbefunde deuten darauf hin, dass die Akzeptanz der Jugendarbeit in der Öffentlichkeit tatsächlich viel mit dem „Wissen über“ die Jugendarbeit zu tun hat. Während die Landjugend in die ländliche Infrastruktur integriert ist, haben viele *Offene Einrichtungen* mit einem schlechten Image zu kämpfen, welches häufig durch ein „Hörensagenproblem“ entsteht. Keine Probleme hat die *Offene Arbeit* dagegen mit der Beurteilung ihrer Einrichtung und ihres pädagogischen Tuns von politischer Seite. Denn hier fällt das Urteil positiv aus, so zumindest die Erkenntnis aus der Befragung von Koss/Fehrlen (2003), in welcher drei Viertel der befragten Fachkräfte *Offener Einrichtungen* angeben, „dass ihre Arbeit von Gemeinderäten, Bürgermeistern und Dezernenten sehr wohlwollend betrachtet wird“ (ebd., S. 234; vgl. auch Tossman/Tensil/Jonas 2007, S. 91).

Der wichtigste und unmittelbarste Schritt, der sich aus diesen Befunden ergibt, gilt einer verstärkten Öffentlichkeitsarbeit, denn nach wie vor ist die Jugendarbeit „als pädagogisches Handlungsfeld [...] verglichen etwa mit der Schule, in der Öffentlichkeit kaum durchgängig bekannt“ (Cloos u.a. 2007, S. 11). Eine verstärkte Öffentlichkeitsarbeit muss insbesondere dazu dienen, bestehenden negativen Klischees über die Jugendarbeit entgegenzuwirken.¹¹⁹

¹¹⁸ Es muss an dieser Stelle darauf hingewiesen werden, dass diese Befragung Standards der empirischen Sozialforschung nicht erfüllt. Sie ist kein Bestandteil der Sekundäranalyse und soll lediglich Anhaltspunkte in einem wenig erforschten Feld bieten. Siehe unter: www.pfadfinder-hilfsfond.de/info/download/auswertung_bogen_2.pdf. Abrufdatum: 12.10.2009.

¹¹⁹ Öffentliche Klischees – positive wie auch negative – beziehen sich nicht nur auf Offene Einrichtungen, sondern betreffen auch das Bild eines Pfadfinders oder Landjugendmitglieds. Demnach sind die Schlussfolgerungen zu den öffentlichen Klischees und zur Öffentlichkeitsarbeit auf die Jugendarbeit insgesamt übertragbar.

5 Zusammenfassung

Die allgemeine Analyse der Studien

Die Forschungsaktivitäten in den Jahren 1998-2008: Die Forschungsaktivitäten zur Jugendarbeit sind in den letzten zehn Jahren stetig angestiegen. Mehr als die Hälfte der ausgewählten Studien ist in den Jahren 2004 bis 2008 entstanden.

Der Forschungsfokus der Studien: In knapp der Hälfte der analysierten Studien liegt der Fokus der Forschung auf den pädagogischen Prozessen und Interaktionen innerhalb der Jugendarbeit und in beinahe ebenso vielen Studien richten die ForscherInnen ihr Augenmerk auf die Zielgruppe der Jugendarbeit: die TeilnehmerInnen bzw. BesucherInnen. Die institutionelle Struktur der Jugendarbeit wird noch in gut einem Drittel der Studien betrachtet und die haupt- und ehrenamtlichen MitarbeiterInnen sind in knapp einem Viertel der Studien im Fokus des Forschungsinteresses.

Die methodische Anlage der Studien: Die methodische Umsetzung der Fragestellungen zur Jugendarbeit erfolgt mithilfe des gesamten Spektrums quantitativer und qualitativer Methoden der Sozialforschung. Bei knapp 38% der Studien wird ein quantitatives Verfahren gewählt. Weiteren rund 34% liegt ein qualitatives Verfahren zugrunde und in gut 28% der Studien kommen sowohl qualitative als auch quantitative Forschungsmethoden zum Einsatz.

Insgesamt findet man als häufigste Teilerhebungen schriftliche Befragungen und mündliche Interviews in jeweils mehr als der Hälfte Studien zur Jugendarbeit. Die Inhaltsanalyse kommt in insgesamt einem Viertel der Studien zum Einsatz, die Beobachtung als empirisches Verfahren findet noch in etwa einem Sechstel der Studien Anwendung.

Der geografische Aussagebereich der Studien: Etwa die Hälfte der Studien hat einen landesweiten Bezug. Bei einem weiteren Viertel handelt es sich um regionale Studien einzelner Städte und Kreise. Weitere 11% der ausgewählten Studien sind bundesweite Erhebungen, wohingegen sich kleinere lokale Studien vergleichsweise selten finden.

Die Finanzierung der Studien: Die Bundesländer sind bei knapp einem Drittel der Studien für die Auftragsvergabe bzw. Finanzierung zuständig. Die Durchführung weiterer 15% der Studien wird durch eine Mischfinanzierung diverser Auftraggeber (etwa Zusammenschlüssen aus Bund und Land) ermöglicht. Ferner bezuschussen die Städte und Gemeinden 11% der Studien. Für ein weiteres knappes Zehntel der Studien in einzelnen Verbänden sind außerdem die jeweiligen Verbände selbst verantwortlich. Vergleichsweise geringe Anteile an der finanziellen Förderung der Studien haben der Bund und verschiedene Stiftungen.

Die Analyse der Studien nach Handlungsfeldern

Mehr als ein Viertel der Studien, die in die Analyse mit aufgenommen wurden, widmen sich dem Handlungsfeld *Jugendgruppenarbeit (in Verbänden)*. Vergleichsweise umfangreiche Forschungsaktivitäten richten sich außerdem auf die *Offene Jugendarbeit (in Einrichtungen)*. Auch die *Kulturelle Jugendarbeit*, die *Außerschulische Jugendbildung/Mitarbeiterfortbildung* und die *Internationale Jugendarbeit* sind in der Jugendarbeitsforschung zumindest zahlenmäßig stärker vertreten. Dies gilt weniger für die *Mobile Jugendarbeit/Streetwork* und die *Jugenderholung*, die mit jeweils vier Studien in einem weitaus geringeren Maße vertreten sind.

Jugendgruppenarbeit (in Verbänden)

Die empirischen Studien zur *Jugendgruppenarbeit (in Verbänden)* gewähren Einblick in eine „denkbare Laufbahn“ im Jugendverband und geben Anhaltspunkte darüber, wie die Leitlinien der Jugendverbandsarbeit in der Praxis umgesetzt werden. Der Eintritt in einem Jugendverband verläuft am häufigsten über das private Umfeld. Dabei stehen Motive wie Spaß und Abwechslung sowie Gemeinschaft und Geselligkeit im Vordergrund. Diese Motive bestimmen auch die Bindung der Mitglieder an den Verband, dementsprechend sind insbesondere Gruppentreffen von zentraler Bedeutung. Die Bindung zeichnet sich meist durch eine lange Dauer aus, die häufig erst durch einen neuen Lebensabschnitt beendet wird. Der Ausstieg resultiert oft auch aus zeitlichen Gründen und fehlendem Spaß an der Tätigkeit. Die Leitlinien der Jugendverbände (Partizipation, Ehrenamtliches Engagement und Bildung) sehen die Befragten durchgängig in ihren Verbänden gut umgesetzt. Sie schätzen ihre Einflussmöglichkeit hoch ein und übernehmen gerne Ämter, sofern dadurch keine Überforderung entsteht. Deshalb stellt die Rekrutierung für die Jugendverbände auch keine Herausforderung dar.

Offene Angebote der Jugendarbeit (in Einrichtungen)

Die Untersuchungen zur *Offenen Jugendarbeit (in Einrichtungen)* betrachten diese aus zwei Perspektiven. Zum einen werden die Strukturdaten der Einrichtungen (Ausstattung, Angebote, Zielgruppen und MitarbeiterInnen) erfasst und zum anderen wird die Sichtweise der BesucherInnen gegenüber den Einrichtungen untersucht. Dabei zeigt sich, dass nahezu alle Einrichtungen die *Offene Arbeit* in den Mittelpunkt stellen. Darüber hinaus finden sich vor allem auch medienpädagogische und kulturelle Angebote, geschlechterspezifische sowie sportorientierte Projekte. Entsprechend der Angebote sind die Einrichtungen ausgestattet. Sie verfügen teilweise über Cafés, Medienräume, Proberäume, Werkstätten und Mädchenzimmer. Die BesucherInnen haben oft sehr unterschiedliche Erwartungen an die *Offenen Einrichtungen*, wobei insbesondere die unterschiedlichen Altersklassen verschiedene Interessen haben; die Jüngeren erwarten Spiel, Spaß und Geselligkeit, wohingegen bei den älteren Altersstufen u.a. auch die *Außerschulische Jugendbildung* an Bedeutung gewinnt.

Mobile Jugendarbeit/Streetwork

Die Ergebnisse der Studien zur *Mobilen Jugendarbeit/Streetwork* ermöglichen eine Beschreibung der Tätigkeitsbereiche und der Zielgruppe dieses Handlungsfeldes. Zu den Tätigkeitsbereichen der *Mobilen Jugendarbeit/Streetwork* zählen vor allem Gruppen- und Projektarbeit sowie Querschnittsaufgaben, z.B. Teamsitzungen, Öffentlichkeitsarbeit etc. Dahingegen macht die Präsenz auf der Straße lediglich ein Fünftel der Arbeitszeit aus.

Die Zielgruppe der *Mobilen Jugendarbeit/Streetwork* ist oft von verschiedenen Merkmalen sozialer Benachteiligung betroffen, wozu insbesondere Migrationserfahrungen, Zugehörigkeit zu Randgruppen, Gewaltbereitschaft und Delinquenz sowie der Konsum von Alkohol und illegalen Drogen zählen. Die Studien zeigen einheitlich, dass die Zielgruppe überdurchschnittliche Delinquenzbelastungen vorzuweisen hat. Ferner zeichnet sie sich durch einen hohen Alkohol- und Drogenkonsum aus. Den Zugang zur *Mobilen Jugendarbeit/Streetwork* stellen mehr als die Hälfte der Jugendlichen über Freunde her; bei einem weiteren Drittel erfolgt der Kontakt über die Schule und in knapp einem Viertel der Fälle nehmen die MitarbeiterInnen direkt Kontakt zu den Jugendlichen auf. Nach der ersten Kontaktaufnahme nutzen zwei Drittel der Jugendlichen die Angebote der *Mobilen Jugendarbeit/Streetwork* mehrmals die Woche und ein weiteres Viertel einmal wöchentlich.

Jugenderholung

Jugenderholungen stellen den größten Anteil der öffentlich geförderten Maßnahmen der Jugendarbeit dar, obwohl diese in den letzten Jahren deutlich zurückgegangen sind. Zu den häufigsten Reisezielen der *Jugenderholungen* gehören Deutschland sowie Spanien, Ungarn und Frankreich. Während der Maßnahmen zählen zu den wichtigsten Programmkomponenten „Zeit zum Baden“, „Zeit zur freien Gestaltung“ und „ein gemeinsames Abendprogramm“. In den Studien zeigt sich, dass vermehrt Jugendliche mit einem höheren Bildungsniveau an *Maßnahmen der Kinder- und Jugenderholung* teilnehmen. Die MitarbeiterInnen sind zu einem großen Teil ehrenamtlich tätig und sind durchschnittlich ca. zehn Jahre älter als die TeilnehmerInnen. Meist haben sie bereits selbst an Maßnahmen teilgenommen.

(Internationale) Jugendbegegnung

Die Studien zur *(Internationalen) Jugendbegegnung* zeigen, dass internationale Begegnungen interkulturelle Lernprozesse initiieren können, auch wenn die nötige Metakommunikation – also eine Kommunikation über bewusst gewordene interkulturelle Problemfelder – nicht im ausreichenden Maße gegeben ist. Die Teilnahme an *Internationalen Begegnungen* wirkt sich auch auf die Entwicklung anderer Kompetenzen aus: Vor allem Selbstwertgefühl und Selbstwirksamkeit können laut den Ergebnissen gesteigert werden. Weiterhin zeigen die Befunde, dass die soziale Gehemmtheit gesenkt werden kann und die TeilnehmerInnen eine größere Offenheit gegenüber fremden Menschen bzw. anderen Kulturen entwickeln. Ebenso können *Internationale Jugendbegegnungen* dazu führen, dass Hemmungen im Gebrauch der Fremdsprache abgebaut und Fremdsprachenkenntnisse verbessert werden. Jedoch wird auch deutlich, dass gute Fremdsprachenkenntnisse eine Voraussetzung zur Teilnahme an *Internationalen Jugendbegegnungen* sind, weshalb nicht alle Jugendlichen gleich gute Zugangsvoraussetzungen haben.

Außerschulische Jugendbildung/Mitarbeiterfortbildung:

Die Befunde zur *Außerschulischen (politischen) Jugendbildung* machen deutlich, dass sich die Ziele und Inhalte dieser in den letzten Jahren verändert haben und den Jugendlichen vermehrt nicht nur konkrete politische Bildungsziele vermittelt werden sollen, sondern auch Ziele, die sich auf die Persönlichkeitsvermittlung beziehen. In diesem Zuge werden zunehmend auch sozial benachteiligte, bildungsfernere Jugendliche, Auszubildende und berufstätige Jugendliche als Zielgruppen in die *Außerschulische Jugendbildung* mit einbezogen. Die Befunde zur Mitarbeiter-

fortbildung zeigen, dass sowohl die ehren- als auch die hauptamtlichen MitarbeiterInnen der Jugendarbeit eine große Bereitschaft haben, sich fortzubilden und diese Fortbildungen auch überwiegend als sinnvoll bzw. hilfreich ansehen. Gleichzeitig gibt es im Bereich der Qualifikation der ehrenamtlichen MitarbeiterInnen noch Bedarf an einer weiteren Standardisierung der Juleica-Ausbildung. Darüber hinaus werden im Bereich der Weiterbildung hauptamtlicher MitarbeiterInnen in einzelnen Bereichen noch inhaltliche Defizite deutlich – so herrscht etwa ein Mangel an Fortbildungen zum Thema „Öffentlichkeitsarbeit“.

Kulturelle Jugend(bildungs)arbeit

Die *Kulturelle Jugend(bildungs)arbeit* bietet ein breites Spektrum an Ausdrucks- und Gestaltungsformen in den Bereichen Musik, Theater, Tanz und Schauspiel. Ebenso vielfältig wie die Angebotspalette sind auch die Wirkungen und Lernerfahrungen der Jugendlichen. Dazu zählen nicht nur die Steigerung der Kreativität und des Ausdrucksvermögens, sondern darüber hinaus auch die Steigerung der Selbstwirksamkeit und des Selbstbewusstseins. Die Ergebnisse der Studien zeigen, dass gerade auch bildungsbenachteiligte Jugendliche im Rahmen der *Kulturellen Jugend(bildungs)arbeit* die eigene Leistungsfähigkeit erfahren können. Die Ausdrucks- und Gestaltungsformen ermöglichen außerdem eine Auseinandersetzung mit Andersartigkeit und eröffnen somit auch eine Öffnung der TeilnehmerInnen gegenüber Unbekanntem. Toleranz, Offenheit und Übersetzungsfähigkeit als Teilkomponenten kultureller Kompetenz können so von den TeilnehmerInnen gelernt werden. Darüber hinaus werden sie in die Lage versetzt, Probleme eigenständig zu lösen und dabei selbstorganisiert zu handeln.

Die Analyse der Studien nach Paradigmen und Grundorientierungen

Partizipation

Die empirischen Befunde zeigen ein positives Bild über die Umsetzung des Partizipationsgedankens in der Jugendarbeit, wobei die Partizipationsmöglichkeiten in der *Jugendgruppenarbeit (in Verbänden)* größer sind als die Mitbestimmungsmöglichkeiten in der *Offenen Jugendarbeit*. Die Mitbestimmung bezüglich inhaltlicher Themen ist sowohl in der *Jugendgruppenarbeit (in Verbänden)* als auch in der *Offenen Jugendarbeit* in hohem Maße vorhanden. Jedoch haben die Mitglieder der *Offenen Jugendarbeit* wenig Einfluss in Bezug auf strittige Themen wie Öffnungszeiten oder Personalfragen.

Bildung

In der Jugendarbeit äußert sich Bildung vor allem als Kompetenzvermittlung. Dies wird in der *Jugendgruppenarbeit (in Verbänden)* in unterschiedlichen Bereichen und Settings umgesetzt. Insbesondere die Übernahme von Verantwortung für Aufgaben und die Zusammenarbeit mit anderen Jugendlichen stellen in der Jugendverbandsarbeit wichtige Lerngelegenheiten dar. Ein Kompetenzgewinn vollzieht sich beispielsweise auch bei den Angeboten der *(Internationalen) Jugendbegegnungen*. Dort liegt der Fokus allerdings auf der interkulturellen Kompetenz sowie der Steigerung der Kreativität und des Ausdrucksvermögens. Außerdem werden das Selbstwertgefühl und die Selbstwirksamkeitserwartung bei den Maßnahmen der Jugend(bildungs)arbeit erhöht.

Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund

In Bezug auf die Integration von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund gibt es starke Unterschiede zwischen den einzelnen Handlungsfeldern der Jugendarbeit. Während die Kinder und Jugendlichen mit Migrationshintergrund etwa einen hohen Anteil der StammbesucherInnen der *Offenen Jugendarbeit* darstellen, sind nur wenige Jugendliche mit Migrationshintergrund Mitglied in Jugendverbänden. Die Befunde liefern Hinweise darauf, dass die Mitgliedschaft von Jugendlichen mit Migrationshintergrund im Jugendverband von den Mitgliedern nicht unbedingt gewollt ist und somit eine interkulturelle Öffnung der Verbände – jenseits ihrer Programmatik – noch aussteht.

Integration von Jugendlichen mit Behinderung

Zu dieser Thematik sind kaum Befunde vorhanden, die differenzierte Aussagen ermöglichen. Dennoch lassen sich zumindest drei zentrale Probleme nachweisen, die den Zugang von Kindern und Jugendlichen mit Behinderung zur Jugendarbeit erschweren. Zum einen gibt es das „Freie Zeit“-Problem, das durch den stark strukturierten Tagesablauf der betreuten Jugendlichen mit Behinderung entsteht. Ein anderer Aspekt ist das „Eltern-Problem“: Eltern trauen ihren Kindern mit Behinderung die Teilnahme an Angeboten der Jugendarbeit nicht zu. Des Weiteren verhindern Berührungsängste sowohl von Seiten der Behinderten als auch von Seiten der Nichtbehinderten die Integration von Jugendlichen mit einer Behinderung. Die Befunde machen allerdings auch deutlich, dass durch einen engen Kontakt von Nichtbehinderten und Behinderten diese Berührungsängste reduziert werden können.

Gender Mainstreaming

Die empirischen Studien machen deutlich, dass die Einschätzungen zum Gender Mainstreaming in der Jugendarbeit stark divergieren. Während die Verteilung von Jungen und Mädchen in der *Jugendgruppenarbeit (in Verbänden)* – von einzelnen Verbänden abgesehen – in NRW eher ausgeglichen ist, werden die *Offenen Einrichtungen* der Jugendarbeit von Mädchen und jungen Frauen wesentlich seltener besucht als von Jungen und jungen Männern. Die Fachkräfte der Jugendarbeit gehen sehr unterschiedlich mit dem Geschlechterthema um: Das Spektrum reicht von einer skeptischen Haltung gegenüber dem obligatorischen Anspruch von Gender Mainstreaming und der damit verbundenen Praxis, das Geschlechterthema nur vereinzelt aufzugreifen, über eine geschlechtergetrennte Arbeit bis hin zu gemischtgeschlechtlichen Arrangements in der verschiedenen Themen aus der Geschlechterperspektive betrachtet werden.

6 Ausblick

6.1 Weiterer Forschungsbedarf

In der hier vorgelegten komprimierten Darstellung der Befunde der Studien zur Jugendarbeit konnte bislang nicht systematisch auf Forschungslücken eingegangen werden. Thematisch sind diese in den Handlungsfeldern auch sehr unterschiedlich und können deshalb hier nicht übergreifend dargestellt werden, es zeigen sich allerdings – ohne hier einen Anspruch auf Vollständigkeit erheben zu wollen – zentrale Forschungsthemen, die in der gesamten künftigen Forschung zur Jugendarbeit berücksichtigt werden sollten.

Stärkere Theorieentwicklung/einheitliche Begriffsbestimmung: Eine zentrale Herausforderung zukünftiger empirischer Forschung ist eine stärkere Theorieanknüpfung und Theorieentwicklung.¹²⁰ Die in den 1960er- und 1970er-Jahren entstandenen Theorien zur Jugendarbeit haben spätestens seit Mitte der 1980er-Jahre an Bedeutung verloren. Bei ihrer Anwendung in der Praxis erwiesen sie sich als zu schwerfällig und zeigten sich für die Lösung von praktischen Problemen nur bedingt geeignet (vgl. Thole 2000, S. 235f.). Die darauffolgenden Versuche der Theoriebildung werden von Thole (2000, S. 236) als „irritierend“ bezeichnet und so bleibt nach wie vor unklar, auf welche theoretischen Muster, Konzepte und Leitlinien die Jugendarbeit sich bezieht. Damit bleiben die einstweiligen Theorienentwürfe uneinheitlich und vorläufig (vgl. ebd., S. 225). Dementsprechend sind die bisherigen Studien selten theoriegeleitet und noch seltener tragen sie selbst zu einer neuen Theorieentwicklung bei.¹²¹ Dies gilt es in Zukunft zu ändern, denn

[die] Überwindung der Aufspaltung zwischen einer zu wenig empiriegestützten Theorie- und Konzeptentwicklung und einer an pädagogischen Fragen eher desinteressierten Empirie scheint [...] das Wichtigste zu sein, was wissenschaftliche Arbeit für die Praxis der Jugendarbeit zu leisten hat (Müller 2006, S. 118).

Ein erster Schritt auf dem Weg zu einer verstärkt theoriegeleiteten empirischen Forschung wäre eine einheitliche Begriffsbestimmung. So werden zurzeit Begriffe wie etwa Bildung, Subjektorientierung etc. in den verschiedensten Studien verwendet, basieren aber auf unterschiedlichen Definitionen und Konzepten, so dass sie sich im Diskurs verwischen.

Weiterentwicklung der Untersuchungsinstrumente: Mit Blick auf die Methodik der Studien wird deutlich, dass detailliertere Untersuchungen mit verfeinerten Messinstrumenten vonnöten sind – insbesondere Langzeitstudien¹²², die mittels mehrerer Messzeitpunkte Prozesse und Entwicklungen innerhalb der Jugendarbeit deutlich machen können.¹²³ Nicht vorhanden sind außerdem bislang Replikationsstudien, in denen gleiche Fragestellungen mittels gleicher oder modifizierter Messinstrumente untersucht werden.¹²⁴ Überhaupt werden kaum die gleichen Frage-

120 Diese Herausforderung formulieren zum Teil auch die AutorInnen selbst (vgl. z.B. Thomas/Abt/Chang 2007b, S. 176).

121 Zu den wenigen theoriegeleiteten Studien gehören die zur (Internationalen) Jugendbegegnung. Auch Versuche mittels empirischer Forschung zur Theorieentwicklung beizutragen, finden sich nur vereinzelt und sind wenig ausführlich (z.B. Maul u.a. 2008).

122 Langzeitstudien werden auch an verschiedener Stelle von den ForscherInnen selbst gefordert (vgl. z.B. Locher 2001, S. 340; Thomas/Abt/Chang 2007b, S.177).

123 Auch für die dringlich erforderliche, aber bislang weitgehend ergebnislose Erforschung der Wirkungen der Jugendarbeit sind verfeinerte Messinstrumente (insbesondere Langzeitstudien) notwendig (vgl. auch Begemann/Liebig 2008).

124 Replikation bedeutet zum einen: Eine Untersuchung wird unter Beibehaltung des gesamten Design-Ansatzes zu einem späteren Zeitpunkt oder in einem anderen Kontext wiederholt (Identität der Methoden bei veränderter Grundgesamtheit). Replikation kann aber auch heißen: Die Studie wird bei bewusster Variation ei-

stellungen in den gleichen Kontexten wiederholt untersucht. Dies hat einerseits zur Folge, dass sich thematisch und methodisch eine heterogene Forschungslandschaft herausgebildet hat. Andererseits folgt daraus, dass viele der vorhandenen Befunde der vorliegenden Studien vorerst als Einzelergebnisse mit beschränkter Reichweite und Relevanz interpretiert werden müssen. In jedem der analysierten Handlungsfelder wäre überdies die Untersuchung weiterer bereichsspezifischer Fragestellungen bzw. die Vertiefungen der jeweiligen Thematik wichtig.

Vermeehrt Subjektorientierte Forschung: Schon in den letzten Jahren hat die subjektorientierte Perspektive in der Forschung zur Jugendarbeit an Bedeutung gewonnen und entsprechend wird in vielen der analysierten Studien untersucht, welche Bedeutung die Kinder und Jugendlichen selbst den in der Jugendarbeit gemachten Erfahrungen beimessen (vgl. z.B. Locher 2001; Lehmann/Mecklenburg 2006; Fauser/Fischer/Münchmeier 2006). Es besteht dennoch immer noch Bedarf an einer Weiterentwicklung – hin zu einer verstärkt subjektorientierten Forschung – da Strukturdaten allein für eine empirische Beschreibung der Jugendarbeit nicht ausreichen.

Nach Ende der Recherchephase sind schon wieder mehr als 25 neue Studien zur Jugendarbeit publiziert bzw. „gesichtet“ worden (siehe Abbildung 13). Dies ist ein Hinweis darauf, dass die Forschungsaktivitäten zur Jugendarbeit nicht abbrechen, vereinzelte Wissenslücken geschlossen, aber auch neue Forschungsmethoden generiert werden können. Eine erste Sichtung dieser aktuellen Studien zeigt, dass sich thematisch alle Handlungsfelder der Jugendarbeit in diesen wiederfinden. Jedoch widmen sich besonders viele Veröffentlichungen der *Jugendgruppenarbeit in Verbänden* (vgl. z.B. Breuer u.a. 2009; Fauser 2008; Gathen-Huy 2009; Seckinger u.a. 2009). Die *Jugenderholung* als bislang wenig beachtetes Feld wird in der aktuellen empirischen Forschung ebenfalls zunehmend berücksichtigt (vgl. z.B. Bundesforum Kinder- und Jugendreisen 2009; Weimershaus 2009), wobei hier nicht mehr nur „klassische“ Freizeiten, sondern auch Stadtranderholungsmaßnahmen untersucht werden (vgl. Hübner 2010). Unter den neueren Arbeiten befinden sich auch eine ganze Reihe Qualifikationsarbeiten (vgl. z.B. Fauser 2008; Gathen-Huy 2009; Hübner 2010), die dazu beitragen können, eine Theorieentwicklung weiter voranzutreiben.

niger ihrer Elemente (z.B. Einsatz eines anderen oder eines modifizierten Messinstruments) in der gleichen Grundgesamtheit wiederholt und die dabei erzielten Forschungsergebnisse werden mit den bisherigen Resultaten verglichen. Diese zweite Variante weist quasi-experimentelle Merkmale auf (vgl. Kromrey 2009, S. 506).

Abbildung 13: Aktuelle und bislang unberücksichtigte Studien

Studien, die nach Ende der aktiven Recherchephase publiziert wurden

- Bretschneider, C.:** Geld für Amateure – Vereine für Jugendliche? Eine Untersuchung zur Jugendarbeit im so genannten Amateurfussball. Schorndorf 2008.
- Breuer, M.; Wienkamp, F.; Neuber, N.:** Abschlussbericht zum Forschungsprojekt „Kinder- und Jugendarbeit im Sportverein und ihre Bildungschancen“. Münster 2009.
- Bundesforum Kinder- und Jugendreisen (Hrsg.):** Deutsche Kinder- und Jugendreisen 2008 – Aktuelle Daten zu Struktur und Volumen. Berlin 2009.
- Fausser, K.: Gemeinschaft aus Sicht von Jugendlichen:** Eine empirische Untersuchung über die Rolle von Gemeinschaft für das Nutzungsverhalten von Jugendlichen in einem Jugendverband. Opladen 2008.
- Francois, P.; Müller, H.-U.; Müller-Stackebrandt, J.:** Evaluation des Deutsch-Französischen Jugendwerks. Bericht zur Vorlage bei dem Ministère de la Jeunesse, des Sports et de la Vie Associative und dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. München 2004.
- Frauenakademie München e.V. (Hrsg.):** Gender Mainstreaming in der Jugendhilfe. Eine Analyse im Stadtteil Hasenberg in München. München 2006.
- Fries, B.; Ilg, W. (Hrsg.):** Evangelische Jugendarbeit in Zahlen. Die Statistik 2007 des Evangelischen Jugendwerks in Württemberg. Stuttgart 2008.
- Gathen-Huy, J. v. d.:** Ehrenamtliches Engagement in der Kinder- und Jugendverbandsarbeit. Rekonstruktionen von Erwartungen und Ansprüchen aus der Perspektive beteiligter Akteurinnen und Akteure. Dortmund 2009.
- Hübner, A.:** Freiwilliges Engagement als Lern- und Entwicklungsraum: Eine qualitative empirische Studie im Feld der Stadtranderholungsmaßnahmen. Wiesbaden 2010.
- Ilg, W.; Schweitzer, F.; Elsenbast, V.; in Verbindung mit Otte, M.:** Konfirmandenarbeit in Deutschland. Empirische Einblicke – Herausforderungen – Perspektiven. Gütersloh 2009.
- Kruse, K.:** Mamas, Powerfrauen und Nervensägen. Freundinnengruppen und ihre Bedeutung für Mädchengerechte Konzepte der Offenen Jugendarbeit. St. Ingberg 2002.
- Landesstiftung Baden-Württemberg:** Zeit nutzen – innovative pädagogische Freizeitangebote für Kinder und Jugendliche während der Ferienzeit. Stuttgart 2008.
- Landschaftsverband Westfalen-Lippe LWL:** Entwicklungslinien der Offenen Kinder- und Jugendarbeit. Befunde der 4. Strukturdatenerhebung zum Berichtsjahr 2008 für Nordrhein-Westfalen. Münster und Köln 2009.
- Ludwig, P.:** Mitbestimmung in Jugendfreizeitstätten. Schwalbach 2003.
- Seckinger, M.; Pluto, L.; Peucker, C.; Gadow, T.:** DJI-Jugendverbandserhebung. Befunde zu Strukturmerkmalen und Herausforderungen. München 2009.
- Stumpp, G.; Üstünsöz-Beurer, D.; Walter, S.; Beulich, F.; Bolay, E.:** Wirkungseffekte Mobiler Jugendarbeit in Stuttgart (WIMO). Eine empirische Studie. Stuttgart 2009.
- Weimershaus, S.:** Evaluationsbericht zum Beitrag der Gesundheitsförderung durch Jugendreisen der Sportjugend Berlin im Landessportbund Berlin e.V. im Rahmen des GUT DRAUF-Projekts der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung: Ziele, Maßnahmen, Ergebnisse und Konsequenzen. Bielefeld 2009.
- Wienhardt, T.:** Jugend der Gegenwart. Jugendkulturen im Umfeld von Kirche, Glaube und Jugendarbeit – Jugendstudie Augsburg. Düsseldorf 2009.
- Wittmann, M.; Kampermann, K.:** Mobile Jugendarbeit. Konzept und Verwirklichung. Tübingen 2008.

Studien, die bis zur Jahresmitte 2008 veröffentlicht wurden, jedoch in der Recherchephase nicht gefunden werden konnten bzw. nicht verfügbar waren

Breithecker-Amend, R.; Freesemann, O.: Freezone. Anlaufstelle für Straßenkids. Ergebnisse einer wissenschaftlichen Begleitung 1997-1999. Mannheim 1999.

Geier, Th.: Schlüsselkompetenzen durch kulturelle Bildung. Eine Expertise. Zusammenfassung der Ergebnisse einer qualitativen Befragung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen. In: Timmerberg, V. (Hrsg.): Der Kompetenznachweis Kultur. Ein Nachweis von Schlüsselkompetenzen durch kulturelle Bildung. Schriftenreihe Bundesvereinigung Kulturelle Jugendbildung, Band 63. Remscheid 2006.

Europahaus Aurich: How did international youthwork affect your life. A report on the effectiveness of international youtwork. Aurich 2006.

Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik ISS (Hrsg.): The socioeconomic scope of youth work in europe. Frankfurt 2007.

Jugendhaus gGmbH: Zeitgemäß und akzeptiert? Eine Studie zur Nutzung der Angebote der Stuttgarter Jugendhaus gGmbH. Stuttgart 2007.

Keuchel, S.; Aescht, P.: Potentialstudie zu Kinder- und Jugendkulturprojekten. Eine empirische Studie zu den Qualitätsmerkmalen der Kinder- und Jugendkulturarbeit. Bonn 2007.

Thomas, A.; Kammhuber, S.; Chang, C.; Ehret, A.: Evaluation der langfristigen Wirkungen des deutsch-japanischen Studienprogramms für Fachkräfte der Jugendarbeit oder: Lohnt sich der ganze Aufwand? In: Internationaler Jugendaustausch und Besucherdienst der Bundesrepublik Deutschland IJAB e.V. (Hrsg.): Forum Jugendarbeit International. Münster 2002, S. 144-161.

Bislang unveröffentlichte Studien

Peters, H.: Evaluabilität von Kinderfreizeiten. Analyse einer Vorstudie. Unveröffentlichte Diplomarbeit. Rostock 2008.

6.2 Empfehlungen für jugendarbeitspraktische und -politische Kontexte

Die hier vorgenommene Auswertung empirischer Studien zur Jugendarbeit bietet eine wissenschaftliche Analyse zum gesamten Arbeitsfeld der Jugendarbeit. Welche Schlussfolgerungen aber können Praxis und Politik aus diesen Analysen für die Zukunft ziehen? In Anlehnung an die empirischen Ergebnisse sollen im Folgenden Empfehlungen für die Praxis (1) und die Politik (2) dargestellt werden.

(1) Empfehlungen für das pädagogische Handeln

Die Ergebnisse der Analyse bedeuten für die Praxis erst einmal eine Bestätigung ihrer bisherigen Arbeit und eine Ermutigung, sie weiter fortzuführen. Weiterhin kann das hier zusammengetragene Wissen eine Basis für kritisches und reflektiertes Handeln der Fachkräfte in den Organisationen bedeuten. Möglicherweise erscheinen manche Ergebnisse zunächst nicht „neu“ und sind nur eine empirische Fundierung dessen, was vielen Fachkräften in der Praxis ohnehin bewusst ist. Nichtsdestotrotz gibt es einige Punkte, an denen die Ergebnisse faktische Handlungsempfehlungen aufzeigen. Diese werden im Anschluss aufgezeigt:

Jugendlichen den Zugang zur Jugendarbeit erleichtern: Die Ergebnisse der Studien haben gezeigt, dass eine Notwendigkeit besteht, den Jugendlichen einen besseren Zugang zu den Verbänden und den offenen Einrichtungen zu ermöglichen (vgl. Kapitel 4.2.3 und Kapitel 4.2.4). Die Kinder und Jugendlichen kommen bislang hauptsächlich über Freunde und Familie mit der Jugendarbeit in Kontakt. Das heißt: Ein Eintreten in den Jugendverband aus eigener Initiative ist eher selten und die Offenen Einrichtungen haben häufig mit den Vorurteilen von Jugendlichen zu kämpfen, die bislang ihre Angebote nicht nutzen bzw. genutzt haben. Somit ist beim Einstieg in die Jugendarbeit zumeist ein gewisses Zufallsmoment gegeben, was zur Folge hat, dass viele Jugendliche nicht erreicht werden. Eine Öffentlichkeitsarbeit in Form von Pressemitteilungen, Plakaten, Zeitschriften und Internetauftritten ist nur bedingt wirksam, möglicherweise muss deshalb über andere bzw. „neue“ Formen der Öffentlichkeitsarbeit nachgedacht werden. Diese sollten nicht nur generell darauf abzielen, eine größere Zahl an jungen Menschen insgesamt für Angebote der Jugendarbeit zu gewinnen. Darüber hinaus sollte es für Handlungsfelder wie die *Offene Jugendarbeit* und die *Jugendverbandsarbeit* darum gehen, Jugendliche aus gesellschaftlichen Milieus zu erreichen, die bislang die jeweiligen Angebote nur in begrenztem Maße genutzt haben.

(Veränderte) Bedürfnisse der Ehrenamtlichen (an)erkennen: Die große Bedeutung, die die Arbeit der Ehrenamtlichen für die Jugendarbeit hat, ist an verschiedenen Stellen deutlich geworden (vgl. etwa Kapitel 4.2.3). Gerade deshalb ist es aber notwendig, die Bedürfnisse der Ehrenamtlichen stärker zu berücksichtigen – insbesondere ihren Wunsch nach zeitlicher Souveränität und nach Spaß an der Tätigkeit, die sie ausüben. Dabei ist es wesentliche Aufgabe der hauptamtlichen Fachkräfte (sofern vorhanden), den Ehrenamtlichen die Option zu bieten sich abzugrenzen, wenn diese das Gefühl haben, von ihren Aufgaben überfordert zu sein, bzw. ihnen dann alle mögliche Unterstützung zu gewähren. Dass dies gerade in kleinen Verbänden und Institutionen mit wenig Aktiven schwierig ist, soll an dieser Stelle nicht bestritten werden, aber nur so kann eine langfristige ehrenamtliche Bindung erreicht werden. Zusätzlich bzw. alternativ sollte die ehrenamtliche Tätigkeit auf verschiedene Weise

anerkannt werden: Zum einen intern, indem die Leistungen der Ehrenamtlichen durch gemeinsame Aktivitäten, die ausschließlich für sie sind (gemeinsame Essen, Fahrten o.Ä.) honoriert werden, und zum anderen extern, etwa durch den schriftlichen Nachweis ihrer im Ehrenamt erworbenen Kompetenzen (vgl. auch Exkurs im zweiten Teil dieses Bandes).

(2) Empfehlungen für das politische Handeln

Die wenigen Befunde der Studien zur Kooperation zwischen Jugendarbeit und Politik weisen auf eine gelungene Zusammenarbeit hin. Dennoch kann die Politik einen wesentlichen Beitrag dazu leisten, dass die Jugendarbeit gesellschaftlich stärker wahrgenommen wird (vgl. Kapitel 4.4).

Die Jugendarbeit stärker in den Fokus rücken: In den politischen Positionen und Konzepten sowohl auf Kommunal- als auch auf Landes- und Bundesebene muss Jugendarbeit als Themenfeld (wieder) verstärkt vorkommen. Auf Bundesebene ist aktuell Jugendpolitik allgemein ein Bereich, der hinter Themen wie Familie, Gleichstellung etc. fast vollständig verschwindet. Dies dokumentiert sich nicht zuletzt darin, dass Jugendarbeit maximal im Sinne ihres Abbaus öffentlich debattiert wird (vgl. beispielsweise Pressemitteilung zum 13. Kinder- und Jugendhilfetag vom 17.06.2008¹²⁵). Die Politik muss stärker die gesellschaftliche Bedeutung der Jugendarbeit erkennen und dies in die Öffentlichkeit transportieren. Dies nicht zuletzt deshalb, weil ein übergreifender Befund der Studien ist, dass Jugendarbeit neben Schule einen wichtigen Bildungsort darstellt und finanzielle Kürzungen der Jugendarbeit Einfluss auf individuelle Bildungsbiografien haben würden.

Überdies hat die vorliegende Analyse die Wichtigkeit weiterer empirischer Forschung zur Jugendarbeit aufgezeigt, aber auch diese benötigt politische Unterstützung und Förderung bzw. die Bereitschaft der Politik, für diesen Bereich wissenschaftliche Grundlagen zu schaffen. Damit verbunden ist eine notwendige Erhöhung der Ausgaben für Forschung.

Strukturförderung statt Projektförderung: Eine Anzahl der in der Analyse aufgenommenen Studien behandelt zeitlich begrenzte Projekte oder Modellprogramme, die zwar häufig sehr innovativ, aber auch zeitlich begrenzt sind. Häufig können diese Projekte nach Ablauf der Förderung nicht aus Eigenmitteln der Träger fortgeführt werden. Dadurch brechen mühevoll aufgebaute Strukturen in der Regel wieder weg. Um dies zu verhindern, müssen Politik und Jugendarbeit gemeinsam einen Weg finden, der mehr ermöglicht als kurzfristige Projekte.

Jeder muss seinen Beitrag leisten:

- Es ist wichtig, dass *die Praxis* nicht nur aus einem aktuellen Legitimationsdruck an empirischem Wissen interessiert ist, sondern dieses vor allem als Grundvoraussetzung für ihr eigenes kritisches und reflektorisches Handeln sieht.
- Es ist wichtig, dass *die Wissenschaft* die vorhandenen Erkenntnisse, Fragestellungen und theoretischen Ansätze stärker integriert. Hergestellt werden muss eine Anschlussfähigkeit der empirischen Befunde an Praxisprobleme sowie den politischen Diskurs.
- Es ist wichtig, dass *die Politik* ausreichend Ressourcen für Forschung zur Verfügung stellt, um für das Arbeitsfeld Jugendarbeit wissenschaftliche Grundlagen zu schaffen.

Dabei müssen alle Akteure intensiv miteinander kooperieren und gemeinsam die gesellschaftliche Akzeptanz für die Jugendarbeit im Allgemeinen sowie die Forschung zur Jugendarbeit im Besonderen erhöhen.

Literaturverzeichnis

- Autorengruppe Bildungsberichterstattung:** Bildung in Deutschland 2008. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Übergängen im Anschluss an den Sekundarbereich I. Bielefeld 2008.
- Baur, J.; Braun, S.:** Freiwilliges Engagement und Partizipation in ostdeutschen Sportvereinen. Eine empirische Analyse zum Institutentransfer. Köln 2000.
- Bayerischer Jugendring:** Schüleraustausch auf dem Prüfstand. Der zwei- bis dreimonatige Schüleraustausch auf Gegenseitigkeit des Bayrischen Jugendrings. Eine wissenschaftliche Evaluation. München 2001.
- Begemann, M.-C.; Liebig, R.:** Wirkungen als Forschungsgegenstand. Ansätze der empirischen Erfassung von Wirkungen in der Kinder- und Jugendhilfe. In: Sozial Extra, 2008, Heft 9-10, S. 45-48.
- Behr, K.; Liebig, R.; Rauschenbach, Th.:** Das Ehrenamt in empirischen Studien – ein sekundäranalytischer Vergleich. Stuttgart 1998.
- Bierhoff, B.:** Außerschulische Jugendarbeit. Orientierungen zur Geschichte, Theorie und Praxis eines sozialpädagogischen Handlungsfeldes. Schwerte 1983.
- Bodenmüller, M.; Piepel, G.:** Streetwork und Überlebenshilfen. Entwicklungsprozesse von Jugendlichen aus Straßenszenen. Weinheim u.a. 2002.
- Böhnisch, L.:** Die Jugendgruppe. In Böhnisch, L.; Gängler, H.; Rauschenbach, Th. (Hrsg.): Handbuch der Jugendverbände. Weinheim und München 1991, S. 478-490.
- Böhnisch, L.; Kreher, T.; Lehmann, T.; Seyfrath, P.:** Jugendverbände, Kompetenzentwicklung und biographische Nachhaltigkeit. Dresden 2006.
- Breitenbach, D.:** Kommunikationsbarrieren in der internationalen Jugendarbeit. Band. 5: Ergebnisse und Empfehlungen. Saarbrücken 1979.
- Brettschneider, W.-D.; Kleine, T.:** Jugendarbeit im Sportverein: Anspruch und Wirklichkeit. Eine Evaluationsstudie. Schorndorf 2002.
- Breuer, M.; Wienkamp, F.; Neuber, N.:** Abschlussbericht zum Forschungsprojekt „Kinder- und Jugendarbeit im Sportverein und ihre Bildungschancen“. Münster 2009.
- Bruner, C.F.; Dannenbeck, C.:** Freiwilliges Engagement bei Jugendlichen. München 2002.
- [BMFSFJ] Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.):** Freiwilliges Engagement in Deutschland – Freiwilligensurvey 1999 – Ergebnisse der Repräsentativerhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement. Band 1-3, Stuttgart 2000.
- [BMELV] Bundesministerium für Verbraucherschutz, Ernährung und Landwirtschaft (Hrsg.):** Die Landjugendstudie 2000. Münster 2001.
- [BKJ] Bundesvereinigung Kulturelle Kinder- und Jugendbildung (Hrsg.):** Kulturelle Kinder- und Jugendbildung. Remscheid 1994.
- Burmeister, J.; Brinkmann, D.:** Freiwilliges Engagement in der Jugendarbeit im Land Mecklenburg-Vorpommern. Bestandsaufnahme zu Aktivitäten, Strukturen und Unterstützungsmöglichkeiten – Zusammenfassung der Ergebnisse. Neubrandenburg 2005.
- Buschmann, M.:** Das Wissen zur Kinder- und Jugendarbeit. Die empirische Forschung 1998-2008. Ein kommentierter Überblick für die Praxis. Neuss 2009.
- Chang, C.:** Veränderungen von Selbstschemata im Kontext der Teilnahme an internationalen Workcamps. Aachen 2006.
- Cloos, P.; Thole, W. (Hrsg.):** Ethnografische Zugänge. Professions- und adressatInnenbezogene Forschung im Kontext von Pädagogik. Wiesbaden 2006.
- Cloos, P.; Köngeter, S.; Müller, B.; Thole, W.:** Die Pädagogik der Kinder- und Jugendarbeit. Wiesbaden 2007.
- Coelen, Th.; Wahner-Liesecke, I.:** Jugendarbeit kann auch mit (Ganztags-)Schulen wirken. In: Lindner, W. (Hrsg.): Kinder- und Jugendarbeit wirkt. Wiesbaden 2008, S. 241-260.

- [DBJR] Deutscher Bundesjugendring:** Beispielhaft: Jugendverbände und Schule. Beiträge und Praxisbeispiele zur Kooperation von Jugendverbänden und Schule. Schriftenreihe Deutscher Bundesjugendring Nr. 42. Berlin 2005.
- [DBJR] Deutscher Bundesjugendring:** Ihr seid gefragt – Jugend und Bildung. Schriftenreihe Deutscher Bundesjugendring Nr. 46. Berlin 2006.
- Debbling, C.; Ingenfeld, M.; Cremers, M.; Drogand-Strud, M.:** Einleitung. In: Ministerium für Schule, Jugend und Kinder NRW (Hrsg.): Gender-Mainstreaming. Mädchen und Jungen in der Kinder- und Jugendhilfe in NRW. Expertise zum 8. Kinder- und Jugendbericht der Landesregierung NRW. Düsseldorf 2005, S. 4-6.
- Dederich, M.:** Menschen mit Behinderung zwischen Ausschluss und Anerkennung. Hochheim am Main 2001.
- Deinet, U.; Nörber, M.; Sturzenhecker, B.:** Kinder- und Jugendarbeit. In: Schröer, W.; Struck, N.; Wolff, M. (Hrsg.): Handbuch Kinder- und Jugendhilfe. Weinheim und München 2002, S. 693-713.
- Deinet, U.; Icking, M.; Leifheit, E.; Dummann, J.:** Jugendarbeit zeigt Profil in der Kooperation mit Schule. Opladen 2010.
- Delmas, N.; Reichert, J.; Scherr, A.:** Bildungsprozesse in der Jugendarbeit – Evaluation von Praxiseinrichtungen der Jugendarbeit. In: Akademie der Jugendarbeit Baden-Württemberg (Hrsg.): Jugendarbeit ist Bildung! Die Offensive Jugendbildung in Baden-Württemberg 2003-2004. Materialien, Berichte, Expertisen, empirische Studien. Stuttgart 2004, S. 86-107.
- Delmas, N.; Häberlein, V.; Keppeler S.; Lutz, T.; Reuting, M.; Specht, W.:** Was leistet Mobile Jugendarbeit? Ein Portrait Mobiler Jugendarbeit in Baden Württemberg. Stuttgart 2005.
- Dentler, K.-H.:** Partytime. Musikmachen und Lebensbewältigung. Eine lebensgeschichtlich orientierte Fallstudie der Jugendarbeit. Opladen 2001.
- Deutsche Shell (Hrsg.):** Jugend 2006. Eine pragmatische Generation unter Druck. Frankfurt am Main 2006.
- Dubiski, J.; Ilg, W.:** Evaluation Internationaler Jugendbegegnungen. Ein Verfahren zur Auswertung von Begegnungen. Berlin und Potsdam 2008.
- Düx, W.:** Kinder- und Jugendarbeit – eine einleitende Skizze. In: Rauschenbach, Th.; Düx, W.; Sass, E. (Hrsg.): Kinder- und Jugendarbeit – Wege in die Zukunft. Gesellschaftliche Entwicklungen und fachliche Herausforderungen. Weinheim und München 2003, S. 9-34.
- Düx, W.; Prein, G.; Sass, E.; Tully, C.J.:** Kompetenzerwerb im freiwilligen Engagement. Eine empirische Studie zum informellen Lernen im Jugendalter. Wiesbaden 2008.
- Engelbert, A.; Herlth, A.:** Wenn Jugendliche einander begegnen. Evaluation des multinationalen und integrativen Jugendbegegnungsprojekts Eight Columns. Herausgegeben vom Ministerium für Generation, Familie, Frauen und Integration. Düsseldorf 2007.
- Epstein, S.:** Entwurf einer integrativen Persönlichkeitstheorie. In: Filipp, S.-H. (Hrsg.): Selbstkonzept-Forschung: Probleme, Befunde, Perspektiven. Stuttgart 1993, S. 15-45.
- Epstein, S.:** Cognitive-experimental self-theory. In: Barone, D.; Hersen, M; Van Hasselt, V.B. (Hrsg.): Advanced Personality. New York 1998, S. 211-238.
- Expertengruppe Offene Jugendarbeit:** Jugendhäuser als Verstärker von Gewalt? – Kritische Anmerkungen zu einer Studie von Christian Pfeiffer (<http://home.ph-freiburg.de/scherrfr/Expertengruppe.pdf> vom 21.12.2009).
- Fausser, K.:** Gemeinschaft aus Sicht von Jugendlichen: Eine empirische Untersuchung über die Rolle von Gemeinschaft für das Nutzungsverhalten von Jugendlichen in einem Jugendverband. Opladen 2008.
- Fausser, K.; Fischer, A.; Münchmeier, R.:** Jugendliche als Akteure im Verband. Ergebnisse einer empirischen Untersuchung der Evangelischen Jugend. Jugend im Verband 1. Opladen und Farmington Hills, 2006.
- Fehrlen, B.; Koss, T.; Kabs, K.; Werner, E.-M.:** ESF Projekt „Bildung in der Offenen Kinder und Jugendarbeit.“ Innovation, Praxisentwicklung und Qualitätsverbesserung in der Gestaltung ganzheitlicher Bildungsprozesse. Zusammenfassung der Ergebnisse. Stuttgart 2008.
- Finke, R.; Haun, H.:** Lebenskunst Theaterspielen. Psychosoziale Wirkungen aktiven Theaterspielens bei Jugendliche Remscheid 2001.

- Flick, U.; von Kardorff, E.; Steinke, I. (Hrsg.):** Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Reinbek bei Hamburg 2000.
- Freund, Th.; Reichwein, S.:** Jugend im Verband. Karrieren – Action – Lebenshilfe. Wiesbaden 1992.
- Fuchs, M.:** Kinder- und Jugendkulturarbeit als Bildungsarbeit. In: Otto, H.-U.; Rauschenbach Th. (Hrsg.): Die andere Seite der Bildung. Zum Verhältnis von formellen und informellen Bildungsprozessen. Wiesbaden 2004, S. 181-187.
- Gängler, H.:** Jugendverbände. In: Schröer, W.; Struck, N.; Wolff, M. (Hrsg.): Handbuch Kinder- und Jugendhilfe. Weinheim und München 2002, S. 591-593.
- Gathen-Huy, J. v. d.:** Ehrenamtliches Engagement in der Kinder- und Jugendverbandsarbeit. Rekonstruktionen von Erwartungen und Ansprüchen aus der Perspektive beteiligter Akteurinnen und Akteure. Dortmund 2009.
- Gensicke, Th.; Picot, S.; Geiss, S.:** Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999-2004. Ergebnisse der repräsentativen Trenderhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement. Wiesbaden 2006.
- Gille, M.; Sardei-Biermann, S.; Gaiser, W.; de Rijke, J.:** Jugendliche und junge Erwachsene in Deutschland. Lebensverhältnisse, Werte und gesellschaftliche Beteiligung 12- bis 29-Jähriger. Schriften des Deutschen Jugendinstituts: Jugendsurvey 3. Wiesbaden 2006.
- Göppel, R.:** Außer und innerschulische Jugendbildung oder: Warum propagiert Jugendarbeit neuerdings so vehement ihren Bildungsanspruch? In: Deutsche Jugend, 2009, Heft 4, S. 169-178.
- Gragert, N.; Pluto, L.; Santen, E.; Seckinger, M.:** Jugendringe im Visier. Befragungen zu Strukturen, Funktionen und Handlungsmöglichkeiten. München 2006.
- Griese, H.M.:** Außerschulische Jugendbildung – was ist das eigentlich? In: Report Literatur und Forschungsreport Weiterbildung, 2003, Heft 1, S. 235-244.
- Hafeneger, B.; Schröder, A.:** Jugendarbeit. In: Otto, H.-U.; Thiersch, H. (Hrsg.): Handbuch Sozialarbeit/Sozialpädagogik. München 2005, S. 840-850.
- Hartung, M.:** Explorative Studie zur Perspektive der potenziellen NutzerInnen in der offenen Jugendarbeit in Wolfsburg. In: Kolhoff, L. (Hrsg.): Entwicklung der offenen Jugendarbeit in Wolfsburg. Im Spannungsfeld von Nutzern, Sozialarbeit, Kommunen und Organisationsentwicklung. Wiesbaden, 2005, S. 22-47.
- Hess, G.; Ilg, W.:** Kompetenzforderungen in der Jugendarbeitspraxis. Eine empirische Studie. In: Hess, G.; Ilg, W.; Weingardt, M.: Kompetenzprofile. Was Professionelle in der Jugendarbeit können sollen und wie sie es lernen. Weinheim und München 2004, S. 31-72.
- Hess, G.; Ilg, W.; Weingardt, M.:** Kompetenzprofile. Was Professionelle in der Jugendarbeit können sollen und wie sie es lernen. Weinheim und München 2004.
- Homfeldt, H.G.; Schulze, J.; Schenk, M.; Seyl, S.; Michels, C.:** Jugendverbandsarbeit auf dem Prüfstand. Die Jugendfeuerwehr – Perspektiven für das verbandliche Prinzip der Jugendarbeit. Weinheim und München 1995.
- Horlitz, M.; Schumann, M.; Stötzel, A.; Tschebisch, M.:** Erfolg oder Misserfolg, das ist hier die Frage? Wie wirksam kann ein Partizipationsprojekt in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit sein? Köln 2001.
- Hornstein, W.:** Bildungsaufgaben der Kinder- und Jugendarbeit auf der Grundlage jugendlicher Entwicklungsaufgaben. In: Sturzenhecker, B.; Lindner, W. (Hrsg.): Bildung in der Kinder- und Jugendarbeit. Vom Bildungsanspruch zur Bildungspraxis. Weinheim und München 2004, S.15-34.
- Hübner, A.:** Freiwilliges Engagement als Lern- und Entwicklungsraum: Eine qualitative empirische Studie im Feld der Stadtranderholungsmaßnahmen. Wiesbaden 2010.
- Ilg, W.:** Freizeiten auswerten – Perspektiven gewinnen. Grundlagen, Ergebnisse und Anleitung zur Evaluation von Jugendreisen im Evangelischen Jugendwerk in Württemberg. Bielefeld 2002.
- Ilg, W.:** Kompetenzbildung in der Ausbildung von Jugendarbeitern. Eine empirische Studie. In: Hess, G.; Ilg, W.; Weingardt, M.: Kompetenzprofile. Was Professionelle in der Jugendarbeit können sollen und wie sie es lernen. Weinheim und München 2004, S. 73-86.
- Ilg, W. (Hrsg.):** Evaluation von Freizeiten und Jugendreisen. Einführung und Ergebnisse zum bundesweiten Standard-Verfahren. Hannover 2008.

- Ilg, W.; Ackermann, A.:** TeenDance – Einblicke in eine neue Form handlungsorientierter Gruppenarbeit. In: Ilg, W.; Weingardt, M.: Übergänge in der Bildungsarbeit mit Jugendlichen. Empirische Studien zu den Nahtstellen von Jugendarbeit, Schule und Freizeit. Weinheim und München 2007, S. 57-80.
- Ilg, W.; Dubiski, J. (Hrsg.):** Evaluation Internationaler Jugendbegegnungen. Ein Verfahren zur Auswertung von Begegnungen. Berlin und Potsdam 2008.
- Ilg, W.; Bedke, A.; Großer, A.:** Übergänge von Freizeiten zu Jugendgruppen: Ergebnisse aus quantitativen und qualitativen Befragungen. In: Ilg, W.; Weingardt, M.: Übergänge in der Bildungsarbeit mit Jugendlichen. Empirische Studien zu den Nahtstellen von Jugendarbeit, Schule und Freizeit. Weinheim und München 2007, S. 81-114.
- [IPOS] Institut für praxisorientierte Sozialforschung:** Jugendliche und junge Erwachsene in Deutschland. Ergebnisse einer repräsentativen Bevölkerungsumfrage. November/Dezember 2002. Mannheim 2003.
- [ISS] Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik (Hrsg.):** Sekundäranalyse zum Thema Ehrenamt in der Jugendverbandsarbeit. Frankfurt am Main 1999.
- [ISS] Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik (Hrsg.):** The socioeconomic scope of youth work in europe. Frankfurt am Main, 2007.
- Jordan-Ecker, U.:** Interkulturelle Kommunikation in internationalen Jugendaustauschmaßnahmen unter besonderer Berücksichtigung von Hauptschülern. Essen 2002.
- Josties, E.:** Szenenorientierte Jugendkulturarbeit. Unkonventionelle Wege der Qualifizierung Jugendlicher und junger Erwachsener. Ergebnisse einer empirischen Studie aus Berlin. Uckerland 2008
- Kelle, U.:** Die Integration qualitativer und quantitativer Methoden in der empirischen Sozialforschung. Wiesbaden 2008.
- Klöver, B.; Straus, F.:** Wie attraktiv und partizipativ sind Münchens Freizeitstätten? Zusammenfassende Ergebnisse einer (etwas anderen) Evaluationsstudie. München 2005.
- Koss, T.; Fehrlen B.:** Topographie der offenen Jugendarbeit in Baden-Württemberg. Leinfelden 2003.
- Krafeld, F.J.:** Geschichte der Jugendarbeit – Von den Anfängen bis zur Gegenwart. Weinheim und Basel 1984.
- Krafeld, F.J.:** Grundlagen und Methoden aufsuchender Jugendarbeit. Eine Einführung. Wiesbaden 2004.
- Krebs, W.:** Was machen Streetwork und Mobile Jugendarbeit – eine empirische Untersuchung im Auftrag der Bundesarbeitsgemeinschaft Streetwork/Mobile Jugendarbeit e.V. Gelnhausen 2004.
- Kromrey, H.:** Empirische Sozialforschung. Stuttgart 2009.
- Küster, E.-U.:** Fremdheit und Anerkennung. Ethnographie eines Jugendhauses. Weinheim 2003.
- Landesjugendring Baden-Württemberg (Hrsg.):** Juleica. Eine Evaluationsstudie für Baden-Württemberg. Stuttgart 2008.
- Landesjugendring NRW (Hrsg.):** Dritter Wirksamkeitsdialog. Landesjugendring NRW e.V. Neuss 2007.
- [LKJ] Landesvereinigung Kulturelle Jugendarbeit LKJ e.V. NRW:** Jugendkulturarbeit auf dem Prüfstand. Sind wir gut? Bericht zum Wirksamkeitsdialog in der kulturellen Jugendarbeit. Dortmund 2000.
- [LKJ] Landesvereinigung Kulturelle Jugendarbeit LKJ e.V. NRW:** Jugendkulturarbeit auf dem Prüfstand. Sind wir gut? Bericht zum Wirksamkeitsdialog in der kulturellen Jugendarbeit. Teil II. Fortschreibung 2000. Dortmund 2001.
- [LKJ] Landesvereinigung Kulturelle Jugendarbeit LKJ e.V. NRW:** Jugendkulturarbeit auf dem Prüfstand. Sind wir gut? Bericht zum Wirksamkeitsdialog in der kulturellen Jugendarbeit. Teil III. Dortmund 2006.
- LBS-Initiative Junge Familie:** LBS-Kinderbarometer Deutschland 2007. Stimmungen, Meinungen, Trends von Kindern in sieben Bundesländer. Ergebnisse des Erhebungsjahres 2006/07. Münster 2007a.
- LBS-Initiative Junge Familie:** LBS-Kinderbarometer Wohnen in NRW. Stimmungen, Meinungen, Trends von Kindern. Ergebnisse der Erhebungsjahre 2005 und 2006. Münster 2007b.
- Lehmann, T.; Mecklenburg, K.:** Jugendverbände als biographisch bedeutsame Lebensorte. Baltmannsweiler 2006.
- Liebig, R.:** Entwicklungslinien der Offenen Kinder- und Jugendarbeit – Befunde zur dritten Strukturdatenerhebung zum Berichtsjahr 2004 für Nordrhein-Westfalen. Dortmund 2006.

Leschwange, M.; Liebig, R. (Hrsg.): Aufwachsen offensiv mitgestalten. Impulse für die Kinder- und Jugendarbeit. Essen 2010.

Lieven, J.: Prävention von Kindesbeinen an? In: Jugendhilfe Report, 2002, Heft 1, S. 9-12.

Lindner, W.: Ethnographische Methoden in der Jugendarbeit. Zugänge, Anregungen und Praxisbeispiele. Opladen 2000.

Lindner, W.: „Ich lerne zu leben“ Evaluation von Bildungswirkungen in der kulturellen Kinder- und Jugendarbeit in Nordrhein-Westfalen. Qualitätsanalyse im Wirksamkeitsdialog. Unna 2003.

Lindner, W.: Kinder- und Jugendarbeit wirkt. Wiesbaden 2008.

Locher, B.: Notwendigkeit und Möglichkeit suchtpräventiver Maßnahmen im Interventionsfeld des jugendlichen Vereinssports. Heidelberg 2001.

Lüders, C.: Partizipation in der Jugendarbeit – Anspruch oder Wirklichkeit?. In: Rauschenbach, Th.; Düx, W.; Sass, E. (Hrsg.): Kinder- und Jugendarbeit – Wege in die Zukunft. Gesellschaftliche Entwicklungen und fachliche Herausforderungen. Weinheim und München 2003, S. 153-168.

Lüders, C.: Was wissen wir über den Zustand der Jugendarbeit? Was wollen wir wissen? In: Grimm, A. (Hrsg.): Die Zeiten ändern sich.... Annäherungen an Theorie und Funktionsbestimmungen einer zeitgemäßen Kinder- und Jugendarbeit (Loccumer Protokolle 17/04). Rehburg-Loocum 2006, S. 85-94.

Marmier, J.; Pluto, L.; van Santen, E.; Seckinger, E.; Zink, G.: Jugendarbeit in Deutschland – Ergebnisse einer Befragung bei Jugendverbänden und -ringen zu Strukturen und Handlungsmöglichkeiten. München 2002.

Maul, K.; Kolhoff, L.; Lobermeier, O.; Strobl, R.: Aktivitätspotentiale junger Menschen in der Jugendarbeit: Eine empirische Studie über Partizipationsformen benachteiligter junger Menschen in Projekten der Jugendarbeit. Hannover 2008.

Mester, J.: Europa wächst zusammen: Interkulturelles und politisches Lernen in europäischen Jugendbegegnungen. Bonn 1998.

[MGFFI] Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration (Hrsg.): Kinder- und Jugendförderplan des Landes Nordrhein-Westfalen 2006-2010. Düsseldorf 2006. Abrufbar unter:http://www.lwl.org/lja-down-load/datei-download/LJA/jufoe/ljpl/1157018364_0/Ki-uJFoePL.pdf Abrufdatum: 14.12.2009.

Müller, B.; Schmidt, S.; Schulz, M.: Wahrnehmen können. Jugendarbeit und informelle Bildung. Freiburg im Breisgau 2005.

Müller, B.: Was ist die Aufgabe einer Theorie der Jugendarbeit? Kommentierung von Hermann Gieseckes „Versuch 4“. In: Lindner, W. (Hrsg.): 1964-2004: Vierzig Jahre Kinder- und Jugendarbeit in Deutschland. Aufbruch, Aufstieg und neue Ungewissheit. Wiesbaden 2006. S. 109-119.

Münchmeier, R.: Jugendarbeitsforschung: Inspiration-Irritation-Legitimation? In: Rauschenbach, Th.; Düx, W.; Sass, E. (Hrsg.): Kinder- und Jugendarbeit – Wege in die Zukunft. Gesellschaftliche Entwicklungen und fachliche Herausforderungen. Weinheim und München 2003, S. 181-193.

Nagl, E.: Pädagogische Jugendarbeit. Was leistet Jugendgruppenarbeit für Jugendliche. Weinheim und München 2000.

Nick, P.: Kinder und Jugendliche mit nichtdeutscher Staatsangehörigkeit und/oder familiärem Migrationshintergrund in der Jugendverbandsarbeit in Deutschland – Überblick über den Forschungs- und Diskussionsstand. München 2005.

Olk, T.; Sattler, C.; Speck, K.: Abschlussbericht zur Evaluation der offenen Kinder- und Jugendarbeit in der Stadt Jena. Halle 2003.

Otto, H.-U.; Rauschenbach, Th. (Hrsg.): Die andere Seite der Bildung. Zum Verhältnis von formellen und informellen Bildungsprozessen. Wiesbaden 2008.

Pfeiffer, C.; Rabold, S.; Baier, D.: Jugendgewalt und Jugenddelinquenz in Hannover. Aktuelle Befunde und Entwicklungen seit 1998. Hannover 2008a.

Pfeiffer, C.; Rabold, S.; Baier, D.: Sind Freizeitzentren eigenständige Verstärkungsfaktoren der Jugendgewalt? In: ZJJ, 2008b, Heft 3, S. 258-268.

Pollmer, K.: Jugendfreizeitstätten in den neuen Bundesländern aus Sicht Jugendlicher. Ein Datenreport. Potsdam 2002.

- Pothmann, J.:** Kinder- und Jugendreisen im Rahmen der Kinder- und Jugendhilfe – ein Blick in den Zahlenspiegel. Berlin 2003.
- Pothmann, J.; Thole, W.: Die MitarbeiterInnen.** In: Deinet, U.; Sturzenhecker, B. (Hrsg.): Handbuch Offene Kinder- und Jugendarbeit. Wiesbaden 2005. S. 19-37.
- Pothmann, J.:** Vergessen in der Bildungsdebatte – Dimensionen des Personalabbaus in der Kinder- und Jugendarbeit. In: Kom^{Dat} Jugendhilfe, 2008, Heft 1-2, S. 5-6.
- Pothmann, J.:** Bedeutung einer statistischen Dauerbeobachtung für die Kinder- und Jugendarbeit, ohne Jahr (www.akjstat.uni-dortmund.de/projekte/output.php?projekt=30&Jump1=RECHTS&Jump2=2 vom 30.03.2010).
- Pothmann, J.:** Wo bleibt die Kinder- und Jugendarbeit? Zwischen realem Krisenszenario und statistischen Ungeheimheiten. In: Kom^{Dat} Jugendhilfe, 2009, Heft 3, S. 6-7.
- Raithel, J.:** Jugendorganisationen und risikoverhalten Jugendlicher. Ein Vergleich unterschiedlicher Verbandstypen. In: Merkens, H.; Zinnecker, J. (Hrsg.): Jahrbuch Jugendforschung. Wiesbaden 2004, S. 222-241.
- Rauschenbach, Th.:** Das Ehrenamt im Jugendverband. Historisches Relikt oder unverzichtbarer Bestandteil? In: Böhnisch, L.; Gängler, H.; Rauschenbach, Th. (Hrsg.): Handbuch Jugendverbände. Weinheim und München 1991, S. 282-294.
- Rauschenbach, Th.; Schilling, M.:** Die Kinder- und Jugendhilfe und ihre Statistik. Band 1: Einführung und Grundlagen. Neuwied u.a. 1997.
- Rauschenbach, Th.:** Zukunftschance Bildung. Familie, Jugendhilfe und Schule in neuer Allianz. Weinheim und München 2009.
- Richter, H.; Buddeberg, K.; Richter, E.; Riekmann, W.:** Jugendverbandsarbeit auf dem Lande. Perspektiven für Mitgliedschaft und Ehrenamt am Beispiel Schleswig-Holstein. Kiel 2008.
- Richter, H.; Jung, M.; Riekmann, W.:** Jugendverbandsarbeit in der Großstadt – Perspektiven für Mitgliedschaft und Ehrenamt am Beispiel der Jugendfeuerwehr Hamburg. Hamburg 2007.
- Rink, B.; Altenähr, A.:** Interkulturelle Kompetenz durch internationale Kinderbegegnung. Vorstudie. München 2008.
- Rose, L.:** Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendarbeit. Weinheim und München 2004.
- Rose, L.; Schulz, M.:** Gender Inszenierungen. Jugendliche im pädagogischen Alltag. Königsstein/Taunus 2007.
- Schäfer, E.; Schack, S.; Rahn, P.; Uhl, S.:** Wer sich selbst versteht, versteht auch andere besser – eine Längsschnittstudie zu Wirkungen eines Projekts der politischen Jugendbildung zum Demokratielernen. Jena 2006.
- Schemm, B. v.; Ilg, W.:** TenSing: Empirische Perspektiven auf eine musisch-kulturelle Jugendarbeit mit „Do-it-yourself“-Zuschnitt. In: Ilg, W.; Weingardt, M. (Hrsg.): Übergänge in der Bildungsarbeit mit Jugendlichen. Weinheim und München 2007.
- Schilling, M.:** Die amtliche Kinder- und Jugendhilfestatistik. Dortmund 2003 (<https://eldorado.tu-dortmund.de/handle/2003/290> vom 30.03.2010).
- Schnell, R.; Hill, P.; Esser, E.:** Methoden der empirischen Sozialforschung. München 2008.
- Schröder, A.; Balzter, N.; Schroedter, T.:** Politische Jugendbildung auf dem Prüfstand. Ergebnisse einer bundesweiten Evaluation. Weinheim und München 2004.
- Schulz, M.:** Evaluation als praktische Haltung in der Kinder- und Jugendarbeit. In: Lindner, W. (Hrsg.): Kinder- und Jugendarbeit wirkt. Wiesbaden 2008, S. 281-293.
- Schulze-Krüdener, J.; Brümmer, J.; Fehmer, K.; Roos, M.; Waschbüsch, C.; Winter, J.:** Die bunte und vielfältige Welt der Pfadfinderinnen und Pfadfinder am Beispiel der Deutschen Pfadfinderschaft Sankt Georg im Bistum Trier. Trier 2008.
- Schwab, J.; Nickolai, W.:** Praxisforschungsprojekt 2004. Außerschulische Jugendbildung. In: Akademie der Jugendarbeit Baden-Württemberg e.V. (Hrsg.): Jugendarbeit ist Bildung! Die Offensive Jugendbildung in Baden-Württemberg 2003-2004. Materialien, Berichte, Expertisen, empirische Studien. Stuttgart 2004, S. 38-61.

Seckinger, M.; Pluto, L.; Peucker, C.; Gadow, T.: DJI-Jugendverbandserhebung. Befunde zu Strukturmerkmalen und Herausforderungen. München 2009.

Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Sport (Hrsg.): Bildung für Berlin. Jugendfreizeitstätten in Berlin. Berlin 2005.

Stegmann, M.: Replik auf ‚Prävention ist keine Jugendarbeit‘ ... aber Prävention ist Bestandteil von Jugendarbeit. In: Sozialmagazin, 2000, Heft 4, S. 50-55.

Stollenwerk, N.: Aktuelle Forschungsvorhaben und -ergebnisse im Themenfeld Kinder- und Jugendreisen. Erfstadt 2009.

Sturzenhecker, B.: Prävention ist keine Jugendarbeit. Über Risiken und Nebenwirkungen der Präventionsorientierung. In: Sozialmagazin, 2000, Heft 1, S. 14-21.

Sturzenhecker, B.; Lindner, W.: Bildung in der Kinder- und Jugendarbeit: Vom Bildungsanspruch zur Bildungspraxis. Weinheim und München 2004.

Sturzenhecker, B.; von Spiegel, H.: Was hindert und fördert Selbstevaluation und Wirkungsreflexion in der Kinder- und Jugendarbeit? In: Lindner, W. (Hrsg.): Kinder- und Jugendarbeit wirkt. Wiesbaden 2008, S. 309-321.

Sturzenhecker, B.: Jugendarbeit ist Bildung. Ohne Ort, ohne Jahr (www.aba-fachverband.org/fileadmin/user_upload/user_upload_2006/sturzenhecker_jugendarbeit_ist_bildung.pdf vom 14.12.2009).

Thiedeke, Udo: Ehrenamt 2.0? Mediale Bedingungen für freiwilliges Engagement im Internet. In: DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung 2008, Heft 2, S. 42-45.

Thimmel, A.: Pädagogik der internationalen Jugendarbeit. Geschichte, Praxis und Konzepte des interkulturellen Lernens. Schwalbach am Taunus 2001.

Thimmel, A.: Empirie in der Jugendreiseforschung. In Ilg, W. (Hrsg.): Evaluation von Freizeiten und Jugendreisen. Hannover 2008, S. 103-111.

Thole, W.: Kinder- und Jugendarbeit – Eine Einführung. Weinheim und München 2000.

Thomas, A.; Abt, H.; Chang, C.: Erlebnisse, die verändern. Langzeitwirkungen der Teilnahme an internationalen Jugendaustauschprogrammen auf die Persönlichkeitsentwicklung. Göttingen 2007a.

Thomas, A.; Abt, H.; Chang, C.: Internationale Jugendbegegnungen als Lern- und Entwicklungschance. Erkenntnisse und Empfehlungen aus der Studie „Langzeitwirkungen der Teilnahme an internationalen Jugendaustauschprogrammen auf die Persönlichkeitsentwicklung“. Bergisch Gladbach 2007b.

Timmerberg, V.; Schorn, B.: Neue Wege der Anerkennung von Kompetenzen in der kulturellen Bildung. Der Kompetenznachweis Kultur in Theorie und Praxis. München 2009.

Tossmann, P.; Tensil, M.-D.; Jonas, B.: Evaluation der Streetwork und der mobilen Jugendarbeit in Berlin – Ergebnisbericht. Berlin 2007.

Van der Brink, H.; Strasser, H.: Bühne frei! Wie Kinder sich selbst befähigen. Ergebnisse der Evaluation des Modellprojekts „Kulturarbeit mit Kindern“. Duisburg 2008.

Von Ginsheim, G.; Meyer, D. (Hrsg.): Gender Mainstreaming. Neue Perspektiven für die Jugendhilfe. Berlin 2001.

Von Schemm, B.; Ilg, W.: TenSing: Empirische Perspektiven auf eine musisch-kulturelle Jugendarbeit mit „Do-it-yourself“-Zuschnitt. In: Ilg, W.; Weingardt, M. (Hrsg.): Übergänge in der Bildungsarbeit mit Jugendlichen. Weinheim und München 2007, S. 29-56.

Wittman, M.; Kampermann, K.: Mobile Jugendarbeit. Konzept und Verwirklichung. Eine Analyse am Beispiel der Mobilen Jugendarbeit Stuttgart, mit besonderem Blick auf die Sicht der Adressatinnen und Adressaten. Tübingen 2008.

Woischnik, E.; Bressau, G.; Antes, W.: Kompetenzvermittlung in der Jugendarbeit – Jugendagenturen als Kompetenzagenturen (unveröffentlichtes Material von der Servicestelle Jugend der Jugendstiftung Baden-Württemberg). O.O., o.J.

Zeutschel, U.: „Einführung in die Austauschforschung für PraktikerInnen der interkulturellen Begegnung“. In: Müller, W.; Kosmale, J.-D. (Hrsg.): Materialbox International. Bausteine zum interkulturellen Lernen bei Freizeiten und Begegnungen. Kleine Schriften der Bundesarbeitsgemeinschaft Evangelischer Jugendferiendienste e.V. Nr.4. Frankfurt am Main 1991, S.54-58.

Zeutschel, U.: Austauschforschung: Ihre Entwicklung und Beiträge für die Praxis, SSIP e.V. (AG Austauschforschung). Ohne Ort, 2001 (www.forscher-praktiker-dialog.de/dialog/index.html vom 14.12.2009).

Teil B:

Die Jugendarbeit im Fokus der Wirtschaft



B. DIE JUGENDARBEIT IM FOKUS DER WIRTSCHAFT

Gegenwärtig gibt es keine grundlegenden Erkenntnisse darüber, welche Informationen der Wirtschaft über die Jugendarbeit als außerschulischem Lernort zur Verfügung stehen und welche Rolle ein freiwilliges Engagement in der Jugendarbeit – beispielsweise im Bewerbungsverfahren – spielt.

Die nachfolgende empirische Studie zielt deshalb darauf ab, Wissensbestände von Personalverantwortlichen in Wirtschaftsunternehmen über die Jugendarbeit als ein Feld außerschulischen Kompetenzerwerbs zu untersuchen. Um dieses Ziel zu erreichen, wurde insbesondere gefragt, welche Möglichkeiten der Wissensaneignung es in der Wirtschaft zu diesem Bereich gibt und ob – einen profunden Kenntnisstand vorausgesetzt – eine Wertschätzung der in der Jugendarbeit erworbenen Kompetenzen durch die Wirtschaft erfolgt.

Diese Fragen werden sowohl quantitativ mithilfe einer repräsentativen Fragebogenuntersuchung als auch qualitativ mittels Experteninterviews mit Personalverantwortlichen untersucht (siehe auch Abbildung 1). Die Befunde der quantitativen und qualitativen Teilstudien werden zunächst einzeln ausgewertet, bevor sie anschließend in einer gemeinsamen Ergebnisdarstellung in der Zusammenschau präsentiert werden.

Der vorliegende Bericht skizziert zunächst das Verhältnis zwischen der Jugendarbeit und der Wirtschaft und den aktuellen Forschungsstand zum Wissen der Personalverantwortlichen aus Wirtschaftsunternehmen über die Jugendarbeit in Kapitel 7, um darauf folgend die forschungsleitenden Fragen der Studie in Kapitel 8 zu präsentieren. Anschließend werden im Kapitel 9 das Forschungsdesign und die Methodik der Studie vorgestellt. Die Befunde der Repräsentativbefragung werden in Kapitel 10 dokumentiert, die Darstellung der Befunde der qualitativen Teilstudie erfolgt in Kapitel 11.

Im Anschluss an eine zusammenfassende Ergebnisdarstellung in Kapitel 12 werden in Kapitel 13 auf der Grundlage der empirischen Befunde Empfehlungen für Jugendarbeit und Wirtschaft formuliert. Kapitel 14 beinhaltet zudem einige Hinweise zu den sich abzeichnenden Herausforderungen für weitere Forschungsarbeiten zu diesem Thema. Abschließend werden im Kapitel 15 die Stichproben der quantitativen und qualitativen Untersuchung näher beschrieben.

7 Jugendarbeit und Wirtschaft – Anmerkungen zu einer ambivalenten Beziehung

Die Jugendarbeit und die Wirtschaft agieren bislang weitgehend ohne Berührungspunkte und sind einander immer noch eher fremd geblieben.¹²⁶

Das liegt vor allem daran, dass beide Bereiche nach unterschiedlichen Prämissen und Kommunikationsweisen organisiert sind und kaum Anschlüsse füreinander bereithalten. Sie besitzen nach diesen Prämissen ihre eigenen Rationalitäten und ‚Richtigkeiten‘, die dem jeweils anderen Bereich tiefgreifend widersprechen. Unter der jeweiligen Zielstellung und den entsprechenden Umfeldern und Kontexten muss jeder Akteur im jeweiligen Feld spezifischen Erwartungen entsprechen und demgemäß auch konform handeln (Litges 2007, S. 183).

¹²⁶ Damit unterscheidet sich die Jugendarbeit maßgeblich von der Jugendsozialarbeit (und hier vor allem von der Jugendberufshilfe), in der sich seit Langem verschiedenste Formen der Kooperation mit der Wirtschaft herausgebildet haben (vgl. auch Gericke 1999; Goepfert 1999).

Diese eigenen Rationalitäten führten (und führen immer noch) in beiden Bereichen zu Vorbehalten gegenüber dem jeweils Anderen: Die Vorbehalte innerhalb der Jugendarbeit hinsichtlich der Kooperation mit der Wirtschaft richten sich gegen eine inhaltliche Einflussnahme der Unternehmen auf Angebotsebene und ein sich daraus veränderndes Selbstverständnis der Jugendarbeit. Dabei stehen grundsätzlich die Fragen im Raum, ob eine Zusammenarbeit mit der Wirtschaft mit den Zielen der Jugendarbeit vereinbar ist und inwieweit sich die Jugendarbeit durch eine Kooperation von Unternehmen abhängig macht (vgl. auch Lindner 2002, S. 263).

Eine weitere Befürchtung innerhalb der Jugendarbeit besteht darin, als „soziales Alibi“ der Wirtschaft zu fungieren und sich für Imagezwecke der Unternehmen instrumentalisieren zu lassen, die eine Kooperation mit sozialen Projekten eher zu eigenen Public Relation Zwecken nutzen könnten. Diese Befürchtung ist nicht ganz unberechtigt¹²⁷ (vgl. Brenner 2001, S. 180; Litges 2007, S. 184), denn außer einer Imagepflege sah die Wirtschaft lange keinen Grund für eine potenzielle Zusammenarbeit mit der Jugendarbeit. Da aber der Wirtschaft andere Bereiche¹²⁸ image-trächtiger erschienen, rückte die Jugendarbeit (mal wieder) in den Hintergrund des Interesses. So konstatiert Weigel-Stollenwerk, dass Unternehmen, wenn sie sich im sozialen Bereich engagieren wollen, nicht an erster Stelle an die Jugendarbeit denken, weil andere soziale Bereiche zum Teil viel stärker in der Öffentlichkeit präsent sind und auf sich aufmerksam machen (vgl. Weigel-Stollenwerk 2001, S. 118).

Über Vorbehalte der Wirtschaft gegenüber der Jugendarbeit kann an dieser Stelle kaum etwas festgehalten werden. Es steht die Vermutung im Raum, dass Unternehmen nicht genügend über die Angebote und Potenziale der Jugendarbeit informiert sind und Chancen einer Zusammenarbeit von Unternehmen kaum oder falsch wahrgenommen werden, allerdings zeigt sich auch, dass die Jugendarbeit durch unzureichende Öffentlichkeitsarbeit selbst hierzu beiträgt.¹²⁹ Aus diesem Grund sind Möglichkeiten einer Kooperation zwar mannigfaltig, viele bleiben aber „eher Entwurf denn tatsächliche Praxis, eher Musterbild denn alltägliche Umsetzung“ (Lindner 2002, S. 60). So geben bei einer Untersuchung von Weigel-Stollenwerk lediglich 37% der Jugendverbände an, Kontakte zu Unternehmen zu haben oder gehabt zu haben (vgl. Weigel-Stollenwerk 2001, S. 16). Bei der entstandenen Zusammenarbeit handelt es sich zumeist um befristete Kontakte, die an bestimmte Projekte gebunden sind. Die Kontaktaufnahme mit Unternehmen erfolgt dabei überwiegend von Seiten der Jugendarbeit, die sich von einer Zusammenarbeit mit Unternehmen vor allem eine Steigerung der Qualität bestimmter Angebote erhofft. Diese soll zum einen durch die Bereitstellung von finanziellen Mitteln und Materialien und zum anderen durch professionelles Know-how der Unternehmen entstehen (vgl. ebd., S. 32).

127 So ergeben z.B. Interviews von Weigel-Stollenwerk, „dass es gelegentlich auch vorkommt, dass die Angebote von gewerblichen Unternehmen von MitarbeiterInnen der Jugendverbände abgelehnt werden, weil sie sich zu Werbezwecken eingespannt fühlen, da die Leistung ausschließlich aus Werbematerialien besteht (Streuartikel), die an die Kinder und Jugendlichen z.B. als Preise verteilt werden sollen“ (Weigel-Stollenwerk 2001, S. 32).

128 „Laut Aussagen von Unternehmen in Deutschland bezüglich Kontakten zu sozialen Organisationen geht vom Sozialbereich [insgesamt] nur wenig Faszination aus. Und wenn sich größere Unternehmen im sozialen Bereich engagieren wollen, gründen sie häufig eigene Stiftungen“ (Weigel-Stollenwerk 2001, S. 42).

129 In diesem Sinne konstatiert z.B. der Bund deutscher Pfadfinder: „Es stellt sich da eher die Frage nach der Attraktivität des BdP für potenzielle Sponsoren. Durch unsere meist laienhafte bzw. klägliche Öffentlichkeitsarbeit vielerorts schaffen wir auch gegenüber potenziellen Sponsoren einige Vorurteile, die abgebaut werden müssen“ (Brenner/Nörber 1996, S. 62).

Formen der Kooperation zwischen Jugendarbeit und Wirtschaft

Die vorrangige Form der Vernetzung zwischen Jugendarbeit und Wirtschaft besteht in den letzten Jahren überwiegend in Corporate Citizenship-Projekten¹³⁰, am häufigsten in Form des Social Sponsorings¹³¹, womit dem Unternehmen neue Kommunikationskanäle und der Jugendarbeit neue Finanzierungswege eröffnet werden.¹³²

Neben dieser direkten finanziellen Unterstützung bietet das Corporate Volunteering (CV) eine alternative Möglichkeit für eine Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und der Jugendarbeit. Diese Form ist in den USA bereits seit Langem selbstverständlicher Bestandteil der Unternehmenskultur, während es in Deutschland eine ‚junge‘ Form des Engagements darstellt und erst seit Mitte der 1990er-Jahre diskutiert wird (vgl. Schäfer 2009).¹³³ Corporate Volunteering wird als „von Unternehmen unterstütztes und gefördertes Engagement der Mitarbeiter im Gemeinwesen“ (Pinter 2006, S. 24) oder als „soziales, kulturelles oder ökologisches Engagement der Unternehmen und deren Mitarbeiter“ (Schöning/Krauß 2002, S. 209) bezeichnet. Hier handelt es sich nicht um eine (einmalige) Geldspende, stattdessen werden in der Regel MitarbeiterInnen aus Unternehmen in gemeinnützige Einrichtungen oder Projekte entsandt, in denen sie mit gänzlich anderen Kontexten und Arbeitsprozessen konfrontiert sind, um hierdurch auf informellem Wege Lernprozesse anzuregen.¹³⁴ Dies birgt für beide Kooperationspartner viele Vorteile: So können Unternehmen durch das Engagement ihrer MitarbeiterInnen die Personalqualität erhalten bzw. fördern, da diese während ihres Engagements ihre Kompetenzen ausbilden. Weiter können Unternehmen ihr Image verbessern, da sie gesellschaftliche Verantwortung übernehmen (vgl. ebd. 2002, S. 211ff.). Durch die eingebrachten Fähigkeiten und das Know-how der Unternehmen und deren MitarbeiterInnen können soziale Organisationen einen Nutzen für ihre Arbeit gewinnen. Allerdings ist auch bei der Auswahl von Corporate Volunteering-Projekten die Jugendarbeit nicht der bevorzugte Kooperationspartner der Wirtschaft im weiten Feld der Sozialen Arbeit. So findet diese Form der Kooperation ebenfalls noch eher vereinzelt statt.

Der Bedeutungsgewinn der Soft Skills im Arbeitsleben

Das Aufkommen der Corporate Volunteering-Projekte ist Ausdruck dafür, dass für Unternehmen neben fachspezifischen Qualifikationen in den letzten Jahren auch die soziale Kompetenzbildung der ArbeitnehmerInnen an Bedeutung gewonnen hat (vgl. auch Thomas 2003). Arbeitgeber wünschen sich zunehmend ‚weiche‘ Fähigkeiten von ihren MitarbeiterInnen wie Kommunikations-, Organisations-, oder Teamfähigkeit:

130 Unter Corporate Citizenship versteht man das „freiwillige, selbstverständliche und im jeweiligen unternehmerischen Eigeninteresse begründete gesellschaftliche Engagement von Unternehmen“ (Backhaus-Maul u.a. 2008, S. 19).

131 Erste empirische Befunde aus dem Bereich Sponsoring in der Jugendverbandsarbeit deuten an, dass die eingangs genannten Bedenken der Jugendarbeit, dass eine Zusammenarbeit mit der Wirtschaft nicht mit den eigenen Zielen vereinbar ist, weitestgehend unbegründet sind. So erkennen Unternehmen die Selbstbestimmung der Jugendarbeit an und haben kein Interesse daran, in die inhaltliche Konzeption der von ihnen unterstützten Angebote einzugreifen: „Der Kontakt von Jugendverbänden und Unternehmen hat bisher keine wesentlichen Auswirkungen auf die inhaltliche Ausgestaltung der Angebote. Angebote werden erweitert, aber nicht grundsätzlich verändert“ (Weigel-Stollenwerk 2001, S. 129).

132 Verschiedene best-practice Modelle von Kooperationen zwischen Jugendarbeit und Wirtschaft sind 2004 von der Jugendstiftung Baden-Württemberg veröffentlicht worden (vgl. Jugendstiftung Baden-Württemberg 2004) und auch auf den Internetseiten der 1996 gegründeten Bundesinitiative Unternehmen: Partner der Jugend (UPJ) finden sich Beispiele für Corporate Citizenship-Projekte zwischen Wirtschaft und Jugendarbeit.

133 So ist die Umsetzung des Corporate Volunteering in Deutschland auch immer noch von Zufälligkeit, Spontanität und Semi-Professionalität gekennzeichnet und es sind noch lange nicht alle Potenziale einer Behandlung des Themas ausgeschöpft (vgl. Schäfer 2009).

134 So können MitarbeiterInnen von Wirtschaftsunternehmen z.B. als freiwillige HelferInnen in sozialen Einrichtungen mitarbeiten, als Projektteam einen Kinderspielfeld errichten oder als MentorInnen mit fachlichem Know-how gemeinnützigen Organisationen dienen (vgl. Schäfer 2009, S. 26).

Dies sind Kompetenzen, die häufig unter Begriffen wie Soft Skills, Schlüsselqualifikationen oder sozialen Kompetenzen¹³⁵ zusammengefasst werden. Der wachsende Stellenwert dieser Kompetenzen im Wirtschaftsleben hat mehrere Ursachen¹³⁶:

1. So sind durch den wachsenden Wettbewerb immer stärker „Kreativköpfe“ gefragt, die mit Ideenreichtum und Problemlösekompetenz langfristige Wettbewerbsvorteile sichern können.
2. So fordern die Unternehmen in Zeiten der Globalisierung vermehrt interkulturelle Kompetenz, Flexibilität und Mobilitätsbereitschaft von ihren MitarbeiterInnen, um sich auf dem internationalen Marktpositionieren zu können.
3. Es verändern sich auch die konkreten beruflichen Tätigkeiten; so spielen z.B. kundenorientierte Dienstleistungsangebote eine immer wichtigere Rolle, die Unternehmensstrukturen verändern sich (z.B. flache Hierarchien) und auch die Arbeitsformen (Projektarbeit, Job-Rotation) sind im Wandel begriffen.

Diese Trends in der Arbeitswelt machen Soft Skills in verschiedenen Branchen immer bedeutsamer und lassen sie zu „Key Skills“ werden. Dies belegen auch Ergebnisse einer Umfrage des Deutschen Industrie- und Handelskammertages zu Erwartungen der Wirtschaft an HochschulabsolventInnen. Danach erwarten Unternehmen neben Fachwissen vor allem Leistungswillen, die Fähigkeit selbstständig zu arbeiten, Einsatzbereitschaft, Verantwortungsbewusstsein und Teamfähigkeit von ihren MitarbeiterInnen (vgl. DIHK 2004). Zu den Branchen, in denen häufig Soft Skills verlangt werden, gehören insbesondere Organisationsberufe, künstlerische Tätigkeiten, Ingenieur- und Technikberufe, Dienstleistungsberufe, IT-Berufe, Beratung und Verkauf, Sozial- und Erziehungsberufe und bürokaufmännische Tätigkeiten. Auch in den neuen Erwerbsberufen (z.B. Medien- und Softwareberatung) besteht ein hoher Bedarf an Soft Skills, weniger dagegen im Gesundheits-, Sicherheits-, Fertigungs- und Verkehrsberufen.¹³⁷

Gerade bei den sozialen und persönlichen Kompetenzen sehen die Unternehmen die größten Defizite ihrer Beschäftigten. Für diese Defizite macht rund ein Drittel der befragten Betriebe Mängel in der Schulbildung und bei nahe ebenso viele eine schlechte Hochschullehre verantwortlich (vgl. DIHK 2004). Nach Einschätzung der Betriebe gelingt es diesen Bildungsinstanzen demnach nicht, die bedeutsam gewordenen Soft Skills zu vermitteln.

Jugendarbeit als Ort informellen Lernens – ein Wandel in der Wahrnehmung

Parallel zum Bedeutungsgewinn der Soft Skills im Arbeitsleben ist die Jugendarbeit als Lernort dieser Kompetenzen zunehmend ins Blickfeld geraten. Sie bietet vielfältige – sowohl formelle als auch informelle – Bildungsprozesse in verschiedenen Lerngelegenheiten, die unterschiedlich stark formalisiert sind. Kompetenzerwerb in eher formalisierten Settings findet in der Jugendarbeit etwa im Rahmen von Seminaren, z.B. bei Jugendleiterschulungen, statt. Ein Beispiel für informelle Bildungsprozesse in formalen Settings sind die regelmäßigen Gruppenstunden im Jugendverband und informelle Bildungsprozesse in non-formalen Settings finden z.B. im Offenen Betrieb im Jugendzentrum

¹³⁵ Die Begriffe werden häufig synonym verwendet und sind definitorisch oft nicht ganz klar voneinander zu trennen. Durch die Verwendung des Begriffs soziale Kompetenzen in vielfältigen Bereichen wird seine Brauchbarkeit ein wenig eingeschränkt. Von Schlüsselqualifikationen wird hauptsächlich in der Personalwirtschaft gesprochen und gemeint sind: „Merkmale, die zur Bewältigung von gegenwärtigen oder zukünftigen beruflichen Anforderungen, welche über eine aktuelle Position oder Tätigkeit hinausgehen, bedeutsam sind“ (Eilles-Matthiessen u.a. 2002, S. 13).

¹³⁶ Vgl. unter www.arbeits-abc.de. Abrufdatum 15.09.2009.

¹³⁷ Siehe auch Befunde der Erwerbstätigenbefragung 2006 des Bundesinstituts für Berufliche Bildung (BIBB). Unter www.bibb.de/de/26738.htm. Zum Download verfügbar. Abrufdatum: 02.10.2009.

statt (vgl. BMFSFJ 2005, S. 130). Damit eröffnen sich Lerngelegenheiten für TeilnehmerInnen an Angeboten der Offenen Jugendarbeit oder auch der Jugendverbandsarbeit ebenso wie für ehrenamtliche MitarbeiterInnen. So geben beispielweise Jugendverbandsmitglieder in einer Studie von Böhnisch u.a. zum Kompetenzerwerb einen Zugewinn relevanter sozialer Kompetenzen wie Kooperationsfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit, Zuverlässigkeit, Toleranz und Durchsetzungsvermögen durch die Jugendverbandsmitgliedschaft an (vgl. Böhnisch u.a. 2006, S. 77). Auch in einer Studie über freiwilliges Engagement in der Jugendarbeit in Mecklenburg-Vorpommern geben 80% der befragten Ehrenamtlichen an, durch ihr Engagement Fähigkeiten im Bereich „Planung“ und „Organisation“ hinzugewonnen zu haben und ebenso viele vermerken, Kenntnisse über die eigenen Stärken und Schwächen erlangt sowie pädagogische und psychologische Kenntnisse erweitert zu haben (vgl. Burmeister/Brinkmann 2005).¹³⁸ Schließlich weisen die Befunde von Düx u.a. darauf hin, dass die im Engagement erworbenen, jeweils spezifischen kulturellen und sozialen Kenntnisse und Fähigkeiten, wie das Organisieren großer Veranstaltungen, die Übernahme von Leitungsaufgaben, Gremien- und Teamkompetenz, aber auch die pädagogische Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, sich im Jugendalter kaum an anderen Orten erwerben lassen (vgl. auch Düx u.a. 2008, S. 176). Diese Befunde zeigen die Bedeutung der Jugendarbeit als Ort für Jugendliche und junge Erwachsene zum Erwerb von Schlüsselkompetenzen, welche später auch im Arbeitsleben Relevanz besitzen.

Gleichzeitig haben Wirtschaftsunternehmen zumindest den Stellenwert freiwilligen Engagements für den Kompetenzerwerb erkannt und auch von Seiten der Politik wird die Berücksichtigung freiwilliger Tätigkeiten bei der Einstellung neuer MitarbeiterInnen verlangt. So fordert zum Beispiel das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst des Landes Baden-Württemberg (MWK) in seinen „Informationen für Personalverantwortliche“:

Bei der Beurteilung der Eignung sind die in der Familienarbeit und in ehrenamtlicher Tätigkeit erworbenen überfachlichen Kompetenzen einzubeziehen, soweit sie für die vorgesehene Tätigkeit von Bedeutung sind und in das Bewerbungsgespräch eingebracht werden. [...] Auch im Ehrenamt können überfachliche Qualifikationen erworben werden, die zu den Schlüsselqualifikationen gehören. Deshalb sollten außerberuflich erworbene Schlüsselqualifikationen stärker bei Personalentscheidungen berücksichtigt werden (MWK, o.J., S.1).¹³⁹

Ebenso macht der regierende Bürgermeister der Stadt Berlin in einem Grußwort deutlich:

Im Ehrenamt erwerben diese jungen Leute soziale Kompetenz, sie erwerben Eigenschaften wie Leitungs- und Teamfähigkeit, sie sehen sich Bewährungsproben ausgesetzt, die sie meistern müssen. All das fördert ihre Entwicklung, macht sie in vielerlei Hinsicht zu kompetenten Persönlichkeiten. Genau solche MitarbeiterInnen brauchen wir in der Berliner Wirtschaft, im Handwerk, in der Verwaltung.¹⁴⁰

138 Zu ähnlichen Befunden kommen auch Kreher/Oehme (2006, S. 105).

139 Siehe http://mwk.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/pdf/ministerium/BfC/Informationen_fuer_Personalverantwortliche.pdf. Abrufdatum 15.12.2009.

140 Grußwort von Klaus Wowereit in: Ehrenamt in der Berliner Jugendverbandsarbeit. Informationen für VertreterInnen aus Politik und Wirtschaft. Herausgegeben vom Landesjugendring Berlin, o.J., S. 2.

Damit sieht auch die Politik im freiwilligen Engagement demnach einen Hinweis auf Einsatz und Teamfähigkeit¹⁴¹ von ArbeitnehmerInnen. Dies unterstreicht sie dadurch, dass sie – nach Länderrecht – ArbeitnehmerInnen bis zu 12 Tage Sonderurlaub für die freiwillige Mitarbeit gewährt (vgl. Kapitel 10.5).

Bezogen auf den Stellenwert der Jugendarbeit bleibt jedoch unklar, ob sich Politik und Wirtschaft bewusst sind, dass gerade dieses Arbeitsfeld wesentlich durch freiwillig Tätige (mit)getragen wird und somit einen wichtigen Ort für die Ausübung ehrenamtlicher Tätigkeit darstellt. Somit bleibt offen, wie Personalverantwortliche ein Engagement ihrer MitarbeiterInnen in der Jugendarbeit bewerten und wie stark der informelle Kompetenzerwerb im Ehrenamt von den Personalverantwortlichen mit der Jugendarbeit in Verbindung gebracht wird.

Jugendarbeit und Wirtschaft – eine mögliche Schnittstelle

Die bisherigen Ausführungen führen zu drei Thesen:

1. Die Jugendarbeit und die Wirtschaft haben bislang – mit Ausnahme einiger Corporate Citizenship Projekte – wenige Berührungspunkte.
2. Die Wirtschaft misst informell erworbenen Schlüsselqualifikationen eine zunehmende Bedeutung bei.
3. Diese Schlüsselqualifikationen können in der Jugendarbeit erworben werden.

Mit den letzten beiden Thesen ist eine mögliche Schnittstelle zwischen der Jugendarbeit und der Wirtschaft benannt. Gleichwohl ist diese bislang – das haben die obigen Ausführungen gezeigt – (noch) nicht im Bewusstsein einer der beiden Akteure. Woran mag das liegen? Verstellen die eingangs skizzierten Vorurteile beider Akteure den Blick für Potenziale einer Zusammenarbeit? Wissen beide eigentlich, was sie voneinander wollen (könnten)? Gibt es überhaupt ein Interesse aneinander? Und hängt letztlich die Unklarheit bei der Beantwortung dieser Fragen damit zusammen, dass einer oder beide Akteure nicht genug voneinander wissen? Wenn dies angenommen werden kann, ist aus Sicht der Jugendarbeit vor allem interessant, welches Wissen die Wirtschaft über sie hat. Der gegenwärtige Forschungsstand hierzu ist unzureichend, wie im Folgenden gezeigt werden soll.

Stand der Forschung zum Wissen der Wirtschaft über die Jugendarbeit

Es gibt bislang kaum Untersuchungen darüber, was Akteure der Wirtschaft über die Jugendarbeit wissen und wie sie diese wahrnehmen. Erste Anhaltspunkte können explorative Studien liefern, in denen die Wahrnehmung von Unternehmen über das Ehrenamt als Ort informellen Lernens untersucht wird. Diese belegen eine affirmative Haltung der Wirtschaft gegenüber ehrenamtlichem Engagement: So zeichnet eine Befragung österreichischer Unternehmen aus dem Jahr 2005 eine sehr positive Einstellung der Wirtschaft gegenüber freiwilligem Engagement außerhalb des Berufs nach. Die Befunde zeigen, dass nahezu 86% der Wirtschaftstreibenden es für sehr bzw. ziemlich wichtig erachten, dass sich Menschen außerhalb ihres Berufs freiwillig engagieren. 93% der Befragten stimmen zudem der Ansicht voll bzw. teilweise zu, dass durch die Freiwilligenarbeit für den Beruf nützliche Erfahrungen, Fähigkeiten und Fertigkeiten erworben werden können. Überdies geben 42% der Befragten an, dass ein schriftlicher Nachweis über ehrenamtliche Tätigkeiten inklusive der dabei erworbenen speziellen Fähigkeiten die Chancen für die Personaleinstellung eher verbessern würde (vgl. Public Opinion 2005).

141 Siehe auch Bayrischer Jugending (2006), Pressemitteilung 167/06.

Auch eine qualitative Befragung des BDKJ von 70 PersonalleiterInnen im Rhein-Main Gebiet belegt, dass diese eine ehrenamtliche Tätigkeit positiv bewerten. So konstatiert beispielsweise der Personalleiter der Deutschen Bahn AG:

Die Mitarbeit in Verbänden, Vereinen usw. zeigt, dass diejenige bzw. derjenige bereit ist, über den ‚eigenen Tellerrand hinauszuschauen‘, um sich für die Erreichung bestimmter Ziele zu engagieren. Außerdem wird dadurch die Teamfähigkeit und die soziale Kompetenz gefördert. Jugendliche, die in leitenden Verbandsfunktionen tätig sind, müssen bereits relativ früh ein entsprechendes Führungsverhalten unter Beweis stellen (Hessischer Jugendring 2000, S. 10).

Auch im Bewerbungsverfahren werden ehrenamtliches Engagement und die damit verbundenen Qualifikationen berücksichtigt, wie folgendes Zitat vom Personalleiter des Deutschen Roten Kreuzes zeigt: „Bei gleicher Qualifikation würde ich der/dem Bewerber/in mit ehrenamtlicher Zusatzqualifikation auf jeden Fall den Vorrang geben“ (Hessischer Jugendring 2000, S. 9). Jedoch haben nicht nur im sozialen Arbeitsfeld die durch das Ehrenamt erworbenen Qualifikationen Einfluss auf die Bewerberauswahl, auch in Unternehmen der Privatwirtschaft kann eine ehrenamtliche Tätigkeit relevant sein. So betont ein Personalverantwortlicher der Allianz Versicherungs AG: „ (...) [ehrenamtliches Engagement] hat für uns einen hohen Stellenwert. Insbesondere bei den Hochschulabsolventen gehört es zu den wichtigsten Auswahlkriterien“ und ein Personalleiter der Adam Opel AG (Rüsselsheim) bestätigt, BewerberInnen mit sozialem Engagement „werden natürlich – auch im Rahmen der Bewerberauswahl – beachtet und gewürdigt“ (Hessischer Jugendring, S. 9). Evaluationen verschiedener Kompetenznachweise lassen außerdem auf eine positive Bewertung dieser Nachweise durch die Unternehmen schließen (vgl. auch Richter/Mahl 2009).

Diese Befunde liefern erste Hinweise darauf, dass Akteure der Wirtschaft sowohl ehrenamtlichem Engagement insgesamt als auch Nachweisen über dieses Engagement grundsätzlich positiv gegenüberstehen. Allerdings muss hierbei berücksichtigt werden, dass sich die Ergebnisse nicht ausschließlich auf ehrenamtliches Engagement in der Jugendarbeit beziehen und aufgrund der geringen Anzahl der Fallzahlen nicht auf ein Gesamtbild geschlossen werden kann.

8 Forschungsleitende Fragestellungen

Vor dem Hintergrund des umrissenen Verhältnisses zwischen der Jugendarbeit und der Wirtschaft und des defizitären Forschungsstandes zum Wissen der Akteure der Wirtschaft über die Jugendarbeit werden in der vorliegenden empirischen Studie die Wissensbestände von Personalverantwortlichen in Wirtschaftsunternehmen zur Jugendarbeit untersucht und geprüft, welche Rolle in der Jugendarbeit erworbene Kompetenzen bei der Bewerberauswahl spielen.

Dies geschieht mittels:

- a) Einer repräsentativen quantitativen Befragung mit Personalverantwortlichen aus dem gesamten Bundesgebiet (n = 1.517) und mittels
- b) Ergänzenden Experteninterviews mit Personalverantwortlichen aus Nordrhein-Westfalen (n = 10).¹⁴²

Als Untersuchungspopulation sind für beide Teilstudien Personalverantwortliche mittlerer und großer Unternehmen als Befragungspersonen ausgewählt worden, zu deren Aufgabenbereichen die Auswahl und Einstellung neuer MitarbeiterInnen bzw. die Vergabe von Ausbildungsplätzen gehören. Eine Befragung dieser Zielgruppe gewährleistet Anhaltspunkte zur Bedeutung des freiwilligen Engagements in der Jugendarbeit im Einstellungsverfahren und ermöglicht außerdem Befunde zur Einstellung der Unternehmen gegenüber der Zertifizierung außerschulisch erworbener Kompetenzen.

Die zentrale forschungsleitende Frage lautet dementsprechend:

Was wissen Verantwortliche (vor allem Personalverantwortliche) in Wirtschaftsunternehmen über die Jugendarbeit als ein Feld außerschulischen Kompetenzerwerbs und welche Rolle spielen in der Jugendarbeit erworbene Kompetenzen im Bewerbungsverfahren?

Diese forschungsleitende Fragestellung wurde mithilfe folgender Fragestellungen spezifisch umgesetzt:¹⁴³

1. Was wissen die Personalverantwortlichen über die Jugendarbeit in der Bundesrepublik? (vgl. Kapitel 10.1)
Operationalisiert in:
 - Welche Assoziationen haben die Befragten zum Begriff Jugendarbeit?
 - Welche Jugendorganisationen der Bundesrepublik kennen die Befragten dem Namen nach?
 - Welches sind aus der Perspektive der Personalverantwortlichen die wichtigsten Ziele der Jugendarbeit?
2. Welche Kompetenzen sind für die Personalverantwortlichen wichtig? Werden diese ihrer Ansicht nach in der Jugendarbeit erworben? (vgl. Kapitel 10.2)
3. Welche Rolle spielt bei Bewerbungsgesprächen ein freiwilliges Engagement in der Jugendarbeit? (vgl. Kapitel 10.3)
4. Gibt es – etwa im Rahmen der Vergabe von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen – eine Wertschätzung der in der Jugendarbeit erworbenen Kompetenzen? (vgl. Kapitel 10.3)
5. Welche Einstellung haben Personalverantwortliche zur Zertifizierung außerschulisch erworbener Kompetenzen? Sind Kompetenznachweise wie z.B. die „Juleica“ oder der „ProfilPass“ Personalverantwortlichen bekannt? (vgl. Kapitel 10.4)
6. Wird in den Unternehmen das freiwillige Engagement der MitarbeiterInnen in der Jugendarbeit unterstützt? (vgl. Kapitel 10.5)
7. Gibt es Kommunikationswege zwischen Jugendarbeit und Wirtschaft und, wenn ja, welche Wege sind der Jugendarbeit aus Sicht der Personalverantwortlichen anzuraten? (vgl. Kapitel 10.6)

¹⁴² Zum methodischen Vorgehen siehe ausführlich Kapitel 9.

¹⁴³ Zur besseren Orientierung werden diese in den Überschriften des Ergebniskapitels der Repräsentativbefragung wieder aufgegriffen

9 Forschungsdesign und Methodik

Die methodische Umsetzung der in Kapitel 8 beschriebenen Fragestellungen erfolgte mithilfe einer Kombination quantitativer und qualitativer Verfahren. Den Kern der Untersuchung bildete eine bundesweit repräsentative Querschnitterhebung mit Personalverantwortlichen aus dem gesamten Bundesgebiet. Diese ermöglichte es, die Wissensbestände der Personalverantwortlichen zur Jugendarbeit schlagwortartig abzufragen. Qualitative Experteninterviews als Ergänzung boten zudem die Möglichkeit einer differenzierteren und ausführlicheren Interpretation der zuvor erhobenen Daten.

9.1 Anlage der quantitativen Erhebung

Fragebogen

Insgesamt enthält der Fragebogen 21 geschlossene und drei offene Fragen.¹⁴⁴ Er ist in drei Teilbereiche gegliedert: Im ersten Teil wird das vorhandene Wissen der Personalverantwortlichen über die Jugendarbeit erschlossen. Zunächst werden die freien Assoziationen der Befragten mit der Jugendarbeit abgefragt, bevor der Wissensbestand der Befragten zu den Organisationen und Zielen der Jugendarbeit untersucht wird. Um dem explorativen Charakter der Befragung gerecht zu werden und den Befragten keine Antwortmöglichkeiten vorzugeben, die sich außerhalb ihres Referenzsystems befanden, sind hier vor allem offene Fragen eingesetzt worden. Um dennoch eine Auswertbarkeit und Vergleichbarkeit der Daten zu ermöglichen, sollten die Befragten lediglich mithilfe von Schlagworten erwidern. Im zweiten Teil des Fragebogens wurden die Einstellungen der Befragten zur Jugendarbeit erschlossen, um anschließend im dritten Teil herauszufinden, wie sich diese Einstellungen auf das tatsächliche Verhalten der Befragten auswirken. Zusätzlich wurden zu Beginn bzw. zum Ende statistische Angaben zum Unternehmen bzw. zu den demografischen Merkmalen der Befragten erhoben.

Stichprobenziehung

Die Stichprobe der Hauptuntersuchung¹⁴⁵ rekrutiert sich aus Personalverantwortlichen mittlerer und großer Unternehmen verschiedener Wirtschaftszweige in der Bundesrepublik Deutschland. Dabei sind ausschließlich Privatunternehmen¹⁴⁶ mit in die Stichprobe eingeflossen. Diese wurden in einer mehrstufigen Zufallsauswahl ermittelt:

Einteilung der Wirtschaftszweige: Um Repräsentativität zu gewährleisten, war es zunächst notwendig, eine Einteilung der Wirtschaftszweige vorzunehmen. Als Grundlage dieser Einteilung diente die „Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ) mit Referenznummern der internationalen Systematik der Wirtschaftszweige“.¹⁴⁷ Diese Klassifikation, in der die Wirtschaftszweige in Klassen und Unterklassen differenziert sind, bildet z.B. die Basis für

¹⁴⁴ Zum Originalfragebogen siehe Anhang B: Fragebögen.

¹⁴⁵ Stichprobenziehung, Pretest und CATI-Erhebung wurden durch die ARIS Umfrageforschung in Hamburg durchgeführt. Nähere Angaben zur Stichprobe finden sich in Kapitel 15.1.

¹⁴⁶ Um auch Angaben von Führungskräften aus Nonprofit-Organisationen zu erhalten, sind fünf Fragen des Originalfragebogens an eine schriftliche Befragung des – ebenfalls im Forschungsverbund DJI/TU Dortmund angesiedelten – Projekts „BEM II: Führungskräfte von wirtschaftlich tätigen Nonprofit-Organisationen und das Management des bürgerschaftlichen Engagements“ angehängt worden. Die Auswertung dieser Befunde findet sich in den entsprechenden Kapiteln. Mit einem direkten Vergleich der Daten muss man allerdings vorsichtig sein, da es sich um eine sehr viel kleinere Stichprobe (n=59) handelt und die Befragten nicht alle Personalverantwortung besitzen, sondern ausschließlich Mitglieder von Führungsgremien (Vorstand, Aufsichtsrat) befragt wurden. Nähere Angaben zum Forschungskontext und zu weiteren Befunden dieser Studie finden sich bei Liebig (2010).

¹⁴⁷ Diese Umsatzstatistik diene als Referenzgröße. Erläuterungen hierzu finden sich unter: www-ec.destatis.de/csp/shop/sfg/bpm.html.cms.cBroker.cls -> Klassifikationen -> Klassifikation der Wirtschaftszweige mit Erläuterungen.

die jährlich veröffentlichte Umsatzsteuerstatistik des Statistischen Bundesamtes. In dieser ist die absolute Anzahl an Unternehmen innerhalb der Bundesrepublik Deutschland nach Wirtschaftszweigen und Jahresumsatzgrößenklassen ausgewiesen. Eine grobe Unterteilung erfolgte in die Bereiche Handel, Dienstleistung und verarbeitendes Gewerbe.

Einteilung nach Größe: Die Abgrenzung der Unternehmen nach Größe erfolgte mithilfe einer sehr feinen Unterteilung, die auch die erheblichen Unterschiede im Jahresumsatz und der Mitarbeiterzahl der Unternehmen berücksichtigte. Es wurde unterteilt in a) Mittelständische Unternehmen mit 10-49¹⁴⁸ MitarbeiterInnen und 1 Mio. Euro bis zu 5 Mio. Euro Jahresumsatz, b) Mittelständische Unternehmen mit 50-249 MitarbeiterInnen und 5 Mio. Euro bis zu 25 Mio. Euro Jahresumsatz, c) Mittelständische Unternehmen mit 250-499 MitarbeiterInnen und 25 Mio. Euro bis zu 50 Mio. Euro Jahresumsatz, d) Großunternehmen mit 500 MitarbeiterInnen und mehr sowie mehr als 50 Mio. Euro Jahresumsatz.

Einteilung der Zielpersonen nach Funktion im Unternehmen: Die Befragten selbst wurden nach ihrer Funktion im jeweiligen Unternehmen ausgewählt. Es wurde hier unterschieden nach PersonalleiterIn, stellvertretende/-r PersonalleiterIn, Personalverantwortliche/-r, Ausbildungsverantwortliche/-r (gewerblich), sowie Ausbildungsverantwortliche/-r (kaufmännisch) und GeschäftsführerIn/InhaberIn.

Die Stichprobenziehung erfolgte über die ARIS-Unternehmensdatenbank, die ca. 40.000 in Deutschland ansässige Unternehmen ab einem Jahresumsatz von 1 Mio. Euro beinhaltet. Aus dieser Datenbank wurden 9.000 Telefonnummern als Bruttostichprobe gewählt. Somit erhielt man eine 6-fache Übersetzung der Nettostichprobe, um Ausfälle auszugleichen. Die Ermittlung der Zielpersonen wurde mithilfe eines Screening-/Kontaktinterviews durchgeführt, welches zugleich zur Terminvereinbarung für das Hauptinterview genutzt wurde.

Durchführung der Befragung

Interviewmethode und Erhebungsinstrument: Die Befragung wurde computergestützt telefonisch (CATI) durchgeführt. Auf diese Methode wurde für die Datenerhebung zum einen zurückgegriffen, weil zunächst eine telefonische Kontaktaufnahme mit den Unternehmen notwendig war, um die zu befragende Zielperson im Unternehmen genau zu ermitteln. Zum anderen ist generell die Zielgruppe der Personalverantwortlichen schwer erreichbar und zugänglich, so dass oft erst Gesprächstermine vereinbart werden mussten. Sowohl das Screeninginterview zur Ermittlung der Zielperson als auch das Hauptinterview wurden in ein programmiertes Befragungsdesign übersetzt.

Durchführung der Befragung: Im Vorfeld der Hauptuntersuchung fand ein Pretest statt, infolge dessen noch Veränderungen am Fragebogen vorgenommen wurden. War die Einleitung zunächst sehr vage konzipiert worden, zeigte sich im Verlauf des Pretests, dass die Befragten doch sehr konkret – auch anhand von Beispielen – an das Thema *Jugendarbeit* herangeführt werden mussten.

Die Haupterhebung fand in der Zeit von Mitte November 2008 bis Mitte Dezember 2008 statt. Es kamen insgesamt 85 speziell für Unternehmensbefragungen geschulte InterviewerInnen zum Einsatz, die vor Beginn der Feldphase

148 Bei Unternehmen mit weniger als zehn MitarbeiterInnen (Kleinstunternehmen) wurden keine Daten erhoben.

nochmals umfassend projektbezogen geschult wurden. Zudem unterlagen die InterviewerInnen während der Feldphase – über „Mithören“ und Monitoring – einer kontinuierlichen Qualitätskontrolle.

Realisierte Interviews und Ausschöpfungsquote: Von den 9.000 Fällen der Bruttostichprobe flossen nach Abzug der qualitätsneutralen Ausfälle¹⁴⁹ 2.271 Unternehmen in die bereinigte Stichprobe ein. Bei diesen 2.271 Unternehmen traten insgesamt 754 systematische Ausfälle auf. So hat in 321 Fällen die Kontaktperson (Sekretariat, Zentrale) den Kontakt verweigert, 280-mal hat die Zielperson selbst den Kontakt verweigert, 112-mal war während der Feldphase kein Kontakt möglich, 13-mal blieb die Terminvereinbarung offen, zweimal wurde das Interview abgebrochen und viermal war es nicht auswertbar.

Insgesamt lagen nach Abschluss der Haupterhebung 1.517 Interviews vor. Somit lag die Ausschöpfungsquote bei 66,8% und erreichte damit einen überdurchschnittlichen Wert für eine empirische Untersuchung mit dieser Zielgruppe.

Auswertung der Daten

Die Auswertung der Daten erfolgte mithilfe des Statistikprogramms SPSS. Bei den statistischen Analysen wurden Standardverfahren der empirischen Sozialforschung eingesetzt.¹⁵⁰

Bereinigung und Codierung offener Angaben: Die Angaben zu den drei offenen Fragen des Rohdatensatzes wurden manuell bereinigt und codiert.¹⁵¹ Nach einer Angleichung der Schreibweise (z.B. wurden Angaben wie „Die Falken“ oder „Sozialistische Jugend Deutschlands“ zu „SJD – Die Falken“ vereinheitlicht) wurden die offenen Angaben zu sinnvollen Unter- und Hauptkategorien zusammengefasst.¹⁵²

9.2 Anlage der qualitativen Erhebung

Zur Ergänzung der bundesweiten Telefonumfrage wurde eine qualitative Zusatzerhebung durchgeführt, in der Personalverantwortliche aus acht weiteren Unternehmen befragt wurden.¹⁵³ Ziel der qualitativen Zusatzstudie war, einige Ergebnisse der Repräsentativbefragung in der Diskussion mit Personalverantwortlichen auf ihre Validität zu prüfen und ggf. zusätzliche Informationen zum Wissen dieser Personengruppe über die Jugendarbeit und der Rolle der dort erworbenen Kompetenzen in Bewerbungsverfahren einzuholen.

Das projektspezifische Erkenntnisinteresse machte es erforderlich, durch halboffene Fragen den Bereich möglicher Antworten einzuschränken und das Gespräch zu lenken. Deshalb wurde für diese Erhebung das Verfahren des offenen, qualitativ-dialogischen, teilstandardisierten Interviews anhand eines Themenleitfadens gewählt (vgl. Flick 2002; Hopf 2000). Dem Leitfaden kam dabei eine Steuerungsfunktion im Hinblick auf die Auswahl der Themen zu. Damit wurde zwar eine thematische Vorauswahl getroffen, den Befragten aber eine relativ große Freiheit in der Beantwortung eingeräumt. Dieses Verfahren einer offenen und flexiblen Interviewführung (vgl. auch Meuser/Nagel

149 Zu den qualitätsneutralen Ausfällen zählen die folgenden Optionen: Falsche Telefonnummer, Unternehmen existiert nicht mehr, Adressen unbenutzt, maximale Kontaktzahl erreicht.

150 Bei den geschlossenen Fragen kann die Abgabe sozial erwünschter Antworten („Social-Desirability-Response-Set) zu Antwortverzerrungen führen.

151 Die Bereinigung und Codierung der offenen Angaben wurde durch MitarbeiterInnen des Forschungsverbundes DJI/TU Dortmund durchgeführt. An dieser Stelle gilt unser Dank insbesondere Herrn Christian Tabel, der dazu in mühevoller Kleinstarbeit einen wesentlichen Beitrag geleistet hat.

152 Lautete die Angabe eines Befragten zu den Zielen der Jugendarbeit beispielsweise „Bekämpfung von Gewalt“ wurde dies der Unterkategorie „Gewaltprävention“ und der Hauptkategorie „Prävention“ zugeordnet.

153 Nähere Angaben zur Stichprobe finden sich in Kapitel 15.2.

1991) ermöglicht den Interviewten, ihre Erfahrungen und Kenntnisse darzustellen, und lässt auch ungeplante Gesprächsverläufe zu.

Kommentierung des Leitfadens

Der von der Lenkungsgruppe¹⁵⁴ gemeinsam entwickelte Gesprächsleitfaden¹⁵⁵ enthielt, neben einleitenden Fragen zum Unternehmen (Branche, Beschäftigte, Auszubildende, Einstellungen) und zur Person (Ausbildung, Karriere, Rolle in Einstellungsverfahren), vor allem Fragen zum Bewerbungsverfahren des Unternehmens (u.a. Ablauf, Bewerberauswahl, Bewerberqualifikationen, Rolle außerschulischer Zertifikate, außerschulischer Kompetenzerwerb), zum Wissen der Befragten zur Jugendarbeit (u.a. Wissen zu Organisationen und Angeboten, persönliche Erfahrungen mit der Jugendarbeit) und zur Förderung freiwilligen Engagements durch das Unternehmen (u.a. individuelle Förderung von MitarbeiterInnen, Förderung von Organisationen, Corporate Citizenship).

Auswahl der InterviewpartnerInnen

Da bei der geringen Zahl der geplanten Interviews eine repräsentative Auswahl der Unternehmen nicht Ziel sein konnte, wurde zunächst eine größere Auswahl von infrage kommenden Unternehmen aus Branchenverzeichnissen willkürlich ausgewählt. Diese Auswahl bezog sich aus forschungspragmatischen Gründen zunächst auf die Region Dortmund und Umgebung. Diese Vorauswahl wurde hinsichtlich ihrer Größe und Branche sortiert, um trotz der geringen Fallzahlen eine Auswahl nach dem Prinzip des maximalen Kontrastes auf der Ebene der Branche und der Unternehmensgröße treffen zu können. Anschließend wurden die leitenden MitarbeiterInnen der Personalabteilungen persönlich kontaktiert, um ihre Teilnahmebereitschaft abzufragen und ggf. Termine zu vereinbaren. Die Terminierung der Gespräche konnte in relativ kurzer Zeit abgeschlossen werden. Die Interviews (sieben Einzelinterviews, ein Gruppeninterview) fanden im Zeitraum vom 12.06.2009 bis zum 20.08.2009 statt.

Die Interviews wurden, mit einer Ausnahme¹⁵⁶, von einem Mitarbeiter des Forschungsverbundes DJI/ TU Dortmund mit einer einzelnen Person in leitender Funktion im Bereich Personalwesen durchgeführt. Interviewt wurden insgesamt zehn Personen, davon fünf Frauen und fünf Männer. Die Gespräche fanden alle vor Ort in den Büros der Personalverantwortlichen bzw. in Besprechungsräumen der Unternehmen statt. Im Verlauf des Gesprächs wurden zuerst das Forschungsinteresse und die Zielsetzung des Projekts erläutert. Bei Interesse der Befragten wurden erste Ergebnisse der standardisierten Erhebung vorgestellt und kurz diskutiert.

Auswertung der Interviews

Alle Interviews wurden digital aufgezeichnet und vollständig transkribiert. Mithilfe des Textanalyseprogramms MAXQDA 2007 wurden die Interviews codiert und anhand der aus dem Interviewleitfaden abgeleiteten Codes übergeordnete Kategorien gebildet. Diese gaben die Themenschwerpunkte für die weitere Bearbeitung vor. Die Auswertung folgte dem Verfahren der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2003).

154 Siehe zur Zusammensetzung der Lenkungsgruppe für das Projekt die Ausführungen in der Einleitung.

155 Der Interviewleitfaden findet sich im Anhang B: Fragebögen.

156 Die Ausnahme bezieht sich auf ein Großunternehmen der Energiewirtschaft, wo dem Thema eine solche Relevanz eingeräumt wurde, dass von Unternehmensseite vorgeschlagen wurde, ein Gruppengespräch mit drei Personalverantwortlichen zu führen. Diesem Vorschlag wurde nachgegangen.

10 Befunde der quantitativen Befragung

Im folgenden Kapitel werden die zentralen Ergebnisse der quantitativen Repräsentativbefragung – der Chronologie der Fragen folgend (vgl. Kapitel 8) – vorgestellt.

10.1 Was wissen die Personalverantwortlichen über die Jugendarbeit in der Bundesrepublik?

Um sich dem Thema *Wissen von Personalverantwortlichen zur Jugendarbeit* zu nähern, bedarf es zunächst einer Definition von Wissen, die über die alltägliche Verwendung des Begriffs hinausgeht. Hier wird Wissen im kognitionspsychologischen Sinne „als Speicherung, Integration und Organisation von Informationen im Gedächtnis“ (vgl. Solso 2005, S. 242) verstanden. Die für diesen Kontext relevante Wissensform ist das *deklarative Wissen*¹⁵⁷: Dieses umfasst das Wissen einer Person über Fakten, Begriffe, Objekte – das sogenannte „Wissen, dass ...“, welches sprachlich in Form von Aussagesätzen formuliert werden kann.

Im deklarativen Gedächtnis sind theoretische Konstrukte eines Wissensgebietes definiert und in Beziehung zueinander gesetzt. Wissen wird demnach in propositionaler Form repräsentiert: X (z.B. Freiwilligkeit) ist ein Merkmal von Y (z.B. der Jugendarbeit). An diese propositionale Form schließen sich die Fragen zum Wissensbestand der Personalverantwortlichen über die Jugendarbeit in der Repräsentativerhebung an, die im Einzelnen folgendermaßen lauten:

- *Nennen Sie bitte drei Schlagworte, die Sie mit dem Begriff Jugendarbeit verbinden?*
- *Welche Jugendorganisationen kennen Sie dem Namen nach?*
- *Was sind – aus Ihrer Perspektive – die wichtigsten Ziele der Jugendarbeit?*

Zu jeder der drei Fragen konnten die Befragten bis zu drei Begriffe nennen, die in Beziehung zu dem zu erforschenden Wissensgebiet stehen (sollten).

Formal sind diese Fragen aus zwei Gründen offen konzipiert. Erstens dient diese Form der gewünschten Informationsgewinnung: Da bislang keine Studien zum Wissen der Personalverantwortlichen über die Jugendarbeit existieren – es sich also um ein „neues“ Thema handelt – und deshalb das Ausmaß möglicher Antworten als sehr groß zu vermuten ist, beraubt man sich durch vorgegebene Antwortkategorien der Chance auf Vielfalt und Unerwartetes (vgl. Porst 2008, S. 65). Zugleich soll vermieden werden, die Befragten in eine Richtung zu lenken bzw. zu zwingen, unter Antwortalternativen zu wählen, die bislang nicht zu ihrem Alltagswissen gehörten (vgl. Schnell/Hill/Esser 2008, S. 332). Außerdem dient die Verwendung von offenen Fragen zu Beginn der Befragung der Motivierung der Befragten: Sie sollen die Chance bekommen, langsam in das Thema hineinzufinden.

Unter inhaltlichen Gesichtspunkten variieren die Fragen bzw. werden mit jeder Frage spezifischer: Während mit der ersten Frage allgemeine Assoziationen der Befragten zur Jugendarbeit erhoben werden, dient die zweite einer „klassischen Wissensabfrage“. Die dritte Frage ermittelt die Meinung der Befragten. Mithilfe dieser Annäherung an den Forschungsgegenstand kann das Wissen der Befragten in seiner *Breite* dargestellt, jedoch nicht in seiner *Tiefe*

157 Im Kontrast zum deklarativen Wissen steht – in Anlehnung an John Robert Anderson – das prozedurale Wissen, das auf Handlungsabläufe bezogen ist und sich häufig einer sprachlichen Formulierung widersetzt (vgl. auch Winkel/Petermann/Petermann 2006, S. 225).

abgebildet werden. Unklar bleibt sowohl, ob die Befragten bloß eine recht vage Vorstellung vom Arbeitsfeld Jugendarbeit haben oder sich hinter ihren Antworten ein klares Konstrukt dieses Wissensgebietes verbirgt, als auch, wie sie dieses Wissen erworben haben. Dies kann erst im Anschluss mithilfe der qualitativen Experteninterviews rekonstruiert werden.

10.1.1 Welche Assoziationen haben die Befragten zum Begriff Jugendarbeit?

Zunächst sollte untersucht werden, welche Vorstellungen die Personalverantwortlichen assoziativ mit dem Arbeitsfeld Jugendarbeit verknüpfen. Hierzu sollten von den Befragten bis zu drei Schlagworte benannt werden, die im Anschluss codiert wurden. Diese Schlagworte sind äußerst vielfältig, wie Abbildung 14 deutlich macht, in der sich eine willkürliche Auswahl der Originalassoziationen findet.

Von Jugendorganisationen bis zu Einrichtungen, von Handlungsfeldern der Jugendarbeit bis zu Aufgaben finden sich sämtliche Assoziationen.¹⁵⁸ Es werden Schlagworte genannt, die deutlich machen, dass die Befragten unter Jugendarbeit etwas anderes verstehen als es im engen Sinne des § 11 SGB VIII gemeint ist – etwa auch andere Leistungen der Jugendhilfe, aber auch Leistungen für Auszubildende am Arbeitsplatz.

158 Darunter sind auch Assoziationen, wie „Kriminalität“ und „Gewalt“, die zunächst keine weiteren Schlüsse zulassen: Ist Jugendarbeit ein Ort der Kriminalität und Gewalt oder dient sie als Ort der Prävention, wie es in anderen Schlagworten (siehe „Präventionsarbeit“ in Abbildung 14) deutlich wird?

Abbildung 14: Auswahl der Assoziationen der Personalverantwortlichen zur Jugendarbeit

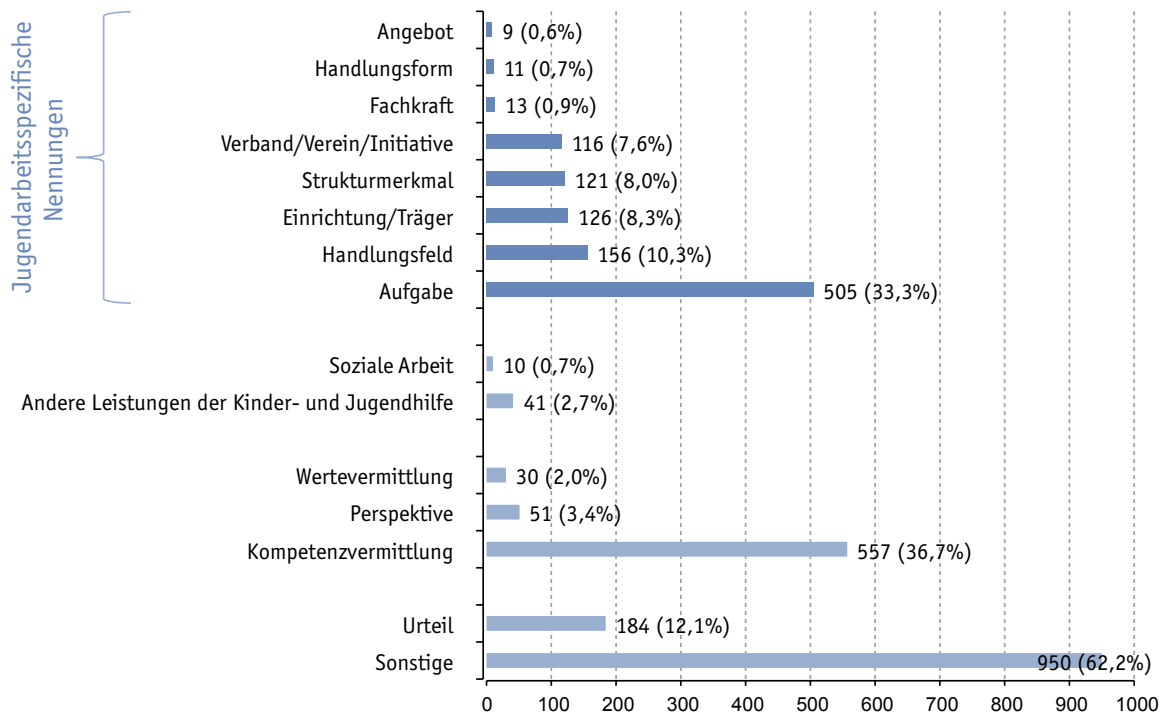


Quelle: Projekt „Das Wissen zur KJA“

Die Systematisierung dieser Originalassoziationen basiert auf einem stark ausdifferenzierten Codierplan sowie daraus resultierenden Haupt- und Unterkategorien.¹⁵⁹ Die Hauptkategorien, denen die Originalassoziationen der Personalverantwortlichen zuzuordnen sind, werden in Abbildung 15 dargestellt.

¹⁵⁹ Nannten die Befragten beispielsweise das Schlagwort „Jugendtreffs“, wurde dies unter die Unterkategorie „Einrichtung“ und die Hauptkategorie „Einrichtung/Träger“ gefasst.

Abbildung 15: Assoziationen der Personalverantwortlichen zwischen zur Jugendarbeit nach Hauptkategorien (n = 2.880; Angaben absolut und in % der Fälle; Mehrfachnennungen möglich)¹⁶⁰



Quelle: Projekt „Das Wissen zur KJA“

Wie in der Abbildung 15 deutlich wird, finden sich trotz der Ausdifferenzierung des Codierplans viele Nennungen, die unter die Kategorie „Sonstige“ fallen, weil ihre Bedeutung nicht klar ist oder es sich um Einzelnennungen handelt. Parallel dazu findet sich eine Gruppe von Personen, deren Assoziationen eher Bewertungen bzw. Urteile darstellen: Diese machen einen Anteil von 12% der Befragten aus. Von den Befragten, die zu dieser Gruppe zählen, urteilt gut die Hälfte positiv über die Jugendarbeit, die andere Hälfte gibt ein negatives Urteil über die Jugendarbeit ab bzw. meldet Optimierungsbedarf an. So gehören zu den positiven Urteilen beispielsweise Aussagen wie „pädagogisch wertvoll“ oder „wichtig für die Zukunft der Jugend“. Die negativen Urteile zielen dagegen nicht immer unmittelbar gegen die Jugendarbeit, sondern hierunter fallen auch Aussagen wie „zu wenig Jugendarbeit“.

Rund 37% der Befragten sehen die Jugendarbeit als Ort der Kompetenzvermittlung (vgl. Abbildung 15), insbesondere die Fähigkeit zur Vermittlung sozialer Kompetenzen wird ihr dabei zugestanden. Ein geringer Teil der Befragten (3%) benennt Perspektiven, die den Jugendlichen in der Jugendarbeit vermittelt werden, ein andere Gruppe (2%) sieht die Jugendarbeit außerdem als Ort der Wertevermittlung.

Ein geringer Anteil von knapp 3% der Befragten bringt die Jugendarbeit mit anderen Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe in Verbindung – am häufigsten mit den Hilfen zur Erziehung, dem Erzieherischen Kinder- und Ju-

¹⁶⁰ Die 1.517 Befragten konnten jeweils bis zu drei Nennungen vornehmen (4.551). Es gab 2.880 Nennungen und 1.671-mal keine Angabe.

gendschutz und der Jugendsozialarbeit. Assoziationen dieser Befragten lauten beispielsweise „Einzelfallhilfe“ oder „Jugendschutz“. Auch allgemeine Leistungen der Sozialen Arbeit werden genannt. Im engen Sinne des § 11 SGB VIII treffen diese Assoziationen der Befragten nicht den Kern von Jugendarbeit.

In Übereinstimmung mit dem durch das SGB VIII definierten Verständnis von Jugendarbeit sind die Nennungen zur Jugendarbeit im originären Sinne in folgende Hauptkategorien geteilt: Aufgaben, Handlungsfelder, Einrichtungen/Träger, Strukturmerkmale, Verbände, Fachkräfte, Handlungsformen und Angebote der Jugendarbeit. Etwa 33% der Befragten benennen Aufgaben der Jugendarbeit, wobei Förderung, Freizeitgestaltung und Bildung am häufigsten benannt werden. 10% assoziieren die Jugendarbeit mit ihren Handlungsfeldern – vor allem mit der kulturellen Jugendarbeit und dem Sport. Insgesamt 8% der Befragten kommen Einrichtungen und Träger der Jugendarbeit in den Sinn. Häufig benannte Einrichtungen in dieser Kategorie sind Jugendzentren, als Träger werden beispielsweise christliche Organisationen benannt. Von ebenfalls 8% der Befragten werden Strukturmerkmale der Jugendarbeit genannt, insbesondere die Ehrenamtlichkeit und die Freiwilligkeit. Ein ebenso hoher Anteil der Befragten nennt einzelne Jugendverbände und Sportvereine.

Einzelne Befragte (jeweils unter 1%) assoziieren die Jugendarbeit mit ihren Handlungsformen, wie beispielsweise der Gruppenarbeit, andere nennen Fachkräfte. Einem verschwindend geringen Anteil von 0,6% fallen Angebote der Jugendarbeit ein, dabei sind die Assoziationen teils eher allgemein, teils aber auch sehr spezifisch (z.B. „Jugendmesse“ oder „Girls Day“).

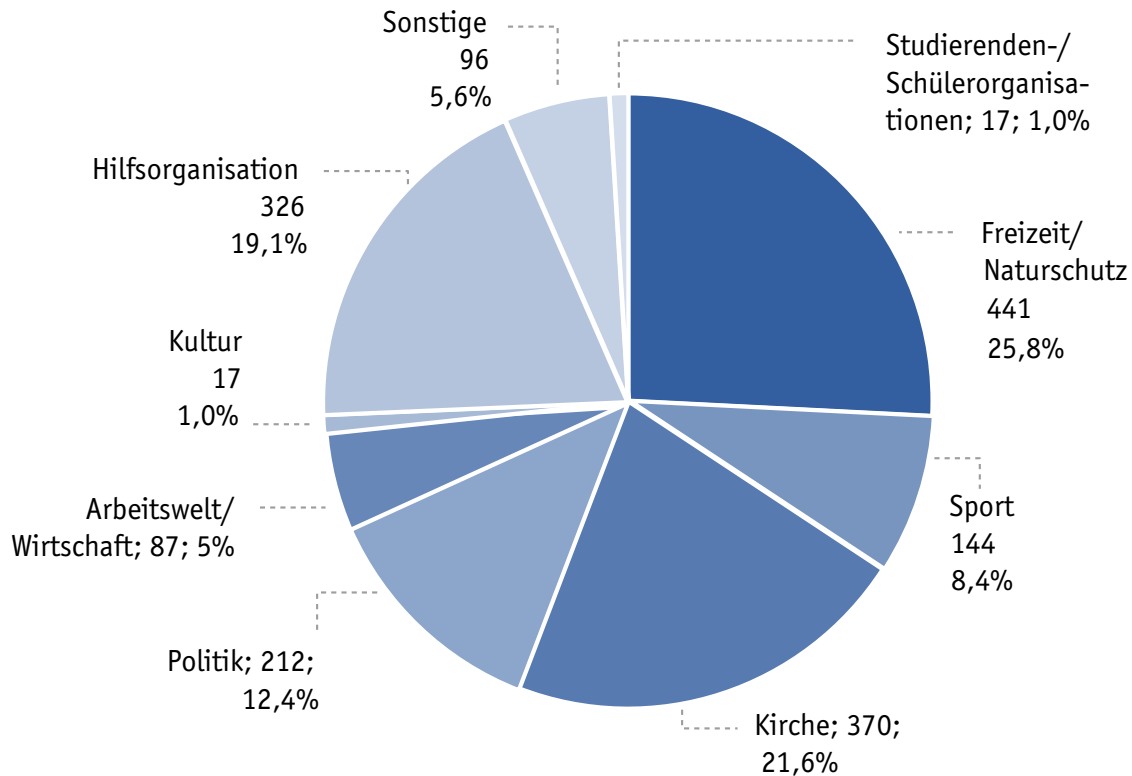
Insgesamt zeigen sich weitreichende, aber auch sehr unterschiedliche Assoziationen der Personalverantwortlichen zur Jugendarbeit, die zunächst ein sehr unscharfes Bild zeichnen. Dieses Bild wird jedoch mit den folgenden Fragen zur Bekanntheit der Jugendorganisationen und den wichtigsten Zielen der Jugendarbeit klarer.

10.1.2 Welche Jugendorganisationen der Bundesrepublik kennen die Personalverantwortlichen dem Namen nach?

Um den Wissensbestand der Personalverantwortlichen über die Jugendarbeit konkreter erfassen zu können, wurde untersucht, welche Jugendorganisationen in der Bundesrepublik den Befragten bekannt sind. Abbildung 16 zeigt zunächst, welchen Bereichen die genannten Jugendorganisationen zugeordnet werden können.¹⁶¹

¹⁶¹ 1.198 Befragten war zumindest eine Jugendorganisation (1. Nennung) bekannt, allerdings waren von diesen Nennungen jeweils drei nicht zuordenbar bzw. falsch (im Sinne der Fragestellung) und weitere 29 Nennungen sind keine Jugendorganisationen im eigentlichen Sinn, sondern Beratungsstellen, Selbsthilfegruppen u.Ä., so dass insgesamt 1.163 Befragte zumindest eine Jugendorganisation dem Namen nach nennen können: Dies entspricht einem Anteil von 77% der Gesamtbefragten.

Abbildung 16: Bei den Personalverantwortlichen bekannte Jugendorganisationen nach Bereichen (n = 1.710; Angaben absolut und in % der Nennungen; Mehrfachnennungen möglich)

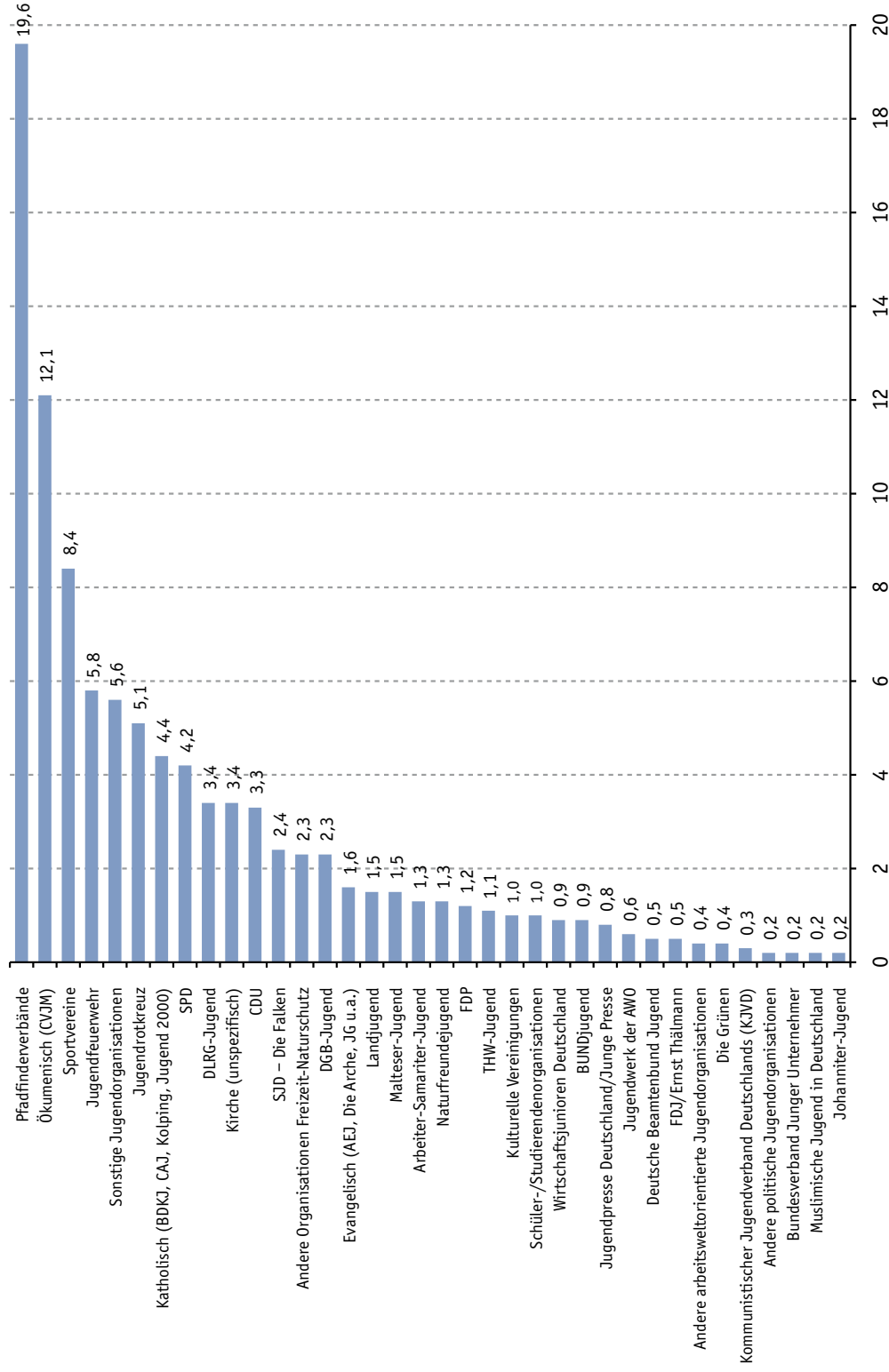


Quelle: Projekt „Das Wissen zur KJA“

Gut ein Viertel der Nennungen der Personalverantwortlichen (26%) bezieht sich auf Organisationen aus dem Bereich Freizeit/Naturschutz (Pfadfinder-, Naturschutzverbände u.Ä.); weitere 22% der Nennungen gelten den konfessionellen Jugendorganisationen und 19% der Nennungen betreffen die Hilfsorganisationen. Dagegen sind die politischen und die wirtschaftsnahen Jugendorganisationen mit 12% bzw. 5% der Nennungen nicht unmittelbar im Wissen der Befragten präsent. Auch auf die Sportverbände beziehen sich nur 8% der Nennungen der Personalverantwortlichen – hier ließe sich vermuten, dass die Befragten keine zwangsläufige Verknüpfung zwischen Sportvereinen und Jugendarbeit herstellen. Insgesamt kaum genannt werden Studierenden- und Schülerorganisationen sowie kulturelle Verbände, auf die sich jeweils nur 1% der Nennungen der Befragten beziehen.

Um einen genaueren Einblick zu erhalten, welche Jugendorganisationen den Befragten bekannt sind, werden in Abbildung 17 die einzelnen Jugendorganisationen dargestellt, die sich hinter den Bereichen verbergen. Eine differenzierte Tabelle aller Jugendorganisationen nach Bereichen findet sich außerdem im Anhang.

Abbildung 17: Bekanntheitsgrad einzelner Jugendorganisationen bei den Personalverantwortlichen (n = 1.710; Angaben in % der Nennungen; Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: Projekt „Das Wissen zur KJA“

Die Pfadfinderverbände sind mit knapp 20% die von den Befragten am häufigsten genannte Jugendorganisation. Dies mag daran liegen, dass die PfadfinderInnen mit mehr als 28 Mio. Mitgliedern weltweit (Stand 2006)¹⁶² eine der größten Bewegungen darstellen und auf eine über 100-jährige Geschichte verweisen können. Auch in Deutschland gibt es – allerdings fast ausschließlich in Westdeutschland – mehr als 260.000 PfadfinderInnen. Mögliche weitere Gründe für die Prominenz der PfadfinderInnen wäre ihre leichte Identifizierung durch die Kluft oder ihre teilweise auch sehr klischeehafte Darstellung in den Medien. Neben den PfadfinderInnen werden in der Kategorie Freizeit/ Naturschutz hauptsächlich Umweltverbände erwähnt, wobei hier die Naturfreundejugend die Einzelorganisation mit den häufigsten Nennungen ist.

Von den kirchlichen Verbänden¹⁶³ ist vor allem der CVJM im Bewusstsein der Personalverantwortlichen präsent. Dies deckt sich – ähnlich wie bei den Pfadfinderverbänden – mit seiner tatsächlichen Größe und seinem langen Bestand.¹⁶⁴ Insgesamt 4,4% der Nennungen der Befragten beziehen sich auf einen katholischen Jugendverband. Dabei wird der Bund der Katholischen Jugend (BDKJ) ebenso genannt wie einige seiner Mitgliedsverbände, beispielsweise die Kolpingjugend und die Christliche Arbeiterjugend (CAJ). Auf Evangelische Jugendverbände beziehen sich 1,6% der Nennungen der Befragten: Darunter fallen neben der Arbeitsgemeinschaft der Evangelischen Kirche (AEJ) als Dachverband die Arche u.a. Außerdem sind 3,4% der Nennungen der Befragten im Bereich Kirche eher unspezifisch – wie etwa Kirchengemeinde, Kirchenverband, Kirchenorganisation u.Ä.. Letzteres macht deutlich, dass sich auf die konfessionelle Jugendarbeit zwar ein Fünftel aller Nennungen beziehen, zugleich jedoch nicht nur konkrete Organisationen mit ihr assoziiert werden.

Im Bereich der Hilfsorganisationen werden insbesondere die Jugendfeuerwehr, das Jugendrotkreuz und die DLRG-Jugend von den Befragten mit „helfenden“ Jugendorganisationen in Verbindung gebracht. Bei den Nennungen der politischen Jugendorganisationen dominieren die Jugendorganisationen der im Bundestag vertretenen Parteien, insbesondere der SPD und der CDU. Aber auch „SJD – Die Falken“ als parteiunabhängigem sozialistischem Jugendverband werden mehr als 2% der Nennungen zuteil.

Insgesamt 8% der Nennungen der Befragten betreffen einzelne Sportvereine (z.B. Schützen-, Fußball-, Alpenverein) bzw. die Sportjugend. Ein wenig überraschend ist der Befund, dass gerade die wirtschaftsnahen Jugendorganisationen bei den Personalverantwortlichen einen sehr niedrigen Bekanntheitsgrad aufweisen: So ist die DGB-Jugend mit mehr als 2% der Nennungen noch die bekannteste unter den arbeitsweltorientierten Jugendorganisationen, wohingegen weitere Jugendorganisationen der Wirtschaft, wie die Wirtschaftsjuvenen, die Deutsche Beamtenbund Jugend und der Bundesverband Junger Unternehmer nicht im unmittelbaren Bewusstsein der Befragten sind.¹⁶⁵

162 Diese Zahl bezieht sich nur auf Mitglieder des Pfadfinderdachverbandes „World Organization of the Scout Movement“ (WOSM). Siehe www.scout.org/en. Abrufdatum: 15.12.2009.

163 Die konfessionellen Pfadfinderverbände werden an dieser Stelle mit zu den anderen Pfadfinderorganisationen gezählt. Dies muss auch bei den Angaben der kirchlichen Organisationen beachtet werden.

164 Der CVJM wurde 1855 als weltweite Vereinigung gegründet und hat weltweit über 45 Mio. Mitglieder.

165 Auch hier korrespondiert aller Wahrscheinlichkeit nach der Bekanntheitsgrad mit der Größe der Jugendorganisation. So hat die DGB-Jugend mit ca. 485.000 Jugendlichen und jungen Erwachsenen eine vergleichsweise hohe Mitgliederzahl (siehe unter www.dgb-jugend.de/dgb_jugend/wer_wir_sind. Zum Download verfügbar. Abrufdatum: 26.10.2009). Dagegen hat eine kleinere Organisation wie die Deutsche Beamtenbund Jugend (dbb) mit ca. 150.000 Mitgliedern wohl auch einen niedrigeren Bekanntheitsgrad (siehe unter www.dbbj.de/dbbj/portrait.html. Zum Download verfügbar. Abrufdatum: 26.10.2009).

Grundsätzlich verweisen die Befunde darauf, dass in der Gesamtheit der Befragten ein breit angelegtes Wissen über die Landschaft der Jugendorganisationen in der Bundesrepublik existiert. Insbesondere im Bereich Freizeit/Naturschutz und bei den „helfenden“ Jugendorganisationen ist dieses Wissen sehr detailliert, während die Nennungen zu kirchlichen und politischen Jugendorganisationen auf einen eher unspezifischen Kenntnisstand der Befragten in diesen Bereichen schließen lassen.

10.1.3 Welches sind aus der Perspektive der Personalverantwortlichen die wichtigsten Ziele der Jugendarbeit?

In einer abschließenden offenen Frage wurden die Personalverantwortlichen danach gefragt, welches ihrer Ansicht nach die wichtigsten Ziele der Jugendarbeit sind. Insgesamt 78% der Befragten haben hierzu ein Ziel genannt, welches sich unter einer der folgenden Kategorien in **Tabelle 6** wiederfinden lässt¹⁶⁶:

**Tabelle 6: Von den Personalverantwortlichen benannte Ziele der Jugendarbeit
(n = 1.420 Nennungen; Angaben absolut und in % der Fälle; Mehrfachnennungen möglich)**

Ziele (Hauptkategorien)	Absolut	In % der Fälle
Kompetenzvermittlung	532	44,8
Perspektive	146	12,3
Prävention/Intervention	87	7,3
Wertevermittlung	82	6,9
Bildung	76	6,4
Unterstützung/Hilfe	73	6,1
Integration	70	5,9
Orientierung	58	4,9
Gemeinschaft/Gemeinwesen	45	3,8
Motivation	45	3,8
Förderung	43	3,6
Freizeitgestaltung	38	3,2
Sonstige	29	2,4
Beschäftigung	28	2,4
Erziehung	25	2,1
Partizipation	21	1,8
Engagement	8	0,7
Chancengleichheit	7	0,6
Betreuung	6	0,5
Gender	1	0,1
Gesamt	1.420	119,6

Quelle: Projekt „Das Wissen zur KJA“

¹⁶⁶ 22% der Befragten haben entweder gar nicht geantwortet oder ihre Antwort war nicht zuordenbar.

Wie in der Tabelle 6 deutlich wird, überlagern sich die ersten Assoziationen zum Thema Jugendarbeit (siehe Kapitel 3.2.1) zum Teil mit den genannten Zielen, teilweise werden auch völlig neue Ziele genannt. Gut die Hälfte der Befragten benennt Kompetenzvermittlung und Bildung als Ziele der Jugendarbeit (45% bzw. 6%). Weitere 12% der Befragten bezeichnen die Schaffung von Perspektiven als zentrales Ziel der Jugendarbeit und 7% der Befragten sehen einen wichtigen Zweck derselben in der Prävention/Intervention. Aus Sicht der Befragten gehören aber auch die Wertevermittlung sowie die Unterstützung/Hilfe der Jugendlichen (jeweils 7% bzw. 6%) zu den wichtigsten Zielen der Jugendarbeit. Die Möglichkeit, den Jugendlichen Integration und Orientierung zu bieten, betrachten jeweils ca. 5% der Befragten als ein wichtiges Ziel der Jugendarbeit.

Ob die von den Befragten benannten Ziele der Jugendarbeit sich allesamt unter die allgemeine Zielbestimmung fassen lassen, wie sie in § 11 SGB VIII für die Jugendarbeit festgehalten ist –

Junge Menschen sind die zur Förderung ihrer Entwicklung erforderlichen Angebote der Jugendarbeit zur Verfügung zu stellen. Sie sollen an den Interessen junger Menschen anknüpfen und von ihnen mitbestimmt werden, sie zur Selbstbestimmung befähigen und zur gesellschaftlichen Mitverantwortung und zu sozialem Engagement anregen und hinführen

– darüber kann hier nicht endgültig entschieden werden. Festzuhalten ist, dass die Nennungen konkreter und vielfältiger sind als im Gesetzestext.

10.2 Welche Schlüsselqualifikationen sind für die Personalverantwortlichen wichtig und werden diese in der Jugendarbeit erworben?

Bereits in der Einleitung ist die zunehmende Bedeutung überfachlicher Qualifikationen im Arbeitsleben skizziert worden. Im folgenden Kapitel soll vor diesem Hintergrund zunächst untersucht werden, welchen Wert die Personalverantwortlichen ausgewählten Schlüsselqualifikationen beimessen, um in einem zweiten Schritt der Frage nachzugehen, inwieweit diese Schlüsselkompetenzen in der Jugendarbeit erworben werden (können). Bereits die dargestellten Befunde verschiedener Studien zum Kompetenzerwerb in der Jugendarbeit haben deutlich gemacht, dass die Jugendarbeit ein wesentliches Feld informellen Lernens darstellt. Jedoch ist bislang nicht untersucht worden, ob die im Feld der Jugendarbeit erworbenen Kompetenzen mit jenen übereinstimmen, die im Arbeitsleben relevant sind. Die zu untersuchende Hypothese lautet daher: *In der Jugendarbeit werden Schlüsselqualifikationen erworben, die (in) Unternehmen wichtig sind.* Schlüsselqualifikationen setzen sich aus einem breiten Spektrum übergreifender Fähigkeiten zusammen und können in Kompetenzbereiche eingeteilt werden. Um im Erfahrungshorizont der Personalverantwortlichen zu bleiben, werden die Begrifflichkeiten der Kompetenzbereiche aus dem Feld der Personalwirtschaft¹⁶⁷ entlehnt und unterschieden in:

¹⁶⁷ Siehe hierzu auch die Standardliteratur zur Personalwirtschaft wie Jung (2006) oder weiterführende Literatur, z.B. Lang (2000).

1. „Fachkompetenz“¹⁶⁸,
2. „Methodenkompetenz“,
3. „Sozialkompetenz“ und
4. „Personalkompetenz bzw. Individualkompetenz“, die sich auf einer übergeordneten Ebene zum Begriff der
5. „Handlungskompetenz“ zusammenfassen lassen.

Dabei bedeutet Methodenkompetenz¹⁶⁹ die Disposition, instrumentell selbstorganisiert zu handeln (z.B. durch analytisches Denken und konzeptionelle Fähigkeiten), Sozialkompetenz die Disposition, kommunikativ und kooperativ selbstorganisiert zu handeln (z.B. durch Teamfähigkeit und Einfühlungsvermögen) und Personal- bzw. Individualkompetenz die Disposition, reflexiv selbstorganisiert zu handeln (z.B. durch die Bereitschaft zur Selbstentwicklung und Reflexion). Die Handlungskompetenz schließlich ist die Fähigkeit, die anderen genannten Kompetenzen in den eigenen Willen zu integrieren und sich in beruflichen und privaten Situationen sachgerecht, durchdacht sowie individuell und sozial verantwortlich zu verhalten. Diese Schlüsselqualifikationen müssen heute – bedingt durch den immer größeren Einzug digitaler Medien – um die Medienkompetenz erweitert werden. Damit ergeben sich die Kompetenzbereiche Methoden-, Individual-, Sozial- und Handlungskompetenz sowie ergänzend Medienkompetenz, die den Personalverantwortlichen bei ihren MitarbeiterInnen jeweils in unterschiedlichem Maße wichtig sind.

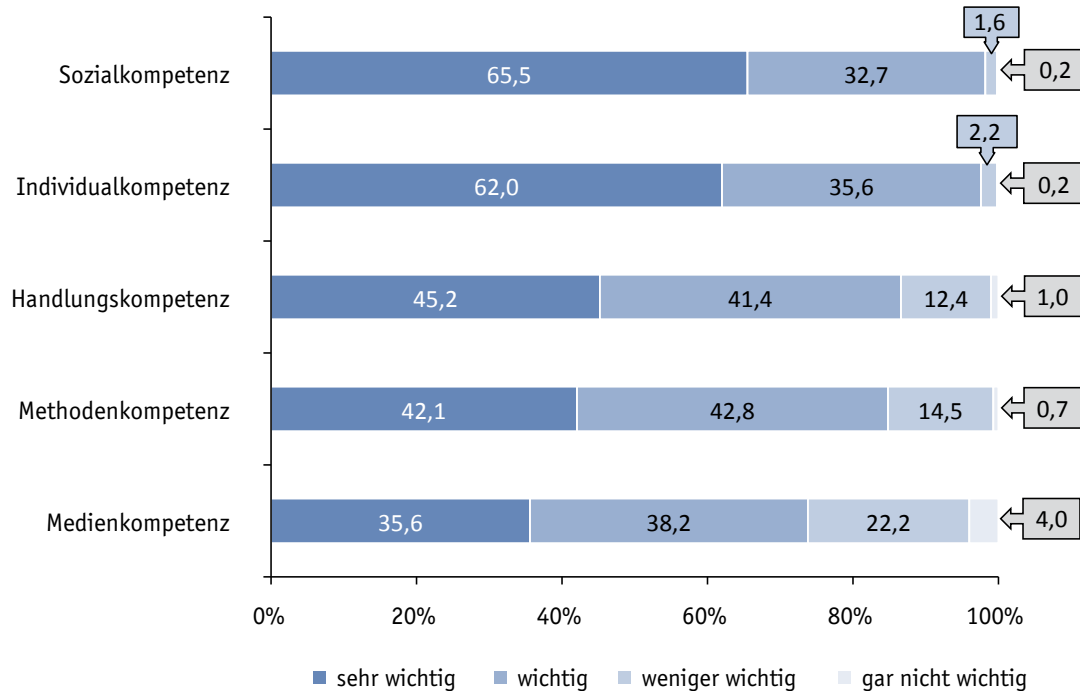
Die in Abbildung 18 dargestellten Befunde machen deutlich, dass die Personalverantwortlichen der Sozialkompetenz die größte Bedeutung beimessen. Gut 98% der Befragten halten Sozialkompetenz für eine wichtige bzw. sehr wichtige Schlüsselqualifikation bei ihren MitarbeiterInnen. Ein ähnliches Bild zeigt sich für die Individualkompetenz, die fast ebenso viele der Befragten bei ihren MitarbeiterInnen für wichtig bzw. sehr wichtig erachten. Für immerhin 86% bzw. 85% der Befragten sind Handlungs- bzw. Methodenkompetenz zentrale Schlüsselqualifikationen, die Medienkompetenz ist noch für rund drei Viertel der Befragten eine wichtige Schlüsselqualifikation.

Die Auswertung dieser Frage nach Branchengruppen zeigt keine nennenswerten Unterschiede hinsichtlich der Einschätzung der Wichtigkeit von Schlüsselqualifikationen durch Personalverantwortliche in den einzelnen Branchengruppen. Damit stehen die Befunde im Widerspruch zu der Erwartung, dass bestimmte Kompetenzen – insbesondere die Sozialkompetenz – in der Dienstleistungsbranche und im Handel aufgrund eines stärkeren Kundenkontakts wichtiger seien als im verarbeitenden Gewerbe.

¹⁶⁸ Fachkompetenz – also fachliche Kenntnisse und Fähigkeiten – sind berufsspezifisch und spielen deshalb im Rahmen dieser Untersuchung keine Rolle.

¹⁶⁹ Die Definitionen schließen an das weitgehend anerkannte und eingeführte Modell von Erpenbeck und Heyse (2005) an.

Abbildung 18: Einschätzung der Wichtigkeit verschiedener Schlüsselqualifikationen bei ArbeitnehmerInnen durch die Personalverantwortlichen (n = 1.517; Angaben in %)



Quelle: Projekt „Das Wissen zur KJA“

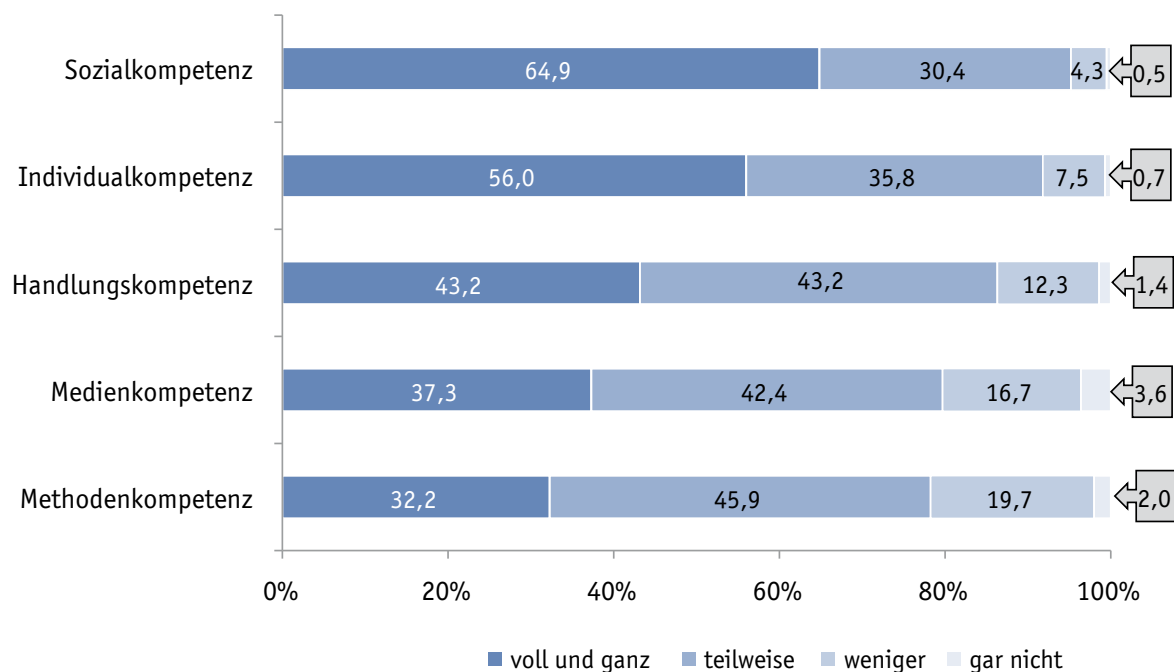
Bereits die im Kapitel 8.1. dargestellten Befunde der DIHK-Studie haben gezeigt, dass gerade bei den hier als am wichtigsten eingestuften Schlüsselqualifikationen – Sozialkompetenz und Individualkompetenz – die Unternehmen die größten Defizite ihrer Beschäftigten sehen, wofür sie Schule und Hochschule verantwortlich machen.

Vor dem Hintergrund dieses Dilemmas ist es besonders spannend zu untersuchen, welche Bedeutung die Befragten der Jugendarbeit als ‚anderem‘ Bildungsort bei dem Erwerb eben dieser Schlüsselqualifikationen zugestehen.

Hier zeigt sich (vgl. Abbildung 19), dass der überwiegende Teil der Personalverantwortlichen der Ansicht ist, dass der Jugendarbeit die Vermittlung von Sozialkompetenz in hohem Maße gelingt. So äußern mehr als 95% der Befragten, dass Sozialkompetenz in der Jugendarbeit voll und ganz bzw. teilweise erworben wird.¹⁷⁰ Auch Individualkompetenz kann nach Ansicht von knapp 92% der Befragten in der Jugendarbeit ganz oder teilweise erworben werden. Außerdem gestehen 86% der Personalverantwortlichen diesem Arbeitsfeld das Potenzial zu, Handlungskompetenz zu vermitteln. Noch etwa jeweils 80% der Personalverantwortlichen sehen die Jugendarbeit als Lernort für Medien- und Methodenkompetenz.

¹⁷⁰ Die Befragten der Nonprofit-Organisationen im Rahmen des Projekts „BEM II: Führungskräfte von wirtschaftlich tätigen Nonprofit-Organisationen und das Management des bürgerschaftlichen Engagements“ (vgl. Fußnote 147) sind sogar zu gut 98% der Ansicht, dass der Jugendarbeit die Vermittlung von Sozialkompetenz gelingt. Hinsichtlich der Vermittlung der übrigen Kompetenzen durch die Jugendarbeit zeigt der Nonprofit-Bereich keine positiveren Einschätzungen.

Abbildung 19: Einschätzung der Personalverantwortlichen zur Bedeutung ausgewählter in der Jugendarbeit erwerbbarer Schlüsselqualifikationen (n = 1.517; Angaben in %)



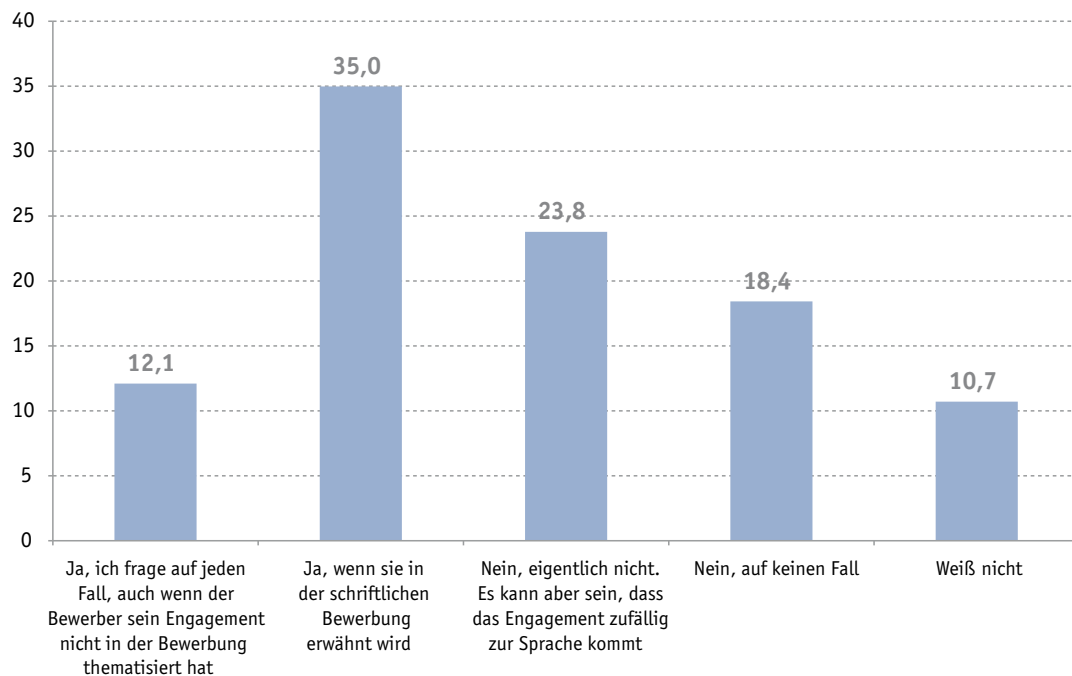
Quelle: Projekt „Das Wissen zur KJA“

Zusammenfassend stellen die Personalverantwortlichen der Jugendarbeit hinsichtlich der Vermittlung der genannten Kompetenzen damit ein gutes Zeugnis aus. Ob diese Einschätzungen jedoch vor dem Hintergrund von geringeren Erwartungen an die Jugendarbeit gegenüber anderen Bildungsorten hinsichtlich ihres Potenzials zur Kompetenzvermittlung erfolgte, kann mit der vorliegenden Studie leider nicht beantwortet werden.

10.3 Welche Rolle spielt ein Engagement in der Jugendarbeit bei Bewerbungsgesprächen?

Die Befunde der vorherigen Kapitel haben deutlich gezeigt, dass die Personalverantwortlichen ein vielfältiges – wenn auch gleichzeitig eher oberflächliches – Wissen über die Jugendarbeit besitzen und diese als Ort des Erwerbs wichtiger Schlüsselqualifikationen wahrnehmen. Fraglich bleibt jedoch, ob diese positive Einschätzung auch im Einstellungsverfahren Auswirkungen auf die Beurteilung von BewerberInnen aus der Jugendarbeit hat. Dabei ist zunächst die Frage relevant, ob die Personalverantwortlichen im Vorstellungsgespräch ein mögliches freiwilliges Engagement der BewerberInnen thematisieren und auf diese Weise ein Engagement überhaupt sichtbar werden kann (vgl. Abbildung 20).

Abbildung 20: Thematisierung von Erfahrungen des Engagements in der Jugendarbeit im Bewerbungsgespräch durch die Personalverantwortlichen (n = 1.438; Angaben in %)



Quelle: Projekt „Das Wissen zur KJA“

Beinahe die Hälfte der Personalverantwortlichen spricht BewerberInnen im Vorstellungsgespräch auf ein Engagement in der Jugendarbeit an. Dabei geben 12% der Befragten an, dies in jedem Fall zu tun, auch wenn der/die BewerberIn das Engagement im Bewerbungsschreiben nicht thematisiert hat. Interessant dabei ist, dass 26% der Befragten, die selbst in der Jugendarbeit tätig sind oder waren, BewerberInnen auf ein potenzielles Engagement ansprechen, aber nur knapp 8% der Befragten, die bislang keine Berührungspunkte mit der Jugendarbeit hatten.¹⁷¹ Mehr als ein Drittel der Befragten sprechen ein freiwilliges Engagement in der Jugendarbeit im Vorstellungsgespräch dann an, wenn dies in der schriftlichen Bewerbung erwähnt wird – hier zeigen sich keine nennenswerten Unterschiede zwischen Befragten mit und ohne eigene Aktivitäten in der Jugendarbeit. Somit belegen diese Befunde, dass in fast jedem zweiten Unternehmen BewerberInnen mit einem freiwilligen Engagement in der Jugendarbeit auf dieses angesprochen werden, hauptsächlich dann, wenn es auch in ihrer Bewerbung Erwähnung findet. Gleichzeitig bedeutet dies allerdings auch, dass vier von zehn Personalverantwortlichen BewerberInnen nicht auf ein freiwilliges Engagement in der Jugendarbeit ansprechen: So geben insgesamt 42% an, dass das freiwillige Engagement nicht oder nur zufällig zur Sprache kommt. Ein Anteil von knapp 11% der Befragten ist sich in der Beantwortung dieser Frage unsicher.

¹⁷¹ Siehe zu den Erfahrungen der Personalverantwortlichen in der Jugendarbeit Kapitel 15.1.

Dennoch signalisiert dies ein Interesse der Personalverantwortlichen an einem freiwilligen Engagement in der Jugendarbeit und die bisherigen Befunde deuten darauf hin, dass ein solches Engagement anerkannt wird. Wenn auch nicht davon auszugehen ist, dass dieses Engagement letztlich über die Ausbildungs- bzw. Arbeitsplatzvergabe entscheidet, so kann man doch die These aufstellen, dass es in manchen Fällen vielleicht das entscheidende „Surplus“ bzw. Alleinstellungsmerkmal darstellt. Damit schließt sich die Frage an, wie Personalverantwortliche im Rahmen der Vergabe von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen in der Jugendarbeit erworbene Kompetenzen wertschätzen bzw. ob BewerberInnen bzw. BerufsanfängerInnen mit Erfahrungen¹⁷² in der Jugendarbeit bei der Einstellung positiv bewertet werden.

Hier zeigt sich folgendes Bild (vgl. Tabelle 7): Zwei Drittel der Personalverantwortlichen bewerten ein freiwilliges Engagement in der Jugendarbeit immer bzw. meistens positiv. Betrachtet man auch hier wieder die Befragten mit und ohne eigene Erfahrungen in der Jugendarbeit, so zeigt sich erwartungsgemäß, dass 36% der Befragten mit eigenen Erfahrungen in der Jugendarbeit ein Engagement immer positiv bewerten, wohingegen dies nur 23% der Befragten ohne eigene Erfahrungen in diesem Arbeitsfeld tun.

Gut 18% der Befragten bewerten ein freiwilliges Engagement nur selten positiv, von 16% wird ein solches Engagement nie positiv wertgeschätzt.¹⁷³

Tabelle 7: Einschätzungen der Personalverantwortlichen zur Bedeutung des freiwilligen Engagements in der Jugendarbeit bei Einstellungen von BewerberInnen bzw. BerufsanfängerInnen (n = 1.327*; Angaben absolut und in %)

			Ja, immer	Meistens	Selten	Nie	Gesamt
Sektor	2. Sektor	Anzahl	394	442	233	202	1.271
		Zeilen-%	31,0	34,8	18,3	15,9	100
	3. Sektor (Nonprofit)	Anzahl	37	14	5	0	56
		Zeilen-%	66,1	25,0	8,9	0	100
Gesamt		Anzahl	431	456	238	202	1.327
		Zeilen-%	32,5	34,4	17,9	15,2	100

* Nicht berücksichtigt werden die Fälle, die mit „weiß nicht“ geantwortet oder keine Antwort gegeben haben.

Quellen: Projekt „Das Wissen zur KJA“; Projekt „BEM“ (ohne „weiß nicht“ und „keine Antwort“)

Unter den Befragten der Nonprofit-Organisationen ist die Anerkennung eines ehrenamtlichen Engagements in der Jugendarbeit beinahe durchgängig vorhanden (vgl. BEM-Befragung, siehe Fußnote 146). Mehr als 90% der Befragten

¹⁷² An dieser Stelle kann nicht untersucht werden, welche Intensität diese Erfahrungen in der Jugendarbeit haben müssen. Es bleibt zunächst unklar, ob schon eine Teilnahme an Angeboten der Jugendarbeit bzw. eine Mitgliedschaft im Verband oder erst eine praktische ehrenamtliche Tätigkeit – wahlweise sogar erst eine Gremien- bzw. Vorstandstätigkeit – von den Personalverantwortlichen im Bewerbungsverfahren positiv bewertet wird.

¹⁷³ Unklar bleiben die Gründe, die bei diesen Befragten eine positive Wertschätzung des freiwilligen Engagements ihrer BewerberInnen in der Jugendarbeit verhindern. Möglicherweise nehmen diese Befragten an, dass das freiwillige Engagement der BewerberInnen zu viele zeitliche Ressourcen beanspruchen würde, die zur Lasten der Tätigkeit im Unternehmen gehen.

bewerten ein solches immer oder meistens als positiv. Dies legt zwei unterschiedliche Interpretationen nahe:¹⁷⁴ Zum einen kann angenommen werden, dass Unternehmen und Verbände des Nonprofit-Bereichs besser über die Inhalte und Strukturen der Jugendarbeit Bescheid wissen und ein „Mehr an Wissen“ zu einer positiveren Einschätzung hinsichtlich des Kompetenzerwerbs in der Jugendarbeit führt. Zum anderen wäre es aber auch möglich, dass die in der Jugendarbeit erworbenen Kompetenzen für Nonprofit-Organisationen eine noch höhere Relevanz haben und Befragte dieses Sektors demgemäß ein soziales Engagement in diesem Arbeitsfeld besonders positiv bewerten. Diese Vermutung korrespondiert mit Befunden vor Beher u.a., nach denen 68% der befragten hauptamtlichen Führungskräfte in Nonprofit-Organisationen bereits vor der Übernahme ihrer derzeitigen Führungstätigkeit ehrenamtlich in einer gemeinnützigen Organisation engagiert waren (vgl. Beher u.a. 2005, S. 32).

10.4 Welche Bedeutung haben Qualifikationsnachweise für Personalverantwortliche?

Im Anschluss an die vorangegangenen Ausführungen stellt sich die Frage, wie wichtig es den Personalverantwortlichen für die Personalauswahl ihres Unternehmens ist, dass die in der Jugendarbeit erworbenen Qualifikationen durch ein Zeugnis oder einen Nachweis belegt werden. Diese Frage stellt sich hauptsächlich an die Personalverantwortlichen, die im Kapitel 10.3 Erfahrungen in der Jugendarbeit immer bzw. meistens positiv bewertet haben (n = 832).

Bevor die Befunde zu dieser Forschungsfrage vorgestellt werden, soll in einem kurzen Exkurs zunächst in die Debatte um die allgemeine Bedeutung von Qualifikationsnachweisen eingeführt werden, um im Anschluss bundesweit eingeführte Qualifikationsnachweise vorzustellen, die in der Jugendarbeit angewandt werden und für die vorliegende Untersuchung ausgewählt wurden.

Exkurs zu Qualifikationsnachweisen: Ziele, Formate, Diskussionen

Zur Zertifizierung informeller Lernprozesse sind in den letzten Jahren zahlreiche Nachweise für unterschiedlichste gesellschaftliche Funktionsbereiche entwickelt worden. So waren im Jahr 2003 gut 50 Weiterbildungspässe in Gebrauch (vgl. BMBF 2004). Mehr als die Hälfte dieser Nachweise wurden im Bereich der Ausbildung und im beruflichen Bereich konzipiert. Lediglich elf Nachweise spiegeln in der Jugendarbeit erworbene¹⁷⁵ Kompetenzen wider, wobei diese fast ausschließlich – mit Ausnahme der Jugendleitercard – verbandsspezifisch oder länderspezifisch waren (vgl. BMBF 2004, S. 61ff.). Da die Einführung der Weiterbildungspässe sehr dynamisch verläuft und sich seit 1997 ein deutlicher Zuwachs an neu eingeführten Nachweisen verzeichnen lässt, ist davon auszugehen, dass diese Entwicklung anhält, auch wenn dazu bislang keine konkreten Befunde vorliegen (vgl. auch Bretschneider 2008, S. 88).

174 Aufgrund wesentlich geringerer Fallzahlen in der BEM-Befragung und einer anderen Untersuchungsgruppe muss man in der Bewertung dieser Ergebnisse jedoch vorsichtig sein.

175 Der Begriff „erwerben“ wird an dieser Stelle zwar gebraucht, ist allerdings nicht ganz unproblematisch, da das Problem der Zurechenbarkeit vorhanden ist. Es bleibt unklar, ob Kompetenzen in der Jugendarbeit „erworben“ werden oder schon vorher vorhanden waren, deshalb werden in den Nachweisen häufig Begriffe wie wahrgenommene Kompetenzen bzw. festgestellte Kompetenzen verwendet.

Bezeichnungen und Ziele der Qualifikationsnachweise

Ebenso unterschiedlich wie die Funktionsbereiche und die Zielgruppen, für die die Pässe konzipiert wurden, sind auch ihre Bezeichnungen: So finden sich alle denkbaren Verknüpfungen, die mit dem Wortanfang Berufs- oder Bildungs- oder Kompetenz- oder Qualifikations- beginnen und mit dem Wortende -buch oder -nachweis oder -pass oder -portfolio enden. Grundsätzlich kann jedoch zwischen Kompetenzbilanzierungen und Nachweisen unterschieden werden. Die Nachweise sind in der Regel Engagementnachweise, die ausschließlich Tätigkeiten beschreiben und/oder belegen und weitaus seltener Kompetenznachweise, die darüber hinausgehend Fähigkeiten und Kompetenzen mit aufführen.¹⁷⁶ Die Kompetenzbilanzierungen stellen umfangreichere Instrumente dar, mithilfe derer Lernaktivitäten und -ergebnisse aus formalen, non-formalen und informellen Lernkontexten systematisch erfasst und weitere Lernaktivitäten geplant werden können.

Die Kompetenzbilanzierungen und -nachweise zielen auf eine gesellschaftliche („weiche“) Anerkennung von informell erworbenen Kompetenzen ab. „Eine formale („harte“) Anerkennung im Sinne einer Berechtigung zur Zulassung zu Abschlussprüfungen oder zur Anrechnung, d.h. zur Verkürzung von Bildungsmaßnahmen, ist damit nicht verbunden“ (vgl. Bretschneider 2008, S. 88). Gleichzeitig erwächst aus ihnen vor allem ein individueller Nutzen, der sich in einer Stärkung des Selbstbewusstseins, einer verbesserten Motivation zu weiterem Lernen und gezieltem Planen weiterer Lernschritte zeigt:

Daraus kann zwar indirekt ein Nutzen für Unternehmen im Hinblick auf passgenauere Einstellungen oder im Rahmen von Personalgesprächen entstehen; hinsichtlich der betrieblichen Verwertbarkeit dieser Instrumente zeigt sich jedoch in aller Regel ein Spannungsbogen zwischen Förderung der Persönlichkeit auf der einen und einer Funktionalisierung für betriebliche Anforderungen auf der anderen Seite (Bretschneider 2008, S. 89).

Wichtige Qualifikationsnachweise in der Jugendarbeit

Zu den Nachweisen und Bilanzierungen, die bundesweit verbreitet und eng an die Zielgruppe der Jugendarbeit angelehnt sind, zählen die Folgenden: 1. *Die Jugendleitercard (Juleica)* als Qualifikationsnachweis, der ausschließlich für ein freiwilliges Engagement in der Jugendarbeit konzipiert ist, 2. *Der Profilpass für junge Menschen* als Kompetenzbilanzierungssystem im Übergang Schule-Beruf sowie 3. *Der Kompetenznachweis International* für ein freiwilliges Engagement in der Internationalen Jugendarbeit und 4. *Der Kompetenznachweis Kultur* für Aktivitäten in der kulturellen Jugendbildung.

- 1. Die Jugendleitercard:** Die Jugendleitercard (Juleica) ist der einzige bundesweit einheitliche Qualifikationsnachweis für ehrenamtliche MitarbeiterInnen der Jugendarbeit. Seit ihrer Einführung 1999¹⁷⁷ haben bereits 318.308 Ehrenamtliche die Juleica erworben und allein im Jahr 2008 besaßen 104.350 „JugendleiterInnen“

¹⁷⁶ So enthält z.B. der Engagement-Nachweis „Füreinander. Miteinander“ des Landes Nordrhein-Westfalen ausschließlich Angaben über die Trägerorganisation, die Ehrenamtlichen und ihr Einsatzfeld sowie eine Tätigkeitsbeschreibung und ist somit ein purer Engagement-Nachweis. Dahingegen führt der „Engagement- und Kompetenznachweis“ des Landes Rheinland-Pfalz auch im Ehrenamt und bürgerschaftlichen Engagement eingebrachte und erworbene Kompetenzen detailliert auf. Siehe auch www.engagiert-in-nrw.de/rahmenbedingungen/verguetungen/engagement/nachweis/allgemein/index.php und www.wir-tun-was.de/engagement_kompetenznachweis.html. Abrufdatum 23.09.2009.

¹⁷⁷ Vorläufer der Jugendleitercard ist der Jugendgruppenleiterausweis, der Ehrenamtlichen in der Jugendarbeit bereits seit 1982 ausgestellt wird.

eine Card (vgl. Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik 2009). Voraussetzung für den Erhalt der Juleica ist eine mindestens 40-stündige Ausbildung unter Leitung einer haupt- oder ehrenamtlichen Fachkraft der Jugendarbeit, in der die Teilnehmenden in Rechts- und Versicherungsfragen, Gruppenpädagogik u.a. unterwiesen werden. Neben dem Nachweis der Qualifikation soll die Juleica die InhaberInnen auch gegenüber öffentlichen Stellen legitimieren und gesellschaftliche Anerkennung für das ehrenamtliche Engagement zum Ausdruck bringen.¹⁷⁸

2. **Der Profilpass für junge Menschen:** Der Profilpass für junge Menschen wurde im Rahmen des Projekts „Weiterbildungspass mit Zertifizierung informellen Lernens“ als Teil des Modellversuchsprogramms „Lebenslanges Lernen“¹⁷⁹ initiiert und evaluiert. Nach einer Modellphase ist er seit 2007 ein bundesweit angewandter Nachweis, der seit Mitte 2007 bereits über 33.000-mal angefordert worden ist (Stand September 2009). Der Profilpass für junge Menschen richtet sich an Jugendliche und junge Erwachsene ab 14 Jahren und stellt eine Ergänzung zum Profilpass für Erwachsene dar. Er liegt in Form eines Dokumentationsordners vor, in dem Stärken und Kompetenzen der Jugendlichen aus allen Lebensbereichen nachgewiesen werden. Im Fokus des Profilpasses stehen insbesondere non-formale und informell erworbene Kompetenzen, die Jugendliche sich neben der Schule oder Ausbildung aneignen. Die Dokumentation der eigenen Fähigkeiten wird in Form einer Beratung oder eines Seminars professionell begleitet, wobei die Einsatzmöglichkeiten des Profilpass-Systems zahlreich sind. So kann es als Instrumentarium in berufsvorbereitenden Maßnahmen ebenso eingesetzt werden wie in Projektwochen, im Nachmittagsangebot der Ganztagschule und in der Qualifizierung von Ehrenamtlichen in Jugendverbänden. Insofern sind in der Jugendarbeit erworbene Kompetenzen im Profilpass dokumentiert, allerdings unterscheidet er sich im Ansatz grundlegend von Zertifikaten, wie beispielsweise der zuvor beschriebenen Jugendleitercard: Er ist ergebnisoffen angelegt und dient vor allem der Motivierung und Aktivierung der Jugendlichen, während die Jugendleitercard eine Fortbildung mit verbindlichem Umfang und Inhalt zertifiziert. Bislang liegen keine empirischen Befunde darüber vor, in welchen Bereichen der Jugendarbeit der Profilpass für junge Menschen tatsächlich eingesetzt wird.
3. **Der Kompetenznachweis International:** Der Kompetenznachweis International ist ein bundesweit einheitlicher Nachweis der Internationalen Jugendarbeit.¹⁸⁰ Er dokumentiert die Teilnahme, das freiwillige Engagement sowie die gezeigten Kompetenzen der TeilnehmerInnen an Internationalen Jugendbegegnungen in detaillierter Weise.¹⁸¹ Ähnlich wie bei der Juleica wird beim Kompetenznachweis International neben dem persönlichen Nutzen auch der berufliche Nutzen für die InhaberInnen herausgestellt. So betonen die InitiatorInnen, dass Personalverantwortliche durch die Aussagekraft des Kompetenznachweises International besseren Einblick in die Fähigkeiten und Kompetenzen der BewerberInnen erhalten.

178 Vgl. auch www.juleica.de. Abrufdatum 15.12.2009.

179 Das Projekt wurde vom Bundesministerium für Bildung und Forschung und vom Europäischen Sozialfonds gefördert und vom Deutschen Institut für Erwachsenenbildung, dem Deutschen Institut für Internationale Pädagogische Forschung und dem Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung entwickelt.

180 Der Kompetenznachweis International zählt zu den Nachweisen International, zu denen außerdem noch der Teilnahmenachweis International und der Engagementnachweis International gehören. Entwickelt wurden die Nachweise International von einer trägerübergreifenden Steuergruppe, mit Unterstützung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und koordiniert durch den Internationalen Jugendaustausch- und Besucherdienst der Bundesrepublik Deutschland (IJAB) e.V. Siehe auch www.open-the-world.net > Nachweise International.

181 So werden nach einer Kurzbeschreibung des Austauschprojekts besondere Schlüsselqualifikationen der Teilnehmenden hervorgehoben und anschließend ausführlich beschrieben: „Louis hat das Gruppengeschehen von Anfang an mit viel Interesse und Sensibilität verfolgt und bewies im Austausch mit anderssprachigen Teilnehmern ein hohes Maß an Offenheit und interkultureller Kommunikationsbereitschaft“. Siehe www.open-the-world.net. Abrufdatum 15.12.2009.

4. Der Kompetenznachweis Kultur: In der kulturellen Kinder- und Jugendbildung ist der Kompetenznachweis Kultur als Qualifikationsnachweis für TeilnehmerInnen künstlerischer und kulturpädagogischer Projekte entwickelt worden. Er dokumentiert das künstlerisch-kreative Engagement der Jugendlichen und die hierbei gezeigten Kompetenzen. Der Kompetenznachweis Kultur wird von pädagogischen Fachkräften an Jugendliche und junge Erwachsene zwischen 12 und 27 Jahren vergeben, die an Projekten und Seminaren im Bereich Theater, Literatur, Medien, Tanz, Zirkus, Bildende Künste etc. teilnehmen (vgl. Timmerberg/Schorn 2009). Der Kompetenznachweis Kultur gehört zu den wenigen Qualifikationsnachweisen, die bislang einer Evaluation unterzogen wurden. Dabei wurde neben einer Teilnehmer- und Elternbefragung auch eine Unternehmensbefragung durchgeführt, in der die zentrale Fragestellung lautete, ob potenzielle Arbeitgeber die im Kompetenznachweis Kultur ausgewiesenen Schlüsselkompetenzen von Jugendlichen in der Bewerberauswahl berücksichtigen und zur Entscheidung über die Besetzung von Ausbildungsstellen heranziehen würden. Die Befunde dieser Befragung zeigen, dass eine Mehrheit von 89% der Befragten der Auffassung ist, dass der Kompetenznachweis Kultur mit der Beschreibung von Tätigkeiten und gezeigten Kompetenzen brauchbare Zusatzinformationen für die Personalauswahl enthält, die im Lebenslauf und in Zeugnissen nicht enthalten sind (vgl. Richter/Mahl 2009, S.13). Somit bestätigen diese Ergebnisse der Evaluation eine überaus positive Bewertung des Kompetenznachweises Kultur.

Diskussion um Qualifikationsnachweise

Im öffentlichen Diskurs wird die mögliche Instrumentalisierung der Nachweise und Bilanzierungen im Sinne der Bedarfe und der Logik des Arbeitsmarktes kritisch betrachtet. So stellt etwa Stampfl fest: „Gefahren werden zum Beispiel darin gesehen, dass Kompetenzbilanzen zu einer Verzweckung des Engagements beitragen könnten, etwa durch eine einseitige Orientierung an Arbeitsmarktanforderungen.“¹⁸² Aber die Skepsis gegenüber den Zertifizierungen reicht weiter: Zunächst wird bemängelt, dass sich die Nachweise und Bilanzierungen durch ihr unübersichtliches Nebeneinander gegenseitig entwerten. Weiterhin wird Kritik an der mangelnden Evaluation der Zertifizierungsverfahren geübt und es werden Bedenken laut, diese könnten zu stark in die Autonomie der Träger eingreifen und damit gegen das Subsidiaritätsprinzip in der Jugendarbeit verstoßen.¹⁸³ Zuletzt ist die Zertifizierung mit erheblichem Aufwand verbunden, welcher eine professionalisierte Jugendarbeit voraussetzt und dem z.B. die vornehmlich ehrenamtlich ausgerichteten Jugendverbände nicht adäquat begegnen können.¹⁸⁴

Trotz dieser Kritiken hat die „Zertifizierungswelle“ auch die Jugendarbeit erfasst, denn es erwächst nicht zuletzt aus den Erwartungen der Jugendlichen selbst die Notwendigkeit, in der Jugendarbeit Gelerntes auch für andere Zusammenhänge nutzbar zu machen und nachzuweisen. Bisherige Befunde einer Studie von Böhnisch u.a. belegen am Beispiel von Jugendverbandsmitgliedern, dass diese in hoher Zahl in der Jugendarbeit erworbene Nachweise und Zertifikate bei einer Bewerbung mit angeben. Es zeigte sich, dass von den befragten Mitgliedern eines Jugendverbandes, die sich bereits

¹⁸² Statement von Tina Stampfl, Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V., Projektbüro „Freiwilligendienste machen kompetent“ (siehe www.b-b-e.de/fileadmin/inhalte/aktuelles/2009/06/DF7_stampfl.pdf. Zum Download verfügbar. Abrufdatum: 23.09.2009).

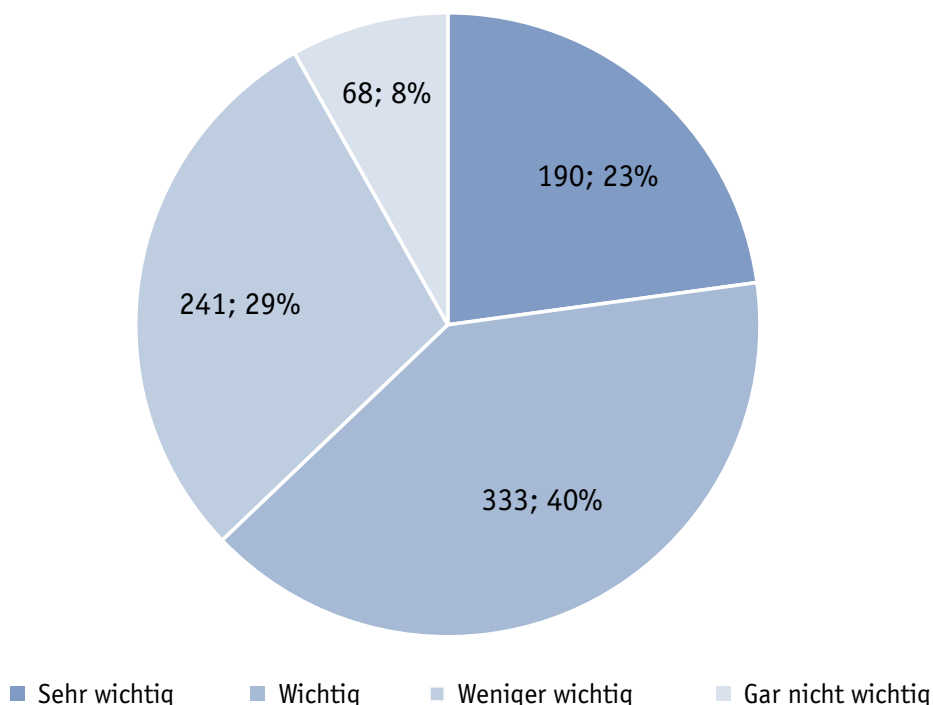
¹⁸³ Deshalb lautet z.B. ein Beschluss der Arbeitsgemeinschaft der Evangelischen Jugend (aej) zum Umgang mit Nachweisen: „Zertifizierung darf nicht in die Unabhängigkeit freier Träger eingreifen. Freie Träger sind aus eigener Entscheidung, eigenverantwortlich und mit selbst gewählten Zielen in der Jugendarbeit tätig. Die christliche Orientierung und die Selbstbestimmung junger Menschen machen die besondere Qualität der Evangelischen Jugend aus. In diese Freiräume darf nicht von außen eingegriffen werden. Die Entscheidung, ob, was und gegebenenfalls durch wen zertifiziert wird, ist ausschließlich Angelegenheit der freien Träger, die hierzu freiwillige Zusammenschlüsse bilden können“ (siehe www.nachweisgenerator.de/uploads/media/aej_Beschluss_Grundsaeetze_zum_Umgang_mit_Nachweisen.pdf. Zum Download verfügbar. Abrufdatum: 29.09.2009).

¹⁸⁴ Eine weitere Befürchtung birgt die Frage der Arbeitsgemeinschaft der Evangelischen Jugend (aej): (...), wie stark der berufliche Nutzen [der Zertifikate] im Alltag der Kinder und Jugendarbeit betont werden kann, ohne die ursprünglichen Motivationen für Aktivitäten in der Evangelischen Jugend zu beeinflussen“ (www.nachweisgenerator.de/uploads/media/aej_Beschluss_Grundsaeetze_zum_Umgang_mit_Nachweisen.pdf. Zum Download verfügbar. Abrufdatum: 29.09.2009).

mindestens einmal beworben haben, 73% ihre Mitgliedschaft in der Bewerbung angaben. Von der Gruppe der Jugendverbandsmitglieder, die Angaben zu ihrer Mitgliedschaft im Jugendverband machten, gaben 68% darüber hinaus Kenntnisse, Fähigkeiten, Zertifikate oder Zeugnisse aus dem Jugendverband an (vgl. Böhnisch u.a. 2006, S. 70f.). Der hohe Anteil an BewerberInnen, die ihre erworbenen Nachweise für Bewerbungen nutzen, spiegelt offensichtlich eine Hoffnung wider, dass potenzielle Arbeitgeber großen Wert auf diese Belege ihrer zusätzlichen Qualifikation legen mögen. Auch die InitiatorInnen der Kompetenznachweise und -bilanzen betonen ausnahmslos deren Bedeutung für Unternehmen¹⁸⁵, obwohl bislang keine Befunde zur Sichtweise der Personalverantwortlichen über die Bedeutsamkeit von Zertifizierungen vorliegen.

Die Befunde machen deutlich, dass die Hoffnungen, die die InitiatorInnen und NutzerInnen an die Nachweise und -bilanzen knüpfen (vgl. vorangegangener Exkurs), höchst berechtigt sind: Wie in **Abbildung 21** deutlich wird, ist es für knapp ein Viertel (23%) der Personalverantwortlichen bei der Personalauswahl sehr wichtig, dass in der Jugendarbeit erworbene Kompetenzen durch einen Nachweis oder ein Zeugnis belegt werden, und weiteren 40% ist dies wichtig. 29% der Personalverantwortlichen legen keinen großen Wert auf eine Zertifizierung des freiwilligen Engagements ihrer BewerberInnen. Weitere 8% der Befragten messen den Nachweisen keinerlei Bedeutung zu.¹⁸⁶

Abbildung 21: Einschätzung der Personalverantwortlichen hinsichtlich der Bedeutung von – in der Jugendarbeit – erworbenen Qualifikationsnachweisen bei der Personalauswahl (n = 832; Angaben absolut und in %)*



* Hier werden nur die Fälle berücksichtigt, bei denen die Befragten Erfahrungen in der Jugendarbeit immer bzw. meistens positiv bewerten.

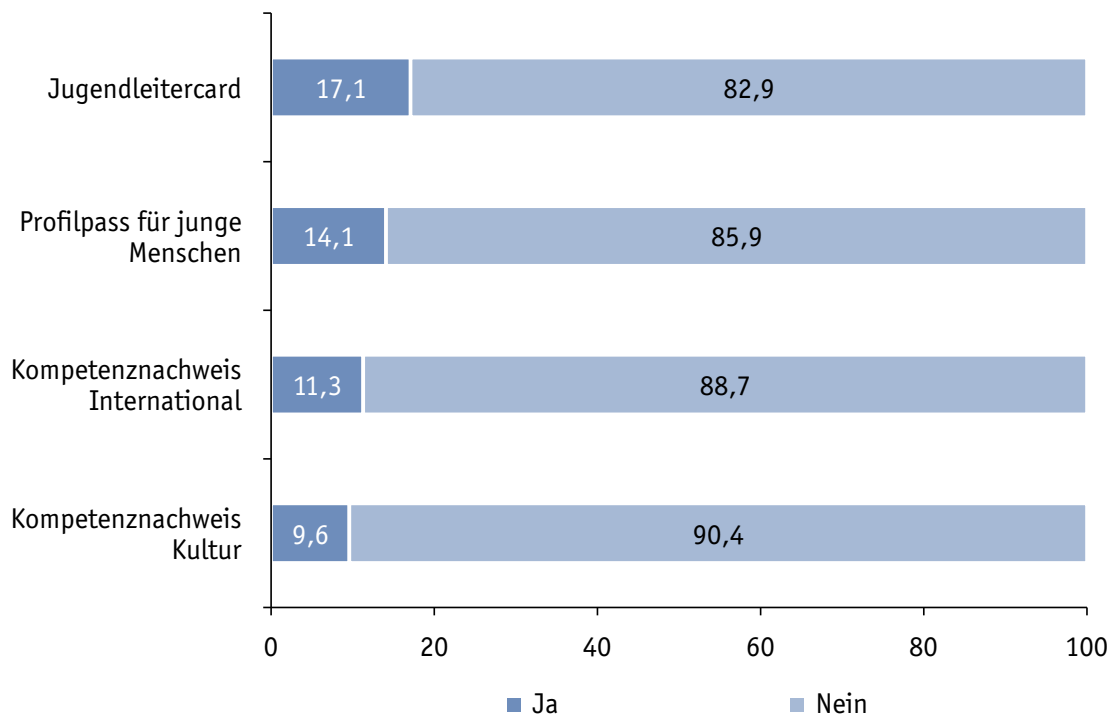
Quelle: Projekt „Das Wissen zur KJA“

¹⁸⁵ Siehe auch www.juleica.de/24.0.html oder auch die Hinweise der Bundesvereinigung Kulturelle Kinder- und Jugendbildung e.V. (2009, S. 6).

¹⁸⁶ Im Nonprofit-Bereich zeigt sich ein ähnliches Bild, wie die Befunde aus der BEM-Studie belegen: So ist ein Nachweis der in der Jugendarbeit erworbenen Qualifikationen insgesamt 63% der Befragten (14% bzw. 49%) wichtig bzw. sehr wichtig. Damit wird deutlich, dass Zertifizierungen auch im Nonprofit-Bereich inzwischen von hoher Bedeutung sind.

Durch diese Befunde wird die Bedeutsamkeit der Nachweise eines Engagements belegt, jedoch bleibt zunächst unklar, welche Nachweise und Zertifikate den Personalverantwortlichen geläufig sind. Deshalb wurden den Befragten aus der Masse an Nachweisen vier genannt, die bundesweit verbreitet und eng an die Zielgruppe der Jugendarbeit angelehnt sind (vgl. vorangegangener Exkurs). Wenngleich diese zu den prominentesten Nachweisen eines freiwilligen Engagements in der Jugendarbeit zählen, sind sie bei den Personalverantwortlichen bislang nicht ausreichend bekannt. So ist der Bekanntheitsgrad der Jugendleitercard als grundlegendem Nachweis der Jugendarbeit – trotz 10-jähriger Historie und bundesweiter Verbreitung – im Personalbereich der Wirtschaft gering. Nicht einmal jeder fünfte Befragte (17%) ist mit ihr vertraut¹⁸⁷ und die anderen Zertifizierungen sind noch unbekannter, wie Abbildung 22 zeigt. Diese macht deutlich, dass der Profilpass für junge Menschen bei 14% der Befragten bekannt ist, während der Kompetenznachweis International und der Kompetenznachweis Kultur noch jeweils 11% bzw. 9% der Befragten ein Begriff ist.

Abbildung 22: Namentlich bekannte Qualifikationsnachweise für die Personalverantwortlichen aus dem Bereich der Jugendarbeit (n = 1.517; Angaben in %)



Quelle: Projekt „Das Wissen zur KJA“

Mit Blick auf die Befragten mit eigenen Erfahrungen in der Jugendarbeit (vgl. auch Kapitel 15.1) zeigt sich, dass die einzelnen Nachweise bei diesen nicht zwangsläufig bekannter sind als bei den Befragten ohne Berührungspunkte mit der Jugendarbeit.

¹⁸⁷ Dies mag auch am Format der Juleica liegen. Ihr Scheckkartenformat ohne Informationen zu erworbenen Qualifikationen veranlasst die BewerberInnen möglicherweise nicht dazu, sie der Bewerbung beizulegen, auch wenn in einer Studie von Böhnisch u.a. 31% der befragten Jugendverbandsmitglieder angaben, dass sie die Juleica ihren Bewerbungen beigelegt haben (vgl. Böhnisch u.a. 2006, S. 71).

Zusätzlich zu den in der Frage vorgegebenen Zertifikaten sind einzelnen Befragten noch weitere Nachweise bekannt, jedoch handelt es sich jeweils um Einzelnennungen: So sind einigen Befragten neben den Qualifikationen zum/-r StreitschlichterIn und RettungssanitäterIn auch Nachweise wie der Qualipass¹⁸⁸ oder der Europass¹⁸⁹ geläufig. Zudem verweisen Nennungen wie „Diözese Jugendleiterausweis“ oder „Gruppenleiter KJG“ zurück auf die Jugendleitercard bzw. auf verbandsinterne Nachweise, die eine Ausbildung zum/-r JugendleiterIn zertifizieren.

Insgesamt verweisen diese Ergebnisse darauf, dass den Zertifizierungen, mit denen die in der Jugendarbeit erworbenen Kompetenzen nachgewiesen werden, bei der Personalauswahl eine große Bedeutung zukommt. Gleichzeitig ist der Bekanntheitsgrad einzelner Nachweise bei den Personalverantwortlichen noch eher gering. Aus der zweiten Tatsache lassen sich zwei entgegengesetzte Strategien entwickeln: (1) Öffentlichkeitsarbeit – die erste Strategie besteht darin, die einzelnen Nachweise in der Wirtschaft prominenter zu machen.¹⁹⁰ (2) Einheitlichkeit – vor dem Hintergrund der unübersichtlichen Fülle der Nachweise besteht die zweite Strategie darin, einen einheitlichen Nachweis¹⁹¹ zu entwickeln, der von allen AkteurInnen der Jugendarbeit genutzt werden kann.

Der scheinbare Widerspruch zwischen großer Bedeutsamkeit und mangelnder Bekanntheit der Kompetenznachweise, den die Daten offenbaren, könnte jedoch auch darauf hinweisen, dass den Personalverantwortlichen im Grunde nur wichtig ist, dass die Kompetenzen der BewerberInnen nachgewiesen werden und es für sie nachrangig ist, in welcher Form dies geschieht. In diesem Fall wären Strategien der InitiatorInnen hinsichtlich der Erhöhung des Bekanntheitsgrades und der Vereinheitlichung der Nachweise nicht zielführend bzw. „überflüssig“.

10.5 Wird in den Unternehmen das freiwillige Engagement der MitarbeiterInnen in der Jugendarbeit unterstützt?

Die Wertschätzung des freiwilligen Engagements durch Unternehmen zeigt sich nicht zuletzt in den Unterstützungsleistungen der Unternehmen für die engagierten MitarbeiterInnen. Der zweite Freiwilligensurvey hat gezeigt, dass die Unterstützung der Arbeitgeber für das freiwillige Engagement ihrer MitarbeiterInnen bislang noch nicht sehr verbreitet ist. 53% der dort Befragten geben an, dass ihr freiwilliges Engagement nicht durch den Arbeitgeber unterstützt wird. Bei lediglich 29% ist eine solche Unterstützung vorhanden.¹⁹² Insbesondere in der Privatwirtschaft liegt der Anteil der Befragten, die angeben, dass eine Unterstützung durch den Arbeitgeber gegeben sei, nur bei 25%. Dabei sind es vor allem kleinere Unternehmen, die ihre Beschäftigten unterstützen. So liegt bei Betrieben mit einer Beschäftigtenzahl von bis zu 20 MitarbeiterInnen die Unterstützungsquote bei 39% und bei einer Beschäftigtenzahl von 21 bis 50 MitarbeiterInnen noch bei 34% (Gensicke/Picot/Geiss 2006, S. 158f.). Der Freiwilligensurvey hat außerdem gezeigt, dass im Engagementbereich *Jugend und Bildung* – zu dem die Jugendarbeit zählt¹⁹³

188 Siehe www.qualipass.info/. Abrufdatum 15.12.2009.

189 Siehe www.europass-info.de/de/start.asp. Abrufdatum 15.12.2009.

190 So sehen die InitiatorInnen der Pässe zum Teil den noch nicht ausreichenden Bekanntheitsgrad der Pässe als vordringliches Problem. Beispielsweise antworten die Koordinationsstellen des Qualipasses auf die Frage, wie bekannt dieser in der Öffentlichkeit ist, nur zu 16% mit „gut“, zu 57% mit „mittel“ und zu 26% mit wenig (vgl. MKJS 2005, S. 15).

191 Dies muss nicht unbedingt ein einheitlicher Nachweis sein, sondern man könnte auch einen einheitlichen Rahmen bzw. eine einheitliche Form mit Wiedererkennungswert für einen Nachweis entwickeln, in dem dann die Träger jeweils unterschiedliche Inhalte einfügen können.

192 Die restlichen 18% der Befragten geben an, keine Unterstützung durch den Arbeitnehmer zu benötigen.

193 Der Bereich Jugend und Bildung lautet im zweiten Freiwilligensurvey vollständig „außerschulische Jugendarbeit und Erwachsenenbildung“. In ihm gehört mit über 60% die Masse der Tätigkeiten zur Jugendarbeit und ein knappes Viertel zur Erwachsenenbildung (Rest: nicht eindeutig zuzuordnen). Da sich aber auch hinter den anderen Engagementbereichen Tätigkeiten in der Jugendarbeit verbergen können (z.B. Freiwillige Feuerwehr und Rettungsdienste) sind diese Zahlen mit Vorsicht zu bewerten.

– eine ambivalente Situation bezüglich der Unterstützung des freiwilligen Engagements durch den Arbeitgeber zu beobachten ist: Bei 40% der freiwilligen Tätigkeiten gibt es diese Unterstützung und bei 45% nicht (vgl. ebd., S. 184).

Die Befunde der vorliegenden Untersuchung zeigen folgendes Ergebnis (vgl. Abbildung 23): Fast vier Fünftel der Unternehmen unterstützen ein freiwilliges Engagement¹⁹⁴ in irgendeiner Weise. Bei lediglich rund 22% der befragten Unternehmen erfolgt keinerlei Unterstützung des ehrenamtlichen Engagements der Beschäftigten in der Jugendarbeit. Vor allem geschieht diese Unterstützung durch die Bereitstellung von Geldspenden – gut 40% sind zu dieser Unterstützungsleistung bereit. Eine ähnliche Bereitschaft zur Unterstützung zeigen Unternehmen mit 35% bei der Bereitstellung von Sach- und Materialspenden (z.B. für Zeltlager und Jugendzentren). Bildungsurlaub, der insbesondere dem Erwerb von Qualifikationen dient, die für die Tätigkeit in der Jugendarbeit relevant sind, gewähren hingegen nur gut ein Viertel der befragten Unternehmen ihren MitarbeiterInnen. 22% der Unternehmen bewilligen ihren Beschäftigten Sonderurlaub mit Lohnfortzahlung für die ehrenamtliche Tätigkeit bei Jugendreisen oder internationalen Jugendbegegnungen. Zwar sind in vielen Bundesländern die Arbeitgeber durch Sonderurlaubsgesetze der Länder¹⁹⁵ ohnehin dazu verpflichtet, ihren MitarbeiterInnen bis zu 12 Tage Sonderurlaub pro Jahr zu gewähren, jedoch haben die MitarbeiterInnen in der Regel keinen Anspruch auf Bezahlung dieses Urlaubs.¹⁹⁶ Dies ist ein Entgegenkommen des jeweiligen Arbeitgebers.¹⁹⁷ Eher gering fällt mit knapp 18% die öffentliche Berichterstattung der Unternehmen über ehrenamtlich in der Jugendarbeit tätige MitarbeiterInnen aus, z.B. auf der Internetseite des Unternehmens. Dies mag dadurch zu erklären sein, dass sich die Kommunikationspolitik von Unternehmen vor allem auf das betriebliche Geschehen und die Kernbereiche des Unternehmens konzentriert.

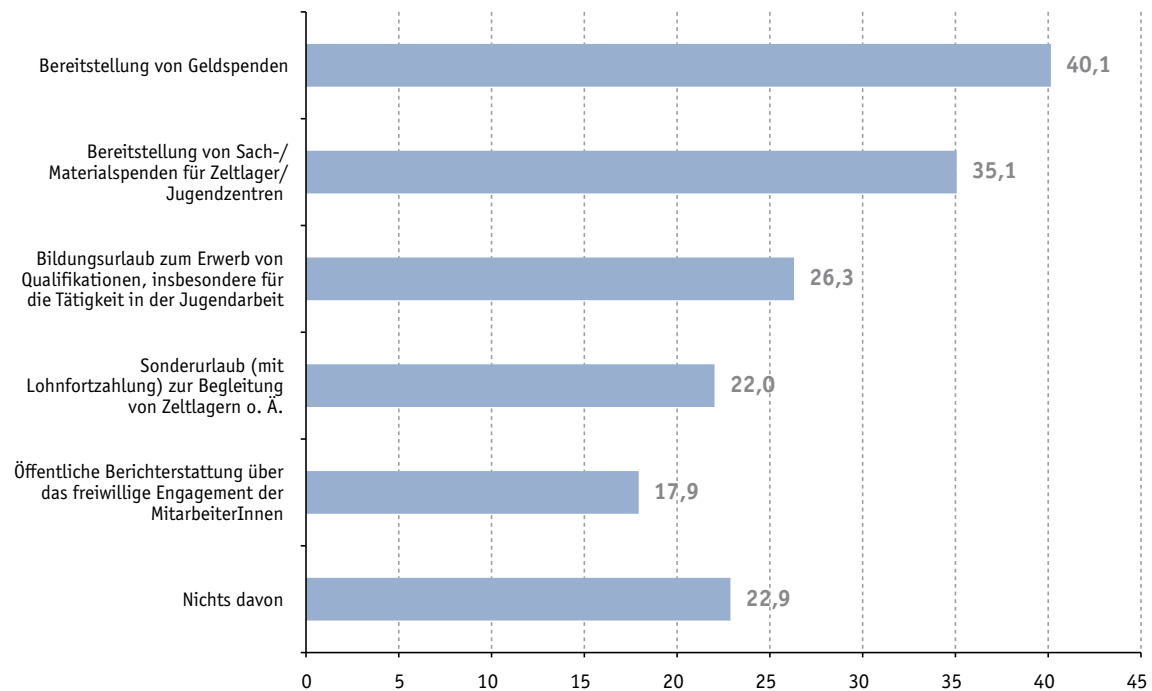
194 Zwar lautete die Originalfragestellung: „Wird in den Unternehmen das freiwillige Engagement der MitarbeiterInnen in der Jugendarbeit unterstützt?“ Es ist aber davon auszugehen, dass die Unterstützungsleistungen der Unternehmen sich nicht auf freiwilliges Engagement in der Jugendarbeit beschränken, sondern sich ebenso auf freiwilliges Engagement in anderen Bereichen beziehen.

195 Das Gesetz zur Gewährung von Sonderurlaub für ehrenamtliche MitarbeiterInnen in der Jugendhilfe (Sonderurlaubsgesetz) für Nordrhein-Westfalen ist unter www.engagiert-in-nrw.de/pdf/gesetz_nrw_sonderurlaub.pdf. Zum Download verfügbar. Abrufdatum: 01.11.2009.

196 Siehe zum Beispiel im Sonderurlaubsgesetz für Hamburg § 2 (2) (http://hh.juris.de/hh/gesamt/JLSUrlG_HA.htm#JLSUrlG_HA_rahmen). Zum Download verfügbar. Abrufdatum: 29.10.2009).

197 In Nordrhein-Westfalen können sich die Arbeitgeber nach § 5 des Sonderurlaubsgesetzes den Verdienstausfall der im Sonderurlaub befindlichen MitarbeiterInnen durch Landesmittel ausgleichen lassen (vgl. Fußnote 195).

Abbildung 23: Formen der Unterstützung des freiwilligen Engagements der Arbeitnehmerschaft in der Jugendarbeit durch Unternehmen (n=2.493; Angaben in % der Fälle; Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: Projekt „Das Wissen zur KJA“

Analog zu den Ergebnissen des Freiwilligensurvey zeigen auch die Befunde der vorliegenden Untersuchung, dass vor allem kleinere Unternehmen ihren Beschäftigten Unterstützungsleistungen bei der Durchführung ihres freiwilligen Engagements gewähren. Während knapp 40% der Unternehmen mit einer Beschäftigtenzahl von bis zu 20 MitarbeiterInnen ihre ehrenamtlich in der Jugendarbeit Beschäftigten durch eine der in Abbildung 23 dargestellten Leistungen unterstützen, liegt der Unterstützungswert bei Unternehmen mit 500 und mehr MitarbeiterInnen nur noch bei knapp 6%. Die Auswertungen der Unterstützungsleistungen nach unterschiedlichen Branchengruppen zeigen jedoch keine nennenswerten Unterschiede in den einzelnen Branchen.

10.6 Gibt es Kommunikationswege zwischen Jugendarbeit und Wirtschaft?

Die bisherigen Befunde zeigen, dass die Personalverantwortlichen in Wirtschaftsunternehmen ein eher unspezifisches, aber vielfältiges Wissen über die Jugendarbeit besitzen. Unklar ist aber, wie sie dieses Wissen erworben haben. Bei einem Teil der Befragten ist es auf private Erfahrungen mit der Jugendarbeit zurückzuführen – entweder eigene oder vermittelt über die eigenen Kinder –, bei anderen ist dieses Wissen möglicherweise Teil ihres „Alltagswissens“.¹⁹⁸

¹⁹⁸ Das Alltagswissen ist subjektiv (für andere nicht unbedingt nachvollziehbar), nicht verallgemeinerbar, es dient zur Orientierung in der Welt und wird unsystematisch hergeleitet.

Fraglich bleibt allerdings bislang, ob die Jugendarbeit als außerschulischer Lernort auch in der Arbeitswelt in irgendeiner Weise thematisiert wird oder ob zumindest Fragen des außerschulischen Kompetenzerwerbs in Publikationen behandelt werden, die von Personalverantwortlichen genutzt werden? Eine Expertise zur Thematisierung von Jugendarbeit bzw. von außerschulisch erworbenen Kompetenzen in personalwirtschaftlichen Zeitschriften hat gezeigt, dass es in den bedeutendsten Zeitschriften¹⁹⁹ im Bereich Personalwesen zu den Stichworten „Jugendarbeit“, „Freiwilligenarbeit“, „bürgerschaftliches Engagement“, und „gemeinnützige Arbeit“ im Untersuchungszeitraum 2007²⁰⁰ keinerlei Einträge gab (vgl. Preißer 2008, S. 4). Der einzige Beitrag, der aufgefunden wurde, bezog sich auf das Corporate Volunteering. Auch die Kompetenzdebatte wird in diesen Zeitschriften eher marginal geführt.

Eingangs wurden bestehende Kooperationen zwischen Jugendarbeit und Wirtschaft, zumeist in Form von Cooperate Citizenship-Projekten dokumentiert und auch die Befunde des vorangegangenen Kapitels zeigen, dass viele Unternehmen prinzipiell bereit sind, einzelne Projekte der Jugendarbeit mit Geld- und/oder Materialspenden zu unterstützen. Allerdings gibt es keine institutionell verankerten Wege der Kooperation oder auch nur der Kommunikation zwischen Jugendarbeit und Wirtschaft. Die Versuche einer Kontaktaufnahme mit Personalverantwortlichen aus Unternehmen im Rahmen dieser Studie haben gezeigt, dass eine grundsätzliche Bereitschaft der Personalverantwortlichen vorhanden ist, sich mit dem Thema Jugendarbeit zu befassen.²⁰¹ Eine weiterführende Zusammenarbeit, z.B. in Form eines gemeinsamen Gremiums mit VertreterInnen der Wirtschaft und VertreterInnen der Jugendarbeit, gestaltet sich dagegen schwierig.

11 Befunde der qualitativen Experteninterviews (Erich Sass)

Ergänzend zur bundesweiten Telefonumfrage wurden acht Experteninterviews mit Personalverantwortlichen geführt. Dabei handelte es sich um ein Gruppengespräch mit drei Beteiligten in einem Unternehmen der Energiewirtschaft sowie sieben Einzelinterviews mit Personalverantwortlichen aus der Stahlindustrie, der Versicherungswirtschaft, dem Handel, der EDV-Branche, dem Handwerk sowie einer Kommune.²⁰²

Die Experteninterviews hatten zum Ziel, zusätzliche Informationen zum Themenfeld Wirtschaft und Jugendarbeit einzuholen. Hierzu wurden die Interviewten mittels eines Leitfadens befragt, der die Fragen der Telefonbefragung in modifizierter und teilweise erweiterter Form aufgriff. Bei Interesse wurden vom Interviewer auch erste Ergebnisse der Repräsentativbefragung in das Gespräch eingebracht.

Nach einleitenden Fragen zum Unternehmen und zum Werdegang, zur Position und zur Funktion des Befragten lag ein erster Schwerpunkt jedes Gesprächs auf der Beschreibung von Bewerbungsverfahren. Ausgehend von der forschungsleitenden Frage der Studie *„Was wissen Verantwortliche (vor allem Personalverantwortliche) in Wirtschafts-*

199 In die Recherche aufgenommen wurden die Zeitschriften „Personalmagazin“, „Personal“, „Personalforschung“, „Personalführung“, „Personalwirtschaft“ und „Wissensmanagement“.

200 Im Rahmen der Recherche wurde sowohl eine Internetrecherche durchgeführt als auch der Jahrgang 2007 der unter Fußnote 199 genannten Zeitschriften durchgesehen.

201 Dies zeigt sich auch in der verhältnismäßig geringen Zahl an Verweigerungen der Interviews durch die Personalverantwortlichen bzw. die kaum vorhandenen Abbrüche der Interviews in der Hauptbefragung (vgl. Kapitel 9.1).

202 Zur Anlage der qualitativen Zusatzstudie und zu näheren Angaben zu den interviewten Personen (vgl. Kapitel 9.2 und 15.2).

unternehmen über die Jugendarbeit als ein Feld außerschulischen Kompetenzerwerbs?“ ist hiermit der Gedanke verbunden, zusätzliche Informationen über den Ablauf solcher Verfahren einzuholen. Diese konnten in der telefonischen Erhebung nicht in allen Einzelheiten abgefragt werden konnte, sind aber wichtig für die Frage, ob und an welcher Stelle Jugendliche ihre außerschulisch erworbenen Kompetenzen in Bewerbungsverfahren einbringen können. Im Hintergrund der Überlegungen steht dabei die Annahme, dass ein größeres Wissen der Personalverantwortlichen über die Jugendarbeit und die Möglichkeiten des Kompetenzerwerbs in diesem Feld ihre Wertschätzung für die dort erworbenen Kompetenzen erhöht und damit die Chancen von in der Jugendarbeit Engagierten in Bewerbungsverfahren steigen. In diesem Zusammenhang spielt die Frage nach der Zertifizierung von außerschulisch erworbenen Kompetenzen eine besondere Rolle.

Der anschließende Teil der Interviews beschäftigte sich mit dem Wissen der Befragten zur Jugendarbeit und deren Eigenerfahrungen in diesem Feld bzw. mit dem freiwilligen Engagement. Außerdem wurde erfragt, ob und in welchem Zusammenhang die Personalverantwortlichen sich schon einmal mit dem Thema „außerschulischer Kompetenzerwerb“ beschäftigt haben. Die Interviews wurden jeweils mit einigen Fragen zur Förderung des Engagements durch die Unternehmen abgeschlossen.

Einstellungspraxis der Unternehmen

Abhängig von der Größe der Unternehmen unterscheidet sich deren Einstellungspraxis beträchtlich. Drei der befragten Personalverantwortlichen geben an, im Jahresverlauf nur wenige Einstellungen vorzunehmen. So bietet der Bäckereibetrieb mit 22 Beschäftigten²⁰³ derzeit zwei Auszubildenden eine Ausbildungsstelle, Neueinstellungen gibt es nur beim Ausscheiden von Arbeitskräften. Das EDV-Unternehmen mit 107 Beschäftigten stellt zwei Auszubildende pro Jahr ein, hinzu kommen vier bis fünf Neueinstellungen von bereits qualifizierten Kräften. Der Personalleiter der Kaufhauskette (112 MitarbeiterInnen in der örtlichen Filiale) gibt an, jedes Jahr zwei bis drei Ausbildungsplätze zu besetzen und aufgrund geringer Fluktuation ansonsten nur wenige Einstellungen vorzunehmen.

Entsprechend der Größe ihrer Unternehmen begleiten die anderen fünf Personalverantwortlichen eine größere Zahl von Bewerbungsverfahren pro Jahr. So werden im Versicherungsunternehmen mit insgesamt 580 MitarbeiterInnen in zwei Konzernzentralen vor Ort jährlich 12 bis 13 Auszubildende eingestellt. Weitere 20 bis 30 Einstellungen werden im operativen Bereich vorgenommen. Hier werden vor allem Fachleute mit Hochschulabschluss, wie MathematikerInnen, StatistikerInnen oder JuristInnen, gesucht. Das Energieunternehmen mit etwa 2.700 Beschäftigten bietet insgesamt etwa 200 Jugendlichen im Jahr eine Ausbildungsstelle, wobei über Bedarf ausgebildet wird und nur ein geringer Teil der Ausgebildeten in feste Stellen übernommen wird. Aufgrund der schlechten Arbeitsmarktsituation gibt es ansonsten keine große Fluktuation unter den Beschäftigten, d.h. auch keine große Zahl von Einstellungen. Ähnlich ist die Situation im Großunternehmen der Stahlverarbeitung mit 12.000 Beschäftigten an den deutschen Standorten (19.000 weltweit). Hier werden jährlich ca. 330 Ausbildungsplätze in 15 Berufen angeboten, davon der Großteil in industriell-technischen Berufen. Etwa 65 Jugendliche nehmen Ausbildungen in kaufmännischen oder IT-Berufen auf. Auch hier werden aufgrund der Rationalisierungsmaßnahmen – jenseits der

203 Alle im Folgenden genannten Zahlen zu Beschäftigtenzahlen und Ausbildungsplätzen sind den Interviews entnommen.

Ausbildungsplätze – nur wenige Stellen frei. Allerdings wird, tariflichen Regelungen entsprechend, jede/-r Auszubildende nach Abschluss für zwei Jahre übernommen. Im zweiten Handelsunternehmen wurden 2009 in allen Filialen zusammen 55 Auszubildende eingestellt. Dabei handelt es sich in erster Linie um FloristInnen. Auch die Zahl der sonstigen Einstellungen ist mit 100 bis 120 relativ hoch, wobei es sich allerdings in vielen Fällen nicht um Vollzeitstellen handelt. In der Kommune werden aufgrund einer politischen Entscheidung jährlich 100 Auszubildende (für 30 unterschiedliche Berufe) eingestellt. Davon werden über 90% übernommen. Aufgrund eines langjährigen Einstellungsstopps gibt es hier ansonsten so gut wie keine weiteren Einstellungen.

Da sich, wie die Interviews insgesamt zeigten, ein Großteil der Einstellungen auf Ausbildungsplätze bezieht, wurde diesem Thema in den Interviews auch größeren Raum gegeben. Die Bildungsvoraussetzungen der BewerberInnen auf Ausbildungsplätze sind in den Unternehmen sehr unterschiedlich. So bewerben sich im Blumenhandel in erster Linie junge Frauen mit Hauptschulabschluss. Junge Männer oder Jugendliche mit höheren Schulabschlüssen sind hier eher die Ausnahme. Die Bäckerei beschäftigt Personen mit Haupt- oder Realschulabschlüssen, wobei hier über Schwierigkeiten berichtet wird, überhaupt geeignete Auszubildende zu finden. Im Versicherungsunternehmen muss mindestens ein Realschulabschluss vorliegen. In den Großbetrieben der Stahl- und Energiewirtschaft und in der Kommune werden – abhängig von den Berufsbildern – Jugendliche aller Schulformen ausgebildet, wobei HauptschülerInnen aber deutlich in der Minderheit sind. Im Kaufhaus werden in erster Linie Haupt- und RealschülerInnen ausgebildet, während das Unternehmen der EDV-Branche nur BewerberInnen mit Abitur einen Ausbildungsplatz bietet.

Bewerbungsverfahren in den Unternehmen

Auch die Bewerbungsverfahren in den ausgewählten Unternehmen gestalten sich sehr unterschiedlich. Diese Unterschiede ergeben sich vor allem aus den BewerberInnenzahlen, die mit der Größe der Unternehmen zusammenhängen.

Die Bäckerei sucht ihre Auszubildenden über das Arbeitsamt und über Aushänge im Ladenlokal. Bewerbungen werden schriftlich eingereicht und sollten ein aussagekräftiges Passfoto enthalten. Dieses dient, insbesondere bei Bewerbungen zum/zur BäckereifachverkäuferIn, der ersten Orientierung:

Also wir gucken jedes Mal, was für eine Aussage überhaupt erst mal dieses Passfoto hat, weil das ja bei uns im Laden sehr wichtig ist, also wir leben hier im Laden natürlich von ja, Freundlichkeit und Qualität (w, Bäckerei).²⁰⁴

Außerdem werden die Schulzeugnisse überprüft, wobei diesen, insbesondere bei BewerberInnen für das Bäckerhandwerk, kein ausschlaggebender Stellenwert eingeräumt wird. Ausgewählte BewerberInnen werden zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen, in dem auch basale schulische Kompetenzen, z.B. mathematischer Art abgefragt werden. Das Bewerbungsgespräch, welches nach einem festen Ablaufschema stattfindet, enthält auch Fragen zur Freizeitgestaltung der Jugendlichen.

Im EDV-Unternehmen werden die eingegangenen schriftlichen Bewerbungen, die entweder Initiativbewerbungen sind oder auf Ausschreibungen auf der firmeneigenen Homepage erfolgen, zunächst von der Personalverantwortlichen gesichtet und

204 Zur Anonymisierung der InterviewpartnerInnen siehe Kapitel 15.2.

dann an die Fachbereiche weitergereicht. Wenn hier Interesse besteht, werden die BewerberInnen zu einem 1,5-stündigen Gespräch eingeladen. An diesem nehmen die Personalverantwortliche und ein/-e VertreterIn der Fachabteilung teil. Können beide Unternehmensvertreter sich eine Zusammenarbeit mit dem/der BewerberIn vorstellen, kommt es zu einem Folgegespräch, dass die mit einer Arbeitsprobe verknüpft ist und an dem auch eine Person aus der Unternehmensleitung beteiligt ist. Eingestellt werden die BewerberInnen nur bei einstimmiger Entscheidung aller Beteiligten.

Ja, vor allen Dingen, uns ist es wirklich an einer langfristigen Zusammenarbeit gelegen. Und uns ist es daran gelegen, dass derjenige sich auch bei uns wohl fühlt, aber auch in unsere Unternehmenskultur hineinpasst. Deswegen nehmen wir uns für die Bewerberauswahl auch immer sehr, sehr viel Zeit (w, EDV-Branche).

fasst die Befragte ihre Interviewaussage zum Bewerbungsverfahren zusammen.

In der Kaufhauskette werden drei unterschiedliche Bewerbungsverfahren durchgeführt. MitarbeiterInnen für den Verkauf bewerben sich in der Regel initiativ in den lokalen Niederlassungen. Nach Sichtung der Bewerbungsunterlagen (auch hier spielt das Lichtbild keine unerhebliche Rolle) wird zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen, an dem auch die jeweilige Abteilungsleitung teilnimmt. Führungspositionen werden von der Konzernzentrale ausgeschrieben, wobei HochschulabsolventInnen teilweise auch direkt durch Veranstaltungen an den Hochschulen angesprochen werden. Künftige Führungskräfte durchlaufen ein komplexes Bewerbungsverfahren, welches auch zwei- bis dreitägige Assessment-Center enthält. Die Bewerbung um einen Ausbildungsplatz beginnt mit der Eingabe der Bewerbungsunterlagen (Lebenslauf, Foto, Zeugnisnoten, Wunschstandort) in ein konzerneigenes Internetportal. Hier wird auch nach der Motivation und den Vorerfahrungen gefragt. Außerdem müssen die Jugendlichen Testfragen aus den Bereichen Mathematik und Allgemeinwissen beantworten. Die so erstellten Profile werden von den Personalverantwortlichen der Filialen geprüft, bewertet und in eine Reihenfolge gebracht. Der interviewte Personalleiter gibt an, dass sich in seiner Filiale bis zu 800 Jugendliche im Jahr für die beiden Berufe Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel (bis zu 500 Bewerbungen) und Gestalter für visuelles Marketing bewerben. Die Jugendlichen, die auf dieser Rangliste die vorderen Plätze belegen, werden in Gruppen von fünf bis zehn TeilnehmerInnen zu einem Probetag eingeladen. Hier arbeiten die BewerberInnen jeweils einen Tag in den verschiedenen Abteilungen mit. Nachdem ggf. mehrere Gruppen dieses Arbeitstraining durchlaufen haben, müssen sich die Jugendlichen in Gesprächsrunden präsentieren, an denen der Filialleiter und die betreffenden AbteilungsleiterInnen teilnehmen. Diese sehen wie folgt aus:

Und dann gibt es ein ganz, ganz kurzes Erzählen in Form von Gesprächsrunden, wo die Kandidaten auch noch mal was über sich selbst sagen, über die Motivation, weil es in der Phase dann auch wichtig ist, neben der Papierform auch noch mal die Wirkung der Menschen zu sehen, die sich hier bei uns bewerben. Denn der Einzelhandel zielt ja doch auf den Kontakt von Mensch zu Mensch ab, und das ist vom Papier alleine schwer zu lesen (m, Handel1).

Nachdem mehrere Gruppen diese Gesprächsrunden durchlaufen haben, werden drei BewerberInnen ausgewählt.

Im zweiten Handelsunternehmen (Blumenhandel) bewerben sich – abhängig vom Ausbildungsberuf – bis zu 200 Jugendliche auf eine Stelle, wobei sich auf die Ausbildung zur Bürokauffrau mehr Jugendliche bewerben als auf die Ausbildung zum/-r FloristIn. Außerdem gibt es starke regionale Unterschiede. Die Bewerbungen werden schriftlich eingereicht. Nach einer Sichtung der Unterlagen durch die Personalleitung werden die infrage kommenden Jugendlichen zu einem ca. einstündigen Test eingeladen. Dieser findet zentral, an drei bis vier Terminen mit jeweils ca. 50 BewerberInnen statt. Im Multiple-Choice-Verfahren werden hier Aufgaben aus dem Bereichen Mathematik, Logik und Allgemeinwissen gestellt. Mit den Jugendlichen, die hier von den möglichen 88 Punkten 45 und mehr erreicht haben, werden Bewerbungsgespräche geführt. Auch hier werden potenzielle KandidatInnen zu einem zusätzlichen Arbeitstraining eingeladen:

Dann geht's noch mal in so eine Probewoche. Das sind so drei, vier Tage in den Osterferien, wo dann mal geguckt wird, wie gehen sie an die Sache ran, wie packen sie so eine Pflanze an, sind sie handwerklich so ein bisschen geschickt? Viele sind dann ja so, was weiß ich, dass sie die Fingernägel dann frisch lackiert haben, und dürfen nicht und so. Da wird auch drauf geachtet (m, Handel2).

In der Stadtverwaltung bewerben sich pro Jahr 3.000 bis 5.000 Jugendliche auf 100 Ausbildungsplätze in bis zu 30 Berufen. Davon werden ca. 25 Personen für den gehobenen Verwaltungsdienst ausgebildet; ebenfalls ca. 25 zu Verwaltungsfachangestellten, so dass etwa die Hälfte der Ausbildungen in anderen, sehr unterschiedlichen Berufsfeldern stattfindet. Hierzu gibt es zwei unterschiedliche Bewerbungsverfahren. Für eine Vielzahl der Berufe ist ein Online-Ausschreibungs- und Bewerbungsverfahren eingerichtet worden. Für andere Ausbildungsplätze sind schriftliche Bewerbungen notwendig. Nach einer ersten Auswahl, die jedoch nur wenige Jugendliche nicht bestehen, nehmen diese an einem Test teil, der ebenfalls für den größeren Teil der Berufe zunächst online durchgeführt wird. Jugendliche, die sich hier bewährt haben, nehmen an einem zweiten Test (Retest) im Haus teil:

Verschiedene Testteile werden wiederholt. Ein neuer Testteil kommt hinzu und wir koppeln das Ganze noch mal mit einem Diktat und wir lassen uns natürlich per Auswahl die Identität der Bewerber, der Bewerberin, nachweisen und schauen dann, ob die Ergebnisse mit denen aus dem ersten Test deckungsgleich sind. Und innerhalb gewisser Bandbreiten haben wir dann in der überwiegenden Zahl der Fälle auch das deckungsgleiche Ergebnis (w, Kommune).

Mit den AbsolventInnen dieser Tests werden anschließend, in der Rangfolge ihrer Testergebnisse, Bewerbungsgespräche geführt, zu denen insgesamt etwa 500 Personen eingeladen werden. Diese werden von einem/-r VertreterIn der Personalabteilung und einer Person mit Ausbildungsfunktion aus den unterschiedlichen Arbeitsbereichen geführt.

Im Versicherungsunternehmen bewerben sich die späteren Auszubildenden nach Ausschreibungen und Informationsveranstaltungen an Schulen schriftlich. Dabei sind die Bewerbungsunterlagen von einiger Bedeutung:

Ich lege Wert auf vollständige, komplette Bewerbungen. Ich meine, das muss auch sein. Es wird schon darauf geguckt, wie kommt so eine Bewerbung hier an? Wir sind im kaufmännischen Bereich. Da erwartet man auch eine gewisse Sorgfalt im Umgang mit Papier. Und auch gerade im Hinblick darauf, was möchte ich hier überhaupt werden? Muss man das ja sehen, da kann ich ja nicht so einen Knusel-

ding da abgeben. (...) Und auch der Brief sollte vernünftig sein. Ja und dann soll ein Anschreiben dabei sein. Es sollte ein Lebenslauf dabei sein, lückenloser, ein vernünftiges Foto sollte dabei sein und die beiden letzten Zeugnisse und dann sind wir zufrieden (w, Versicherung).

Von insgesamt 150 bis 180 jährlichen BewerberInnen werden ca. 60 zu Assessment-Center-Verfahren eingeladen. Diese finden in Gruppen zu 12 Personen statt und enthalten Tests zur Teamfähigkeit und zur Arbeitsorganisation. Mit etwa einem Drittel der Jugendlichen, die dieses Verfahren durchlaufen haben, wird anschließend noch ein persönliches Gespräch geführt. Nach diesem stehen dann die zwölf Auszubildenden fest.

Auch im Großunternehmen der Stahlverarbeitung gibt es ein mehrstufiges Bewerbungsverfahren für Auszubildende. Die jährlich etwa 6.500 – digital oder schriftlich – eingereichten Bewerbungen werden zunächst von MitarbeiterInnen der Verwaltung auf Vollständigkeit geprüft. In diesem Schritt werden auch die Qualifikationsprofile grob mit den Berufswünschen abgeglichen und eine erste Vorfilterung durchgeführt. Bewertungskriterien sind hier auch der Zustand der Unterlagen sowie die in den Zeugnissen eingetragenen Fehlstunden. Nach diesem ersten Schritt fallen „einige wenige Hundert“ (m, Stahlverarbeitung) BewerberInnen aus dem Verfahren. Als nächstes nehmen die Jugendlichen an einem zweistündigen Einstellungstest teil. Dieser ist im Unternehmen entwickelt worden und enthält für die unterschiedlichen Berufsfelder verschiedene Prüfungsaufgaben. So wird bei den technischen Berufen eher auf mathematische Fähigkeiten geachtet; bei den kaufmännischen Berufen spielen zudem Merkfähigkeit und sprachliche Kompetenzen eine Rolle. Etwa 600 Jugendliche können an diesen Tests gleichzeitig teilnehmen; pro Ausbildungsjahrgang werden zwei Testverfahren durchgeführt. Anhand der Auswertung dieser Tests wird eine Rangreihe gebildet und die BewerberInnen entsprechend dieser Rangreihe dann zu Vorstellungsgesprächen eingeladen. Diese werden mit zwei- bis dreimal so vielen BewerberInnen geführt, als letztendlich eingestellt werden und finden in Fünfergruppen statt. In diesen Gesprächen werden erstmals im Verfahren auch außerschulische Kompetenzen angesprochen:

Wir fragen nach Hobbys, fragen explizit nach Praktika und dann nimmt man natürlich gerne den Schwung, wenn man sagt: „(...) Und wie sieht es denn mit außerschulischen Engagement aus?“ Dann sprudelt es in der Regel raus. Also von Leuten, die im ehrenamtlichen Bereich, im sozialen Bereich tätig, bis hin zu Leuten, die sagen: „Und ich engagiere mich nebenbei im Sport!“ (...) Wir haben Leute dabei gehabt, die als Schiedsrichter tätig waren in ihrer Freizeit und gesagt haben: „Ich mache es eigentlich nur, weil ich dem Sport sehr verbunden bin und weil ich das Gefühl habe, da mit vielen Menschen zu tun zu haben!“ Aber das kommt dann leider alles erst im Vorstellungsgespräch raus, wo man das nicht mehr so, sagen wir mal, so hoch bewerten kann, wie man vielleicht eigentlich möchte (m, Stahlverarbeitung).

I: Ja, und das wird von Ihnen dann angesprochen? Oder von den Jugendlichen?

Sowohl als auch. Also wir versuchen natürlich in den Gesprächen den Jugendlichen sehr viel Raum zu geben, um viel Feedback zu bekommen, viele Eindrücke zu bekommen. Wenn jemand eher, sagen

wir mal introvertiert ist, fragen wir natürlich auch explizit nach. Aber bei den meisten Leuten, die möchten sich präsentieren in so einem Vorstellungsgespräch und die sprechen das dann auch häufig an (m, Stahlverarbeitung).

Diese Selbstpräsentation im Gruppengespräch wird auch als „*kleiner Indikator*“ (m, Stahlverarbeitung) dafür angesehen, wie sich die BewerberInnen selbst darstellen können und welche sozialen Kompetenzen sie haben.

Das Bewerbungsverfahren im Energieunternehmen gestaltet sich sehr ähnlich. Nach einer ersten Sichtung der Unterlagen, die von den Personalverantwortlichen der örtlichen Niederlassungen des Unternehmens – teilweise mit Unterstützung ihrer Auszubildenden – vorgenommen wird, werden die Jugendlichen zum Test eingeladen, in dem auch hier mathematische, sprachliche und Fragen des Allgemeinwissens abgefragt werden. Anschließend findet ein Ranking statt, die Testergebnisse werden mit den schulischen Leistungen verglichen und erfolgreiche KandidatInnen zum Bewerbungsgespräch eingeladen: „*Das Vier- bis Acht-Augen-Gespräch ist dann quasi das Ausschlaggebende für die Einstellung*“ (m2, Energiewirtschaft). Zu den Tests werden ca. 120 BewerberInnen eingeladen (bei etwa acht Einstellungen in der aufgesuchten Niederlassung); zu den Bewerbungsgesprächen dann noch etwa 40. Zu den Bewerbungsgesprächen sagt dieser Personalverantwortliche:

Ja, wir versuchen natürlich erst mal eine etwas entspannte Atmosphäre zu schaffen, weil die Leute sind ja nun mal fürchterlich nervös, nachvollziehbar auch, das heißt wir holen die dann, Azubis holen die dann hoch, in einen Extra-Raum, um da schon mal ein bisschen zu entspannen. (...) Ja, und dann haben wir unseren Fragenkatalog, aber da geht es ja einfach darum, auch in etwa jedem die gleichen Fragen zu stellen, damit wir dann auch Vergleichswerte haben. (...) Einmal zu der Person gibt es eben Fragen, zur Schule, Informationen über den Betrieb werden abgefragt über den Ausbildungsberuf, Fragen natürlich auch dann nach Hobbies und Interessen und nach Ehrenämtern zum Beispiel, wo die sich da engagiert haben, in welcher Form. Ich sag mal, wenn einer sagt, ich bin sehr sozial engagiert, ich geh immer mit dem Hund der Nachbarin aus. Dann sagen wir, ok, ist nett, aber fällt für uns nicht, oder für mich persönlich jedenfalls nicht, unter soziales Engagement (m2, Energiewirtschaft).

I: Und das sprechen Sie direkt an? Oder nur, wenn sie das auch in ihren Bewerbungsunterlagen schon angegeben haben?

Dann sprechen wir das auf jeden Fall an, und wenn nichts drin steht, fragen wir das aber trotzdem ab, vielleicht haben sie das ja auch nur vergessen (m2, Energiewirtschaft).

Für die Frage nach dem Stellenwert von außerschulisch erworbenen Kompetenzen in Bewerbungsverfahren spielt der Zeitpunkt, an dem diese im Verfahren relevant werden, eine nicht unerhebliche Rolle. So zeigen die Interviews, dass dies in der Regel zu einem sehr späten Zeitpunkt – oft erst in den Bewerbungsgesprächen – der Fall ist. Wichtigere und deshalb vorgelagerte Auswahlkriterien für die Unternehmen sind die schulischen Noten und das äußere Erscheinungsbild. Dabei ist besonders das Erscheinungsbild der Bewerbungsunterlagen relevant; bei Bewerbungen für Positionen mit Kundenkontakt jedoch auch die äußere Erscheinung und das Auftreten des/-r BewerberIn selbst.

Insbesondere in großen Unternehmen mit hohen Bewerberzahlen und routinisierten Verfahren wird die Erstauswahl zudem nicht immer von den Personalverantwortlichen selbst vorgenommen. In derartigen Vorauswahlen nach standardisierten Verfahren spielen außerschulisch erworbene Kompetenzen keine Rolle, so dass auch der Stellenwert von beigelegten Tätigkeitsnachweisen und Zertifikaten an diesem Zeitpunkt des Verfahrens kaum von Bedeutung ist.

Wie die Interviews zeigen, sind die Zeugnisnoten die wichtigsten Indikatoren für die Bewertung vorhandener Kompetenzen. Hier werden, neben berufsspezifisch relevanten Fächern, vor allem die Fächer Mathematik und Deutsch berücksichtigt. So werden mangelhafte Leistungen in Hauptfächern von einigen Befragten als „K.O.-Kriterien“ bezeichnet: „Also Fünfer-Kandidaten werden leider sofort aussortiert“ (w, Energiewirtschaft). Verlassen sich die Personalverantwortlichen der kleineren Unternehmen in der Bewertung der Fachkompetenzen noch weitgehend auf die Schule, setzen die größeren Unternehmen und die Kommune hier zusätzlich (oder ausschließlich) auf eigene Testverfahren:

Auf Schulnoten greifen wir im Moment nicht mehr zurück, weil wir für uns vor einigen Jahren mal gesagt haben, die Schulen unterscheiden sich in (Name der Stadt, d. V.) und im Umfeld extrem und dann gilt bei den Abiturienten immer noch: Die einen haben den Leistungskurs. Die anderen haben den normalen Kurs in Mathematik und da wollten wir jetzt nicht noch ein kompliziertes Verfahren hinterlegen, dass wir den Leistungskurs vielleicht noch mal anders bewerten als den Grundkurs in einem verschiedenen Fach, denn das ist ja durchaus eine andere Gewichtung. Wir fordern ja nicht für unsere Ausbildung einen Leistungskurs Mathematik zum Beispiel (w, Kommune).

Auch zur Einschätzung von personalen Kompetenzen wird teilweise auf Angaben im Schulzeugnis zurückgegriffen. So dienen vor allem die Angaben zu unentschuldigten Fehlzeichen als Indikator für Arbeitsbereitschaft und Verlässlichkeit. Auch die sogenannten Kopfnoten werden von einigen Personalverantwortlichen herangezogen oder zumindest im persönlichen Gespräch thematisiert. Auch hier spielen die Bewerberzahl und die für den Ausbildungsplatz verlangte schulische Qualifikation eine Rolle. Bei Stellen mit vielen Bewerbungen dienen diese eher als Ausschlussgründe als bei Stellen, die weniger begehrt sind. So sagt der Personalverantwortliche aus dem Blumenhandel, wo es gebietsweise zu Engpässen bei der Stellenbesetzung kommt, gefragt nach der Rolle von Fehlzeiten:

Ja, da achte ich schon drauf (...) und es ist zumindest eine Frage wert. Wenn die mir das gut erklären können ... Mein Gott, wir waren auch mal jung. Aber es kommt mir eigentlich eher auf die Erklärung dann an, als die Tatsache, dass da vielleicht irgendwelche unentschuldigten Fehlstunden waren. Wenn die mir das gut erklären können, ist das ok (m, Handel2).

Personale und soziale Kompetenzen, die von den Personalverantwortlichen in den Interviews als wichtige genannt werden, sind vor allem Teamfähigkeit, Zuverlässigkeit, Authentizität, eine schnelle Auffassungsgabe, Eigeninitiative, Belastbarkeit, Freundlichkeit und Kommunikationsfähigkeit.²⁰⁵ Um diese zu beurteilen, verlässt man sich in der Regel eher auf die eigene Urteilskraft als auf in den schriftlichen Bewerbungen oder in deren Anlagen getätigte Aussagen:

205 Diese entspricht im Wesentlichen den Ergebnissen der Repräsentativerhebung (vgl. auch Abbildung 18).

Wir hatten eine Zeit lang ein bisschen Hoffnung gesetzt in die sogenannten Kopfnoten, wobei wir aber auch da feststellen mussten, die sind ein denkbar schlechter Indikator, ob man eine gute Leistung erbracht hat oder nicht. Weil jeder Lehrer das anders handhabt und jede Schule das auch noch mal unterschiedlich handhabt (m, Stahlverarbeitung).

Zu den Kopfnoten sagt die Personalverantwortliche aus der EDV-Branche:

Wir schauen drauf, aber die würden jetzt nicht kriegsentscheidend sein. Denn das ergibt sich dann schon, ich sage mal, aus dem Bauchgefühl heraus in den persönlichen Gesprächen (w, EDV-Branche).

Schriftliche Unterlagen zum Nachweis personaler oder sozialer Kompetenzen sind, nach Aussagen der Befragten, als Ausgangspunkt für ein Gespräch oder für Nachfragen gut geeignet, bedürfen aber der Überprüfung im persönlichen Kontakt. Alle Befragten sehen hier die eigene Kompetenz, Menschen zu beurteilen – ihr „Bauchgefühl“ – als letztlich entscheidenden Indikator für eine Einstellung an.

Rolle des freiwilligen Engagements im Bewerbungsverfahren

Wie die Gespräche mit den Personalverantwortlichen zeigen, kommen die Nachweise über freiwillige Tätigkeiten und soziales Engagement im gesamten Bewerbungsverfahren häufig erst sehr spät zum Tragen. Wenn – wie in vielen Großunternehmen der Fall – Bewerbungen mit unzureichenden Schulnoten und formalen Schwächen schon vor einer Sichtung durch Personen mit Entscheidungsbefugnis von Verwaltungskräften oder auch Auszubildenden aussortiert werden, bleiben Nachweise, die nicht in diese standardisierte Prüfung einfließen, ohne Effekt. In der Regel werden die BewerberInnen erst ganz am Ende des Verfahrens – im Bewerbungsgespräch – auf ihre außerschulischen Aktivitäten angesprochen. An dieser Stelle kann ein nachgewiesenes Engagement allerdings von entscheidender Bedeutung sein. So kann davon ausgegangen werden, dass alle Jugendlichen, die bis zu diesem Punkt gelangt sind, die geforderten Schulnoten vorweisen können, sich ggf. zusätzlich in Testverfahren behauptet haben und auch die sonstigen formalen Voraussetzungen des einstellenden Unternehmens erfüllen. Um sich gegenüber MitbewerberInnen abzugrenzen und sich Vorteile zu verschaffen, bleibt den Jugendlichen in dieser Situation nur der Verweis auf Freizeitaktivitäten, also auf Hobbies, besondere sportliche Aktivitäten und das freiwillige, soziale Engagement. In der Regel suchen die Personalverantwortlichen in den Bewerbungsunterlagen nach Anknüpfungspunkten, an denen sie mit den Jugendlichen über ihre Interessen sprechen können, um so mehr über die Personen zu erfahren.

Ja also eine Bewerbungsmappe ist unheimlich wichtig. (...) In einem Bewerbungsgespräch liegt die Mappe halt bei und da wird geblättert und da werden einzelne Punkte aus der Bewerbungsmappe hinterfragt oder angesprochen. Das ist auch die Größe der Familie, ob viele Geschwister dabei sind oder Schule. Das sind alles 16-, 18-jährige junge Leute und das sind dann halt so Themen, die zum Teil der Auflockerung des Gesprächs dienen, zum anderen schon so ein bisschen auch für uns Hintergrundwissen, sozialer Hintergrund und solche Sachen auch. Mit den weiteren Interessen, wo halt PC, Musik hören, Freunde treffen dabei ist, kommt es halt auch vor, dass bestimmte Aktivitäten genannt wer-

den. Sport, ist immer so eine Sache, Sportvereine, Reiten bei vielen Mädchen, dann ausgefallene Sportarten, wie Tanzen oder so was, ist ganz interessant, ist ein ganz guter Aufhänger, bei Mädchen Fußballspielen zum Beispiel, das ist eine gute Sache. Oder viele haben in der Schule diese Sachen wie Streitschlichterei und solche Sachen, ja auch, das kommt recht häufig vor, dass bestimmte Positionen schon in der Schule eingenommen worden sind, Klassensprecher, oder so was. Das wird da schon noch eingebracht (m, Handel2).

In den Interviews mit den Personalverantwortlichen wird deutlich, dass sie das Gespräch über Hobbies und freiwilliges Engagement nicht wegen dieser Aktivitäten selbst suchen, sondern es dazu dient, mehr über die Jugendlichen, ihre Einstellungen, Kompetenzen und Eigenschaften zu erfahren. Dabei wird abgeglichen, ob diese personalen Merkmale mit den vom Unternehmen gewünschten übereinstimmen:

Ja, die außerberuflichen Aktivitäten spreche ich auf jeden Fall an, ganz einfach um, soweit es im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten natürlich drin ist, ja zu erfahren in welchem Umfeld bewegt sich dieser Mensch, welche Neigungen liegen vor, die ihn hier, oder sie hier, als Teamplayer (...) dazu befähigen, sich auch hier leichter zu integrieren. Denn für einen Computerfreak, der normalerweise acht Stunden bei abgedunkeltem Licht in seinem Zimmer sitzt, dürfte es durchaus schwierig werden, an manchen Tagen, hier in einem Team mit Fremden, mit Kunden, dann zu arbeiten. Was die Aufgabe für ihn dann nicht gerade erleichtern würde (m, Handel1).

Bei der Beurteilung der BewerberInnen setzen die Personalverantwortlichen auf ihre Berufserfahrung und persönliche Menschenkenntnis. Wie im folgenden Beispiel deutlich wird, ist ihnen dabei aber schon bewusst, dass von Jugendlichen übernommene Aufgaben und Funktionen in Vereinen oder anderen Organisationen Hinweise auf ihre sozialen und personalen Kompetenzen liefern:

Wir machen dann immer so kleine Gruppendiskussionen zum Abschluss, wo wir ein beliebiges Thema in den Raum werfen beziehungsweise drei verschiedene Themen zur Auswahl geben und die Bewerber sich dann abstimmen müssen, Thema aussuchen müssen, darüber diskutieren. Und man sieht sehr gut, ob jemand in so einer Situation irgendwo groß geworden ist, reingewachsen ist oder komplett fremd ist. Und da macht so etwas, wie die Position als Klassensprecher oder als Vereinssprecher oder als Mannschaftskapitän schon unheimlich viel aus. Weil die Leute es gewohnt sind, irgendwo Entscheidungen herbeizuführen oder beispielsweise auch Kompromisse zu begleiten. Und das sind dann meistens die Mediatoren in der Gruppe, die dann sagen: „Wenn wir hier nicht auf eine einheitliche Meinung kommen, dann müssen wir irgendwo einen Kompromiss finden, der für alle tragbar ist.“ Das macht schon große Unterschiede aus (m, Stahlverarbeitung).

In den Interviews wird auch deutlich, dass die freiwillige Tätigkeit alleine, auch wenn sie nachgewiesen ist, den Jugendlichen keine Vorteile im Bewerbungsverfahren verschafft. Wenn sie im persönlichen Gespräch angesprochen wird, kann diese „Trumpfkarte“ (m, Stahlverarbeitung, s.u.) nur dann stechen, wenn die BewerberInnen ihr Enga-

gement auch dort authentisch und glaubwürdig vermitteln können. Mangelnde Kongruenz zwischen Bewerbungsunterlagen und persönlichem Auftreten hat, nach Aussagen der Personalverantwortlichen, immer negative Effekte, zumal auch den Jugendlichen selbst die Relevanz ihrer außerschulischen Aktivitäten immer bewusster wird:

Was sich natürlich auch feststellen lässt, bei den Bewerbern, das ist so in den letzten drei, vier Jahren deutlicher geworden. Die Bewerber haben auch eine ganz andere Wahrnehmung von dieser außerschulischen Aktivität. Oder für dieses, in Führungsstrichen, ehrenamtliche Engagement. Die sprechen das dann häufiger auch mal an: „Ja ich bin Klassensprecher!“ Und da kann man hinterher fragen: „Warum üben Sie dieses Amt aus? Worin sehen Sie denn Ihre Verantwortung? Was lernen Sie dadurch?“ Viele Schüler nehmen das meiner Meinung nach jetzt richtig wahr, dass das, sagen wir mal, eine Trumpfkarte ist oder eine Möglichkeit ist, sich von Bewerbern so ein bisschen abzusetzen (m, Stahlverarbeitung).

Gezielte Bewerbungstrainings in der Schule oder auch die stärkere öffentliche Wahrnehmung freiwilligen Engagements führen dazu, dass die Jugendlichen ihre Aktivitäten selbst in die Gespräche einbringen. Dort, wo Nachweise über freiwilliges Engagement nicht nur Gesprächsanlass sind, sondern von den Jugendlichen auch mit authentischen Erzählungen aus dem Bereich ihres Engagements unterfüttert werden können, tragen sie aus Sicht der BewerberInnen dazu bei, Bewerbungsgespräche selbstbewusster anzugehen und bieten auch die Basis, die eigene Kommunikationsfähigkeit unter Beweis zu stellen. Wie dies im Bewerbungsgespräch konkret aussehen kann, beschreibt der oben schon mehrfach zitierte Personalverantwortliche aus der Stahlbranche so:

Dann geht man, glaube ich auch selbstbewusster in Vorstellungsgespräche und man präsentiert das, glaube ich auch mit einem ganz anderen Selbstbewusstsein. Viele sagen: „Ja, bin auch parteilich so ein bisschen engagiert.“ Dann fragt man: „Ja, was machen Sie denn da?“ und dann fangen die an aufzuzählen und man sieht förmlich, wie es teilweise dann „klick“ macht, wie die Leute dann sagen: „Ach, das ist ja eigentlich doch mehr, als jeder andere hier in meinem Freundeskreis macht. Und wenn man dann anschließend mit den Leuten spricht, nach der Einstellung – wir machen eine Einführungswoche mit den Auszubildenden – und dann spricht man abends mal zusammen und unterhält sich noch einmal darüber. Wie haben die Bewerber dann zu diesem Zeitpunkt das Auswahlverfahren wahrgenommen. Sie sagen dann: „Ja, ich war ja sehr nervös. Und wir haben uns ja über viele Sachen unterhalten. Und was hat denn den Ausschlag gegeben?“ „Ja, Sie sind engagiert. Sie sprechen viel von Leuten. Sie stimmen sich mit großen Gruppen von Leuten ab.“ Im Wesentlichen, wenn man die Leute fragt: „Was wissen Sie über das Unternehmen, über den Beruf?“, dann kommen immer die gleichen Antworten. Aber das ist, wirklich kein Einstellungsmerkmal (m, Stahlverarbeitung).

In den Interviews wurden die Personalverantwortlichen auch gefragt, ob die Mitgliedschaft oder das Engagement in Organisationen mit stark profilierter ideeller Ausrichtung auch negativen Einfluss auf die Einstellung haben könnte. Hier wurde von fast allen Verantwortlichen betont, dass es hier – abgesehen von neonazistischen oder verfassungsfeindlichen Organisationen – keine Vorbehalte gibt. Selbst die MitarbeiterInnen des Energiekonzerns gaben an, dass sie auch Greenpeace-Mitarbeiter einstellen würden, sollten diese sich denn bewerben.

Der Personalleiter des Handelsunternehmens sagt dazu:

Gut, ich geh mal kaum davon aus, dass mir jemand ein Zertifikat einer dem Nationalsozialismus nahe stehenden Organisation unterbreiten würde, unter den Zeichen des Hakenkreuzes. Davon geh ich jetzt einfach mal nicht aus und ich weiß nicht, ob ich bei anderen, was weiß ich, Mitarbeit für Amnestie oder so politisch, links, rechts gruppierte Vereinigungen, ob ich daraus was ableiten würde. Ich würde es hinterfragen, das auf jeden Fall, aber, ob das jetzt spontan auf Ablehnung dann stoßen würde bei mir, würde ich jetzt für mich verneinen (m, Handel1).

Auch im Stahlunternehmen scheint die ideelle Ausrichtung des Engagements unerheblich zu sein:

Da haben wir eigentlich überhaupt keine Interessenslage etwas höher zu bewerten als etwas anderes. Da muss man, glaube ich, auch als Unternehmen absolut neutral sein. Aber einfach nur das Engagement an sich dann zu bewerten, also für uns zählt eher der Umfang des Engagements, das Ziel dahinter und die Motivation dahinter. Also ich kann etwas glauben, mich dafür einsetzen und nachher mit einem guten Ergebnis rauskommen (m, Stahlverarbeitung).

Vorbehalte gegenüber interessenspolitischen Engagements finden sich nur in einem Gespräch. So äußert sich der Personalverantwortliche aus dem Blumenhandel zwar zunächst offen, auch gegenüber dem politischen Engagement, macht dann aber Einschränkungen in Richtung gewerkschaftlicher Tätigkeit:

Allerdings hätte ich schon Schwierigkeiten, wenn es dann bisschen in der Gewerkschaftsjugend oder sonst irgendwo sein sollte, das wär für mich auch irgendwo ein K.O.-Kriterium (m, Handel2).

Im gleichen Gespräch wurden auch Bedenken geäußert, die sich nicht auf politisch-ideelle, sondern auf zeitliche oder auch gesundheitliche Nebenwirkungen eines Engagements beziehen:

Ich sag mal, so ein Sportverein, wenn das schon in Richtung Leistungssport geht, dann hab ich da schon eher Bedenken. Weil, der Beruf ist ja schon sehr freizeittötend, und jemand, der sehr freizeitorientiert ist (...) Wir haben teilweise Öffnungszeiten bis 20 Uhr, samstags, sonntags geöffnet und, und, und. Für mich das ein Anhaltspunkt dann, darauf hinzuweisen, und zu sagen, sie müssen sich schon klar darüber sein, dass Volleyballturniere sind, am Wochenende und, und, und. Das ist dann nicht mehr möglich. Das sind dann so Sachen, wo ich dann drauf hinweise und dann fallen schon öfter mal die Kinnladen runter (m, Handel2).

Derartige Bedenken gegenüber gewerkschaftlichen oder auch sportlichen Aktivitäten finden sich in den anderen Interviews nicht. Auch wenn dieses Ergebnis aufgrund der geringen Fallzahlen nur von geringer Aussagekraft ist, erscheint doch bemerkenswert, dass sie in einem Unternehmen geäußert wurden, wo in erster Linie junge Frauen mit geringer schulischer Qualifikation ausgebildet und beschäftigt werden. So gehört der Beruf des/der FloristIn zu den drei Ausbildungsberufen mit der schlechtesten Ausbildungsvergütung.²⁰⁶

²⁰⁶ Mit durchschnittlich 460 Euro Ausbildungsvergütung im Monat liegt diese nach Zahlen für die alten Bundesländer weit unter dem Durchschnitt aller Ausbildungsvergütungen von 679 Euro im Monat (vgl. BIBB 2010).

Nachweise und Zertifikate

Frägt man die Personalverantwortlichen, welche Jugendlichen ihren Bewerbungsunterlagen Nachweise oder Zertifikate über freiwilliges Engagement beilegen, so ergibt sich ein relativ eindeutiges Bild. Auch hier sind es in erster Linie die SchülerInnen höherer Schulformen, die diese Form der Selbstdarstellung nutzen. So sagt die Personalverantwortliche der Bäckerei, in der vor allem Hauptschulabsolventen eine Ausbildung beginnen:

Noch nie was aufgefallen. Noch nie. Nee. In den ganzen Jahren hab ich vielleicht mal einen da gehabt, das stimmt, der auch bei den Pfadfindern war. Aber kein Zertifikat dabei, nur dazu geschrieben, als Hobby, Pfadfinder (w, Bäckerei).

Hier dürfte zum einen das höhere Alter der GymnasiastInnen eine Rolle spielen, aber auch die aus der Forschung bekannten bildungsbezogenen Unterschiede im Engagementverhalten Jugendlicher. So engagieren sich Gymnasiasten ungleich häufiger als altersgleiche Real- oder HauptschülerInnen.²⁰⁷ Geht man davon aus, dass sie auch, eher als andere Gruppen, Sorge dafür tragen, ihre außerschulisch erworbenen Kompetenzen nachzuweisen, dann darf vermutet werden, dass die Vorteile, die ein Engagement bringen kann, vorrangig von den höher Qualifizierten genutzt werden. Wie die Interviews zeigen, entspricht diese Ungleichheit auch der Wahrnehmung der Personalverantwortlichen. Dort, wo in hoch qualifizierten Berufen ausgebildet wird, wird auch größerer Wert auf außerschulisches Engagement gelegt.

Die Nachweise und Zertifikate werden in der Regel als formlose Schreiben der Organisationen und Einrichtungen, in denen die Jugendlichen aktiv sind, beigelegt. Vorgefertigte, eher formale Nachweise, wie beispielsweise der Nachweis über freiwilliges Engagement²⁰⁸, der in NRW an das Schulzeugnis angehängt werden kann, sind den meisten Befragten nicht bekannt (vgl. auch Kapitel 3.4). Der Personalverantwortliche aus dem Stahlunternehmen kennt diesen Nachweis zwar, schätzt seine Nutzung aber äußerst gering ein:

Ich würde mal sagen: maximal 1% der Gesamtsumme an Bewerbern, die wir haben. Wenn überhaupt. Bei 6.000 Bewerbern, 60 Bewerber? Auf die Zahl kommen wir nicht. Das wird wirklich kaum genutzt (m, Stahlverarbeitung).

Die Frage nach der gewünschten Qualität der beigelegten Nachweise wird von den Interviewten unterschiedlich beantwortet. In den meisten Fällen wird ihre Bedeutung nicht sehr hoch eingeschätzt. Man geht davon aus, dass man sich selbst ein Bild von den BewerberInnen machen muss und hält dementsprechend standardisierte Nachweise und Zertifikate nicht für notwendig. Ein kurzes Schreiben der Organisation oder Einrichtung oder auch nur ein entsprechender Vermerk im Lebenslauf reicht diesen Befragten als Anlass für weitere Nachfragen aus. Ausführliche, standardisierte Nachweise über freiwillige Tätigkeiten und Praktika wünscht sich aber der bereits mehrfach zitierte Personalverantwortliche aus der Stahlbranche:

207 So sind nach den Ergebnissen des Freiwilligensurvey 2004 22% der Jugendlichen (14–24 Jahre) mit niedrigem Bildungsstatus, 32% mit mittlerem Bildungsstatus und 43% mit hohem Bildungsstatus engagiert (vgl. Gensicke/Picot/Geiss 2006, S. 226). Zu ähnlichen Ergebnissen kommen u.a. auch Dux u.a. (2008).

208 Zu weiteren Formen von Kompetenznachweisen und Zertifikaten siehe auch den Exkurs in diesem Teil des Bandes.

Man stellt sehr schnell fest, dass dadurch, dass dieses Nachweiswesen im außerschulischen Bereich sehr wenig standardisiert ist, stellt sehr schnell fest, dass man unterschiedliche Qualitäten da vorfindet. Was Praktikazeugnisse angeht. Da geht es ja schon los. Man sieht die Leute, die einfach nur die Tatsache bescheinigen, dass jemand da ein Praktikum absolviert hat. Und es gibt Leute, Unternehmen, Organisationen, die da sehr ausführliche Profile einreichen. Was sehr gut funktioniert, sind interessanterweise diese außerschulisch erworbenen Sprachqualifikationen. Da erhält man immer ein sehr nettes Profil über den Bewerber. Wo die Stärken sind. Wo die Schwächen sind. Wo es überhaupt nicht funktioniert: Beispielsweise bei kirchlichen Organisationen, da erhält man meist so ein Standardschreiben. Derjenige war bei uns und hat ein Praktikum absolviert. Man sieht, mit wem hatte man es zu tun, aber man bekommt sehr schlecht eine Einschätzung über den Bewerber, wie er sich da geschlagen hat. Arbeitet in einem hochsozialen Umfeld, wo diese Empathie für Menschen eigentlich extrem wichtig ist und dann bekommt man im Wesentlichen ein Schrieb, wo drinsteht: „Er hat bei uns ein Praktikum absolviert!“ Oder: „Hilft bei uns ehrenamtlich!“, aber ohne, sagen wir mal, einen tiefere Beurteilung dahinter (m, Stahlverarbeitung).

I: Das würden Sie sich mehr wünschen?

Auf jeden Fall, ja. (...) Aber diese Einschätzung ist mir unheimlich wichtig, dass jemand, der denjenigen betreut hat oder unterstützt hat, auch sagen kann: „Der ist wirklich engagiert! Der hat seinen Job nicht nur gemacht, um etwas auf dem Papier stehen zu haben, sondern weil er es tatsächlich gerne gemacht hat!“ (m, Stahlverarbeitung).

Wissen der Personalverantwortlichen zur Kinder- und Jugendarbeit

Davon ausgehend, dass zur Beurteilung des außerschulischen Engagements auch Wissen über die verschiedenen Bereiche, in denen Jugendliche sich engagieren, notwendig ist, wurde in den Interviews versucht, das Wissen der Personalverantwortlichen über die Kinder- und Jugendarbeit und angrenzende Bereiche bürgerschaftlichen Engagements zu erfragen. Dabei ging es weniger darum zu erfahren, welche Kenntnisse über einzelne Organisationen oder Einrichtungen vorhanden sind, sondern eher darum, ob die Kenntnisse auf einer systematischen Auseinandersetzung mit dem Thema basieren oder eher zufällig aus dem eigenen Erleben oder dem familiären Umfeld entstanden sind.

Insgesamt bestätigen die acht Interviews das Ergebnis der quantitativen Erhebung. Auch bei den insgesamt zehn befragten Personalverantwortlichen sind nur rudimentäre Kenntnisse über die Kinder- und Jugendarbeit vorhanden; Kenntnisse über Organisationen und Einrichtungen sind nur dort vorhanden, wo persönliche oder familiär bedingte Erfahrungen mit diesem Feld vorliegen. Wenn Organisationen genannt werden, dann sind dies in der Regel aufgrund ihrer Größe oder ihrer öffentlichen Präsenz bekannte Organisationen. Ein Gesprächsauszug aus dem Gruppeninterview beim Energieunternehmen macht dies deutlich:

Also spontan fielen mir die Pfadfinder ein. Weil ich selber früher auch drin war, aber (...) (w, Energiewirtschaft).
CVJM (...) (m2, Energiewirtschaft).

Aber mehr ist mir so auf Anhieb (...) (w, Energiewirtschaft).

Kirchliche Sache, Sportvereine, Politische Dinge (...) (m1, Energiewirtschaft).

Ist uns aber auch wenig bis gar nicht untergekommen bis jetzt, politisch, oder? Wenn, dann Sport oder eben Sportvereine, Kirchenverbände (...) (m2, Energiewirtschaft).

Und Pfadfinder (w, Energiewirtschaft).

Pfadfinder und ja, Feuerwehr vielleicht noch (...) (m2, Energiewirtschaft).

Vielleicht noch so Schülersprecher-Geschichten (w, Energiewirtschaft).

Ja solche Dinge, genau, die Schülersprecher waren oder Streitschlichter (m2, Energiewirtschaft).

Neben den hier genannten²⁰⁹ werden in den anderen Interviews noch einige wenige andere bekannte Organisationen, wie die AWO oder auch Schützen- und Karnevalsvereine genannt. Mehrere Befragte kennen auch Organisationen, die mit Fragen der Jugendberufshilfe befasst sind, so z.B. das ESTA-Bildungswerk. Bis auf einen Personalverantwortlichen, der früher selbst in einer kleineren Pfadfinderorganisation engagiert war und über die Familie heute noch Kontakte zu dieser Gruppe hat, und einen weiteren, der angibt, in verschiedenen Bereichen tätig gewesen zu sein („Kirche, Partei, Sport, alles dabei gewesen“, m, Handel2), können keine weiteren Aussagen, z.B. zu den Arbeitsinhalten der Organisationen und den Möglichkeiten des Kompetenzgewinns in diesen Kontexten, gemacht werden. Die Personalverantwortliche aus dem EDV-Unternehmen stellt diesen direkten Bezug selbst her. Auf die Frage nach ihrem Wissen über Kinder- und Jugendarbeit sagt sie:

Oh, also da muss ich gestehen, bis auf die klassischen Dinge der Pfadfindersachen sehr, sehr wenig, weil ich eben auch keine Kinder habe und keine Berührungspunkte habe (w, EDV-Branche).

I: Und Sie waren in der Jugendzeit auch nicht aktiv?

Nein, ich war immer sportlich aktiv, aber so direkt in der Jugendarbeit oder Jugendvereinen eigentlich weniger (w, EDV-Branche).

Insgesamt deuten die Aussagen der Befragten darauf hin, dass eine systematische Beschäftigung mit dem Engagement- und Lernfeld Kinder- und Jugendarbeit nicht stattgefunden hat.

Auch an dieser Stelle insistieren die Personalverantwortlichen auf ihre Menschenkenntnis und ihre Berufserfahrung und bewerten diese für die Entscheidungsfindung höher als ihr Wissen über die Kinder- und Jugendarbeit. Auch der Befragte, der angibt, über Eigenerfahrungen zu verfügen, antwortet entsprechend auf die Frage, ob diese dazu beitragen, Aussagen der Jugendlichen zum Engagement einzuschätzen:

Ja, denk ich schon. Aber das ist eigentlich, ich meine das bringt auch die Erfahrung meines Berufes so mit sich, dass ich schon merke, ob, wie jemand von etwas erzählt, ob er, ich sag mal, dafür brennt oder das eigene Interesse raus bringt oder das einfach nur auswendig gelernt hat (m, Handel2).

209 Hier erscheint interessant, dass auch in der Repräsentativbefragung „Pfadfinder“ am häufigsten genannt werden (vgl. Abbildung 15). Dies bestätigt die der Frage zugrundeliegende Vermutung, dass es sich bei den Nennungen eher um assoziative Verknüpfungen handelt als um aus fundiertem Wissen gespeiste Aussagen.

Nur wenige der befragten Personalverantwortlichen sind aktuell selbst freiwillig engagiert. Dies wird häufig auf Zeitmangel zurückgeführt und wenn ein Engagement stattfindet, dann in Bereichen mit enger Bindung an die Familie (z.B. Schulpflegschaft) oder an den Beruf (z.B. Tätigkeit als Prüfer bei den Kammern). Berührungspunkte zur Kinder- und Jugendarbeit oder auch zu anderen Feldern des freiwilligen Engagements ergeben sich aber in den großen Unternehmen dort, wo diese in Projekten mit Vereinen, Bildungseinrichtungen oder anderen Trägern zusammenarbeiten oder diese in Form von Sponsoring unterstützen. So unterhält beispielsweise das befragte Energieunternehmen eine eigene Jugendstiftung und das Versicherungsunternehmen arbeitet in der Ausbildung und der Personalentwicklung eng mit externen Trägern zusammen.

Fragt man die Personalverantwortlichen, welche Rolle das Thema außerschulischer Kompetenzerwerb in ihrer eigenen Berufsausbildung gespielt hat oder in Fortbildungen spielt, wird auch hier deutlich, dass es eine systematische Beschäftigung mit dem Thema nicht gibt. Zwar werden Grundlagenkenntnisse zu jugendpsychologischen oder auch jugendkulturellen Fragestellungen vermittelt, aber kein explizites Wissen zu Möglichkeiten des Lernens in außerschulischen Zusammenhängen:

Explizit Kompetenzerwerb? Da stutz ich jetzt ein bisschen. Gut, wir wurden und werden geschult auf Jugendliche in der Ausbildung. Also Jugendpsychologie, was sind jetzt Phasen in der Pubertät oder in der Nachpubertät, so mit Idolen, Neigungen, Interessen und Facetten, die sich da heranbilden (m, Handel1).

Auch in den Fachzeitschriften, die von den Personalverantwortlichen gelesen werden, wird dieses Thema scheinbar nicht behandelt. Zumindest konnte auf Nachfragen keiner der Befragten einen entsprechenden Beitrag nennen.²¹⁰

Die Personalverantwortliche aus der Versicherungswirtschaft glaubt allerdings einen Veränderungsprozess beobachten zu können, der mit einer veränderten Wahrnehmung des freiwilligen Engagements, zumindest in ihrem Unternehmen, zusammenhängt:

Das ist auch erst aktueller seit 15 Jahren. Vorher hat das überhaupt keinen interessiert. Ganz im Gegenteil. Wenn ich mich so richtig erinnere, mein Chef früher: „Gucken Sie mal, was der alles hier noch stehen hat. Der hat doch überhaupt keine Zeit gehabt, sich auf sein Studium, seiner Ausbildung zu konzentrieren!“ Das war so ein Satz, der bei mir hängen geblieben ist und der über ganz, ganz lange Jahre, denke ich mal so, Personalarbeit geprägt hat. Da hat man eigentlich mehr oder weniger unterstellt, dass da also nicht zielgerichtet gearbeitet oder vorgegangen wurde und mittlerweile hat sich das ja schon sehr, sehr verändert (w, Versicherung).

Hier scheint mit der Diskussion um die Schule und einer stärkeren Präsenz des Themas „freiwilliges Engagement“ in der Öffentlichkeit auch in den Unternehmen langsam das Bewusstsein zu reifen, dass Bildung nicht nur in formalen Kontexten, sondern auch in informellen Zusammenhängen stattfindet und insbesondere wirtschaftsrelevante Kompetenzen, wie Teamfähigkeit, Organisationstalent oder Kommunikationsfähigkeit, in den außerschulischen Lernfeldern eine besondere Förderung erfahren (vgl. Dux u.a. 2008, S. 135).

²¹⁰ Dies deckt sich mit den Befunden der Repräsentativbefragung, vgl. Kapitel 7.

Deutlich wird dieses veränderte Bewusstsein der Wirtschaft auch dort, wo (ausschließlich große) Unternehmen Elemente, die der Kinder- und Jugendarbeit, dem Sport oder anderen Engagement- oder Freizeitbereichen entstammen, in ihre Ausbildungsgänge oder in die Personalentwicklung integrieren. So führen beispielsweise Gruppen von Auszubildenden aus der Energiewirtschaft soziale Projekte in Einrichtungen des Dritten Sektors durch. Diese dienen der Teambildung, haben immer aber auch konkreten Nutzen für die Einsatzbereiche. In anderen Unternehmen, z.B. im Versicherungsunternehmen, werden Programme zum Austausch von Personal (Seitenwechsel²¹¹) gefahren oder sportliche und gesundheitsfördernde Aktivitäten der Auszubildenden und MitarbeiterInnen gefördert. Ähnliches berichtet auch der Personalverantwortliche aus dem Stahlunternehmen:

Der komplette Gesundheitsbereich, Gesundheitsmanagement, Prävention, alles was irgendwo mit Sport zu tun hat. Wie gesagt, wir haben eine Walkinggruppe, wir haben eine Beachvolleyballgruppe, wir haben hier hinter dem Technikzentrum einen großen Teamgarten. Also das ist im Wesentlichen eine Installation, wo man verschiedene Teamübungen durchführen kann, wo man einfach dann auch, sagen wir mal, als Team, als Gruppe, die zusammen arbeitet auch noch mal einen ganz anderen Teamgedanken und Teamfähigkeiten entwickeln kann (m, Stahlverarbeitung).

An solchen Stellen zeigt sich, dass insbesondere Unternehmen, die stark in der Berufsausbildung engagiert sind, eine Nähe zu jugendliche Interessensgebieten und deren Wünschen nach Aktivität haben, die sie in dieser Hinsicht von nichtkommerziellen Freizeit Anbietern kaum unterscheiden.

Unterstützung freiwilliger Tätigkeit durch die Unternehmen

Ein weiterer Fragenkomplex der leitfadenbezogenen Interviews bezog sich auf die Unterstützung freiwilliger Tätigkeit durch die Unternehmen in Form von Corporate Citizenship oder Corporate Volunteering (vgl. Kapitel 7 und Kapitel 10.5). Im Sinne dieser Aktivitäten hat etwa das Energieunternehmen ein eigenes Programm aufgelegt, um das freiwillige Engagement der MitarbeiterInnen zu fördern. Eine eigene Unternehmenseinheit in der Konzernzentrale kümmert sich um dieses Thema und ermutigt die Beschäftigten, sich zu engagieren, indem sie deren Arbeit in den Organisationen auch mit finanziellen Mitteln unterstützt. Dabei geht es in der Regel um Kleinspenden. Einer der Befragten nennt eine Summe von 500 Euro, sagt aber auch, dass es sich dabei um eine gezielte Strategie des Unternehmens handelt:

Und es ist bewusst jetzt nicht das große Sponsoring, was man irgendwelchen Institutionen zukommen lässt, sondern das ist wirklich mehr das kleinere Engagement vor Ort. Und das ist letztendlich auch der Teil der Unternehmenskultur. Wir sagen, wir sind ja letztendlich in der Fläche präsent. An ganz vielen Standorten und es ist dann meistens auch Teil der Unternehmensstrategie zu sagen, wir wollen diese Präsenz auch durch kleinere Maßnahmen vor Ort unterstreichen (m1, Energiewirtschaft).

Auch Freistellungen von MitarbeiterInnen für freiwillige Aktivitäten sind in diesem Unternehmen in Einzelfällen möglich. Ähnlich verhält es sich im Versicherungsunternehmen. Auch wenn sich hier nicht eine eigene betriebliche

211 Siehe zum Beispiel unter www.seitenwechsel.com/. Abrufdatum: 14.01.2010.

Einheit mit dem Thema beschäftigt, werden MitarbeiterInnen in ihrem Engagement in Einzelfällen durch finanzielle Zuwendungen, Sachspenden oder auch Freistellungen unterstützt. Genannt werden z.B. Freistellungen für Ferienfreizeiten oder für Einsätze des Technischen Hilfswerkes (THW). Auch beim kommunalen Arbeitgeber und im Stahlunternehmen sind Freistellungen für Aktivitäten im Sport oder in der Jugendarbeit möglich:

Das ist sehr stark im Jugendbereich, aber das ist so eben, im Erwachsenenbereich nimmt man so etwas sehr selten wahr. Also ich habe regelmäßig Auszubildende, die dann sagen: „Wir machen eine Kinderfreizeit, die wir da organisiert. Da helfe ich mit. Kann ich dafür frei bekommen?“ Das ist überhaupt kein Problem, nur ich habe so ein bisschen das Gefühl, das nimmt ab, je älter die Leute werden und je stärker die in dieser Beruflichkeit dann involviert sind (m, Stahlverarbeitung).

In beiden Handelsunternehmen gibt es nicht so großzügige Freistellungsregelungen wie in den genannten Großunternehmen. Hier besteht allenfalls die Möglichkeit, für ein Engagement benötigte Zeiten bei der betrieblichen Einsatzplanung zu berücksichtigen, was immer auch Absprachen mit anderen Beschäftigten bedeutet. Freistellungen werden hier nicht gewährt.

Aus den Aussagen der Befragten wird insgesamt deutlich, dass die Bereitschaft, das Engagement der MitarbeiterInnen individuell zu fördern, im Wesentlichen von zwei Faktoren abhängt: Zum einen von der Größe des Unternehmens und zum anderen von seiner regionalen Verortung und der damit zusammenhängenden Kommunikationsstrategie. Größere Unternehmen und solche, die auf ein gutes Image in der Region bedacht sind, sind eher bereit, ihre Beschäftigten finanziell oder durch Freistellungen zu unterstützen als die anderen. Die Frage, ob hier außerdem auch Zusammenhänge zwischen der individuellen Förderung und dem Qualifikationsniveau der Beschäftigten bestehen, kann aufgrund der geringen Fallzahlen hier nicht beantwortet werden.

Diese Vermutung wird allerdings durch ein anderes Ergebnis der Interviews gestützt. Blickt man auf die Unterstützung, welche die Unternehmen den Organisationen direkt – in Form von Geld- oder Sachspenden, bzw. Sponsoring – gewähren, zeigt sich, dass nur das Unternehmen aus dem Blumenhandel, ein Unternehmen mit vielen Beschäftigten auf geringem Lohn- und Qualifikationsniveau, so gut wie keine Spenden- oder Sponsoringaktivitäten hat:

I: Unterstützen Sie irgendwelche Organisationen?

Nein (m, Handel2).

I: Keine Spenden, Sponsoring oder so was?

Nein, wir spenden einmal in Jahr an eine Organisation. Wir kriegen Tausende von Anfragen. Wir haben das wirklich so geregelt, dass wir alles absagen, dann am Jahresende, zu Weihnachten, einer Organisation was spenden. Und das ist jedes Jahr eine andere (m, Handel2).

Alle anderen Unternehmen spenden mehr oder weniger systematisch oder haben Sponsoringverträge mit Organisationen des Dritten Sektors abgeschlossen. Während sich in der Bäckerei das gemeinwohlorientierte Handeln auf die Zusammenarbeit mit einem örtlichen Fußballverein beschränkt, gibt es in den Großunternehmen ausgearbeitete

Sponsoringkonzepte, in denen die entsprechenden Aktivitäten an die Gesamtziele der Unternehmen angepasst werden. So wird beispielsweise darauf geachtet, dass die ausgewählten Organisationen auch mit dem Image des Unternehmens zusammenpassen. Dies muss allerdings nicht heißen, dass mit Spenden und Sponsoring immer offensive Werbung betrieben wird. So unterstützt das stahlverarbeitende Unternehmen zwar auch regionale Bürgergruppen im Sozial- und Umweltbereich kommuniziert dies aber nicht immer nach außen:

Eben weil wir ja auch als Industrieunternehmen für die Region eine Verantwortung haben, im Spendenbereich sehr stark. Nur da wird eben auch Wert drauf gelegt, dass wir das nicht so stark publizieren, weil wir die Erfahrung gemacht haben: das wird dann als Unternehmenswerbung nach außen angelegt. Und man hat immer so ein bisschen den faden Beigeschmack: Die machen es eigentlich nur, um Werbung für sich zu machen (m, Stahlverarbeitung).

Insgesamt betrachtet, sind sich alle befragten Unternehmensvertreter der Wirkung von Aktivitäten im Bereich Corporate Citizenship bewusst. Diese werden aber immer noch eher als ein Instrument der strategischen Öffentlichkeitsarbeit und der regionalen Strukturförderung betrachtet als ein Instrument, welches gezielt zur Kompetenzentwicklung eingesetzt werden kann.

12 Zusammenfassung

Nachfolgend werden die wichtigsten Befunde zum Wissen der Personalverantwortlichen in Wirtschaftsunternehmen über die Jugendarbeit und die Rolle der in der Jugendarbeit erworbenen Kompetenzen im Bewerbungsverfahren dargestellt. Dabei werden Erkenntnisse aus der quantitativen und der qualitativen Erhebung miteinander verknüpft.

Was wissen die Personalverantwortlichen über die Jugendarbeit in der Bundesrepublik?

Die Personalverantwortlichen in Wirtschaftsunternehmen kennen die wichtigen Organisationen und Einrichtungen der Jugendarbeit und damit ihre äußere Rahmung. Die freien Assoziationen der Befragten zur Jugendarbeit verweisen jedoch darauf, dass ihr Wissen über innere Strukturen, Inhalte und Problemstellungen der Jugendarbeit eher unspezifisch ist. Die Kenntnisse über die Jugendarbeit sind bei ihnen nur dort stärker ausgeprägt, wo persönliche oder familiäre Kontakte zu diesem Arbeitsfeld bestehen oder bestanden. Eine systematische Auseinandersetzung mit dem Thema gibt es nicht. Dies betrifft auch das Thema „Freiwilliges Engagement und Kompetenzerwerb“ in der Aus- und Fortbildung der Personalverantwortlichen und in ihrer Fachliteratur. Berührungspunkte ergeben sich aber dort, wo insbesondere die großen Unternehmen in der Berufsausbildung mit freien Trägern zusammenarbeiten oder Methoden nutzen, die der Jugendarbeit oder auch dem Sportbereich entstammen.

Welche Kompetenzen sind für die Personalverantwortlichen wichtig?

Für Personalverantwortliche in Unternehmen sind neben fachspezifischen Qualifikationen (inzwischen) auch die Schlüsselqualifikationen der ArbeitnehmerInnen wichtig. So halten beinahe alle Personalverantwortlichen Sozialkompetenz für eine wichtige bzw. sehr wichtige Schlüsselqualifikation bei ihren MitarbeiterInnen. Ein ähnliches Bild zeigt sich für die Individualkompetenz. Die Experteninterviews zeigen, dass aus Sicht der Personalverantwortlichen vor allem Teamfähigkeit, Zuverlässigkeit, Authentizität, eine schnelle Auffassungsgabe, Eigeninitiative, Belastbarkeit, Freundlichkeit und Kommunikationsfähigkeit zu den wichtigen personalen und sozialen Kompetenzen zählen.

Werden diese Kompetenzen nach Ansicht der Personalverantwortlichen in der Jugendarbeit erworben?

Der überwiegende Teil der Personalverantwortlichen ist der Ansicht, dass der Jugendarbeit in hohem Maße die Vermittlung von Sozialkompetenz gelingt. So äußern mehr als 95% der Befragten, dass Sozialkompetenz in der Jugendarbeit voll und ganz bzw. teilweise erworben wird. Auch Individualkompetenz kann nach Ansicht von knapp 92% der Befragten in der Jugendarbeit ganz oder teilweise erworben werden. Hingegen sehen nur etwa 80% der Personalverantwortlichen die Jugendarbeit als Lernort für Medien- und Methodenkompetenz.

Welche Rolle spielt bei Bewerbungsgesprächen ein Engagement in der Jugendarbeit?

In Bewerbungsgesprächen kann ein Engagement in der Jugendarbeit eine Rolle spielen: So werden in knapp der Hälfte der Unternehmen BewerberInnen mit einem Engagement in der Jugendarbeit auf dieses angesprochen – hauptsächlich dann, wenn es auch in Ihrer Bewerbung Erwähnung findet. Allerdings wird die Rolle des Engagements dadurch relativiert, dass es in der Regel erst sehr spät – nämlich im Bewerbungsgespräch – zum Tragen kommt, nachdem der überwiegende Teil der BewerberInnen bereits aufgrund formaler Mängel, schulischer Defizite oder unzureichender Testergebnisse aus dem Bewerbungsverfahren ausgeschieden ist. Die Experteninterviews liefern erste Hinweise dazu, dass die Personalverantwortlichen die Gespräche über ein Engagement in der Jugendarbeit vor allem nutzen, um bei den BewerberInnen die für sie wichtigen Kompetenzen (vgl. Punkt 2) zu überprüfen. Dabei geht es ihnen weniger um das Engagement selbst, sondern darum, sich ein möglichst umfassendes Bild von den BewerberInnen zu verschaffen.

Gibt es – etwa im Rahmen der Vergabe von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen – eine Wertschätzung der in der Jugendarbeit erworbenen Kompetenzen?

In der Gruppe der Personalverantwortlichen, die ein Engagement in der Jugendarbeit im Bewerbungsgespräch zur Sprache bringen, bewerten zwei Drittel ein solches Engagement immer bzw. meistens positiv. Gut 18% bewerten ein Engagement nur selten positiv, 16% nie.

Welche Einstellung haben Personalverantwortliche zur Zertifizierung außerschulisch erworbener Kompetenzen?

Für knapp ein Viertel der Personalverantwortlichen ist bei der Personalauswahl sehr wichtig, dass in der Jugendarbeit erworbene Kompetenzen durch einen Nachweis oder ein Zeugnis belegt werden und weiteren 40% ist dies wichtig. 29% der Personalverantwortlichen legen keinen großen Wert auf eine Zertifizierung des Engagements ihrer BewerberInnen, aber nur 8% der Befragten messen den Nachweisen keinerlei Bedeutung zu. Die Experteninterviews verweisen darauf, dass von den Personalverantwortlichen nur in Einzelfällen eine stärkere Formalisierung der Nachweise gewünscht wird.

Sind Kompetenznachweise wie z.B. die „Juleica“ oder der „ProfilPass“ Personalverantwortlichen bekannt?

Der Bekanntheitsgrad der Nachweise ist bei den Personalverantwortlichen eher gering: So ist nicht einmal jeder fünfte Befragte mit der JugendleiterInnencard als grundlegendem Nachweis der Jugendarbeit vertraut. Bei rund 14% der Befragten ist der Profilpass für junge Menschen bekannt. Gut 11% der Personalverantwortlichen sind mit dem „Kompetenznachweis International“ vertraut und knapp 10% der Befragten ist der „Kompetenznachweis Kultur“ ein Begriff. Die Experteninterviews unterstreichen diesen Befund und machen zudem deutlich, dass auch andere Nachweise, wie etwa der Anhang an das Schulzeugnis, den Befragten weitgehend unbekannt sind.

Wird in den Unternehmen das freiwillige Engagement der MitarbeiterInnen in der Jugendarbeit unterstützt?

Fast vier Fünftel der Unternehmen unterstützen ein ehrenamtliches Engagement in der Jugendarbeit in irgendeiner Weise und bei etwa einem Fünftel der befragten Unternehmen erfolgt keinerlei Unterstützung des ehrenamtlichen Engagements der Beschäftigten in der Jugendarbeit. Vor allem geschieht diese Unterstützung durch die Bereitstellung von Geldspenden. Die Experteninterviews liefern erste Hinweise darauf, dass die Wertschätzung freiwilliger Tätigkeit durch die Unternehmen nicht nur von der Branche und Größe des Unternehmens abhängig ist, sondern auch von der Beschäftigtenstruktur. Unternehmen mit vielen Beschäftigten in niedrigen Lohnbereichen zeigen sich in Bewerbungsverfahren und im betrieblichen Alltag gegenüber den freiwilligen Aktivitäten von Bewerbern und Beschäftigten weniger aufgeschlossen als Unternehmen mit überwiegend hochqualifizierten Beschäftigten.

13 Ausblick

13.1 Empfehlung für Jugendarbeit und Wirtschaft

Die Auswertung der qualitativen Interviews machen genauso wie die Ergebnisse der Repräsentativbefragung deutlich, dass Soft Skills für die Personalverantwortlichen in Unternehmen grundsätzlich einen wichtigen Stellenwert besitzen – insbesondere Teamfähigkeit, Zuverlässigkeit, Kommunikationsfähigkeit u.Ä. Dass diese Kompetenzen in den informellen Settings der Jugendarbeit erweitert werden können, hat bereits der erste Teil dieses Bandes deutlich gemacht und auch die Personalverantwortlichen selbst gestehen der Jugendarbeit dieses Potenzial zu. Gleichzeitig liefern jedoch die qualitativen Interviews erste Hinweise darauf, dass die außerschulisch erworbenen Kompetenzen und ein freiwilliges Engagement im Bewerbungsverfahren noch nicht im ausreichenden Maße bei der Personalauswahl zum Tragen kommen.

Wenn man jedoch die Ausgangslage so zusammenfassen kann, stellt sich einerseits die Frage, wie Wirtschaft sensibler für die Potenziale des freiwilligen Engagements junger Menschen in der Jugendarbeit mit Blick auf die Entwicklung von Kompetenzen bei potenziellen BewerberInnen werden kann. Andererseits ist zu beantworten, wie wiederum die Jugendarbeit ihre Potenziale nicht nur für eine allgemeine positive Persönlichkeitsentwicklung bei jungen Menschen, sondern auch für die Herausbildung der von den Unternehmen eingeforderten Soft Skills gegenüber der Wirtschaft transparenter darstellen kann. Zwar kann an dieser Stelle hierzu keine Patentlösung präsentiert werden, doch immerhin deuten sich einige Ansatzpunkte an:

- Naheliegend scheint, dass Jugendarbeit und Wirtschaft nicht nur allgemein, sondern konkret auf der Grundlage der auch im Rahmen dieser Untersuchung herausgearbeiteten Erkenntnisse auf unterschiedlichen Ebenen nicht nur sporadisch, sondern regelmäßig und strukturiert in einen Dialog treten sollten. Allein hierüber könnte man in jedem Fall erreichen, dass die existierenden Kompetenznachweise bei Personalverantwortlichen besser bekannt werden.
- In diesen Gesprächen sollte man sich ferner darüber austauschen, inwiefern Nachweise informell erworbener Kompetenzen nicht nur ganz allgemein stärker berücksichtigt werden sollten. Darüber hinaus sollte auch offen darüber diskutiert werden, inwiefern es nicht auch für die Unternehmen bei der Personalauswahl von Vorteil sein könnte, ein freiwilliges und womöglich auch noch zertifiziertes Engagement in der Jugendarbeit schon früher im Bewerbungsverfahren stärker zu beachten, z.B. bei der ersten Sichtung der Unterlagen.²¹²
- Klärungsbedarf scheint auch dahingehend zu bestehen, welche Inhalte und welche Form bestehende – aber möglicherweise auch zukünftige – Kompetenznachweise aus Sicht der Personalverantwortlichen bei den Arbeitgebern haben sollten, z.B. mit Blick auf den Grad der Formalisierung. Hier sind – um bei diesem Beispiel zu bleiben – die Erkenntnisse aus den vorliegenden empirischen Ergebnissen allerdings noch nicht abschließend. Die qualitativen Interviews liefern Hinweise darauf, dass die Einschätzungen der Personalverantwortlichen zu einer stärkeren Formalisierung der Nachweise divergieren. Diese Diskussionen sollten zwischen Jugendarbeit und Wirtschaft nicht nur ganz allgemein, sondern auch konkret bezogen auf einzelne Kompetenznachweise – beispielsweise bezogen auf die Jugendleitercard als in der Jugendarbeit weit verbreiteten Engagementnachweis – geführt werden.

212 Dies könnte insbesondere für Jugendliche mit schulischen Problemen von Bedeutung sein.

Die im Rahmen der hier vorgelegten Untersuchung herausgearbeiteten Erkenntnisse können eine empirische Grundlage für ein solches Arbeitsbündnis zwischen Jugendarbeit und Wirtschaft sein. Und tatsächlich sind erste Gehversuche in diese Richtung noch während der Projektlaufzeit erfolgt, und zwar in Gesprächen zwischen VertreterInnen der G5 und VertreterInnen der Spitzenverbände der Wirtschaft in Nordrhein-Westfalen.²¹³ Dabei hat sich auch im Lichte der Vorstellung der Projektergebnisse einmal mehr gezeigt: An vielen Stellen leidet das Verhältnis von Jugendarbeit und Wirtschaft an den gegenseitig vorhandenen Vorurteilen, an Missverständnissen auf beiden Seiten sowie an einem mangelnden Bewusstsein für jeweils die andere Seite.

Neben der Strategie, aktuell stärker miteinander ins Gespräch zu kommen, könnte für eine Verbesserung der Zusammenarbeit eine Chance darin liegen, die empirischen Befunde zur Jugendarbeit im Allgemeinen sowie zur Persönlichkeitsentwicklung durch ein freiwilliges Engagement im Besonderen stärker in die Aus- sowie vor allem die Fort- und Weiterbildung von Personalverantwortlichen aus Wirtschaftsunternehmen einfließen zu lassen. Dies betrifft insbesondere den Bereich Kompetenzerwerb, ggf. aber auch andere thematische Felder. Hierzu müsste verstärkt mit den entsprechenden Ausbildungsstätten sowie den einschlägigen Fachverlagen zusammengearbeitet werden.

13.2 Herausforderungen für die Forschung

Auch wenn die vorliegende Untersuchung erste wichtige Erkenntnisse zum Wissen von Personalverantwortlichen in Wirtschaftsunternehmen über die Jugendarbeit und die Rolle von in der Jugendarbeit erworbenen Kompetenzen im Bewerbungsverfahren liefern kann, zeichnet sich umfangreicher weiterer Forschungsbedarf ab: So liefern die Befunde zwar ein erstes Bild darüber, was Personalverantwortliche in Wirtschaftsunternehmen über die Jugendarbeit wissen, unklar bleibt aber, wie sie zu diesem Wissen gelangt sind, wie systematisch sie es sich angeeignet haben bzw. auf welchem Fundament es beruht. So resultieren aus den empirischen Befunden nicht zuletzt auch folgende Fragestellungen:

- Aus welchen Quellen speisen sich die Kenntnisse der Personalverantwortlichen über die Jugendarbeit? Sind es eigene Erfahrungen, Erzählungen von Familienangehörigen, insbesondere eigener Kinder, oder auch Freunden?
- Wenn die Kenntnisse auf eigene Erfahrungen zurückgehen, so ist nicht abschließend geklärt, welche Relevanz diesbezüglich berufliche und private Kontexten haben. Auch wäre näher zu untersuchen, ob diese Kenntnisse eher zufällig oder geplant gewonnen werden konnten.
- Die Befunde der vorliegenden Untersuchung zeigen zwar, dass ein Großteil der befragten Personalverantwortlichen ein freiwilliges Engagement in der Jugendarbeit bei der Personalauswahl positiv bewertet, unklar bleibt aber, welche Erfahrungen in der Jugendarbeit bei der BewerberInnenauswahl ausschlaggebend sind. Wird bereits die Teilnahme an Angeboten der Jugendarbeit oder die Mitgliedschaft in einer Jugendorganisation von den Personalverantwortlichen positiv bewertet oder sind für diese

213 So werden u.a. Gespräche mit VertreterInnen des Nordrhein-Westfälischer Handwerkstags, der Landesvereinigung der Arbeitgeberverbände NRW und Vereinigung der Industrie- und Handelskammern in NRW geführt.

allein die praktischen ehrenamtlichen Erfahrungen wichtig – möglicherweise hierunter sogar lediglich die Übernahme leitender Positionen in Vorständen und Gremien?

- Und falls Letzteres der Fall ist, ist dann nur die Ausübung einer ehrenamtlichen Tätigkeit „per se“ – egal in welchen Bereichen – für die Personalverantwortlichen wichtig oder spielt es eine Rolle, inwiefern diese ehrenamtliche Tätigkeit im Rahmen der Jugendarbeit stattfindet? Dies würde darauf hindeuten, dass Engagement in der Jugendarbeit aus Sicht von Personalverantwortlichen eine andere Qualität hat als Engagement in anderen Kontexten.
- Eine weitere Frage, welche in der vorliegenden Untersuchung nicht hinreichend Raum gegeben werden konnte, ist die nach dem Zusammenhang zwischen der Beschäftigtenstruktur in den Unternehmen und der Bereitschaft der Unternehmensleitungen, sich mit Fragen des freiwilligen Engagements zu beschäftigen. Zu erforschen wäre auf einer breiteren empirischen Basis, ob sich die Hinweise der qualitativen Befragung bestätigen lassen, nach denen diese Bereitschaft mit sinkendem Qualifikationsniveau abnimmt. Dies wäre sowohl in Bezug auf die Rolle des freiwilligen Engagements in Bewerbungsgesprächen als auch in Bezug der allgemeinen Bedeutung von Corporate Citizenship für die Unternehmen zu überprüfen. Außerdem wäre hier die Relevanz des Faktors „Qualifikationsniveau der Beschäftigten“ in Relation zu anderen wichtigen Faktoren, wie Betriebsgröße, lokale Verortung, Branche etc. zu berücksichtigen.

14 Beschreibung der Stichproben

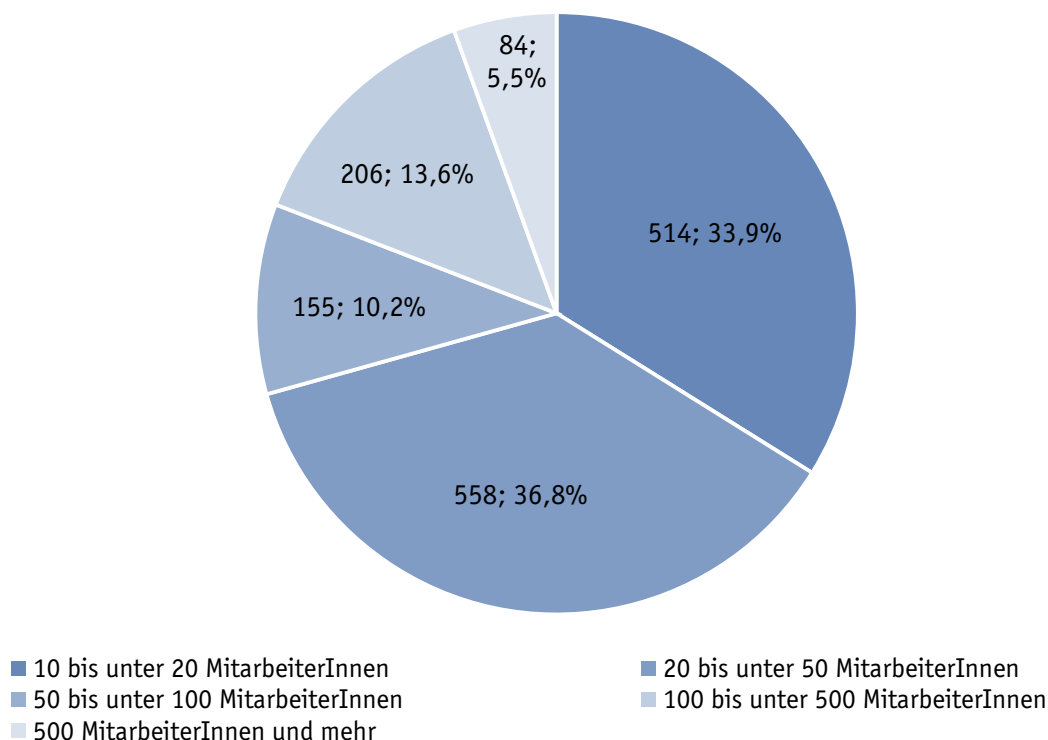
14.1 Stichprobe der quantitativen Erhebung

Charakteristik der Stichprobe: Merkmale der Unternehmen

Wichtige Kennzahlen zur Beschreibung der Unternehmen sind ihre Größe sowie die Branche, in der sie agieren.

Größe: Die Größe der Unternehmen lässt sich sowohl an Hand der Beschäftigtenzahlen als auch an Hand des Jahresumsatzes beschreiben. In der Stichprobe sind zu 34% mittelständische Unternehmen mit 10 bis 19 MitarbeiterInnen vertreten, weitere 37% sind mittelständische Unternehmen mit 20 bis unter 50 MitarbeiterInnen und in weiteren 10% der befragten Betriebe gibt es eine Beschäftigtenzahl von 50 bis unter 100 MitarbeiterInnen. Knapp 14% sind größere Unternehmen mit 100 bis unter 500 Beschäftigten und bei 6% handelt es sich um Großunternehmen mit 500 und mehr MitarbeiterInnen (vgl. Abbildung 24).

Abbildung 24: Unternehmen nach Anzahl der Beschäftigten (n = 1.517; Angaben absolut und in %)



Quelle: Projekt „Das Wissen zur KJA“

Der größte Anteil der Unternehmen weist einen Jahresumsatz von 1 Mio. Euro bis unter 5 Mio. Euro auf. Bei weiteren 18% beläuft sich der Umsatz auf 5 Mio. Euro bis unter 25 Mio. Euro und knapp 3% der Unternehmen haben einen jährlichen Umsatz von 25 Mio. Euro bis unter 50 Mio. Euro. Weitere rund 5% der Unternehmen haben gar einen Umsatz von 50 Mio. Euro und mehr.

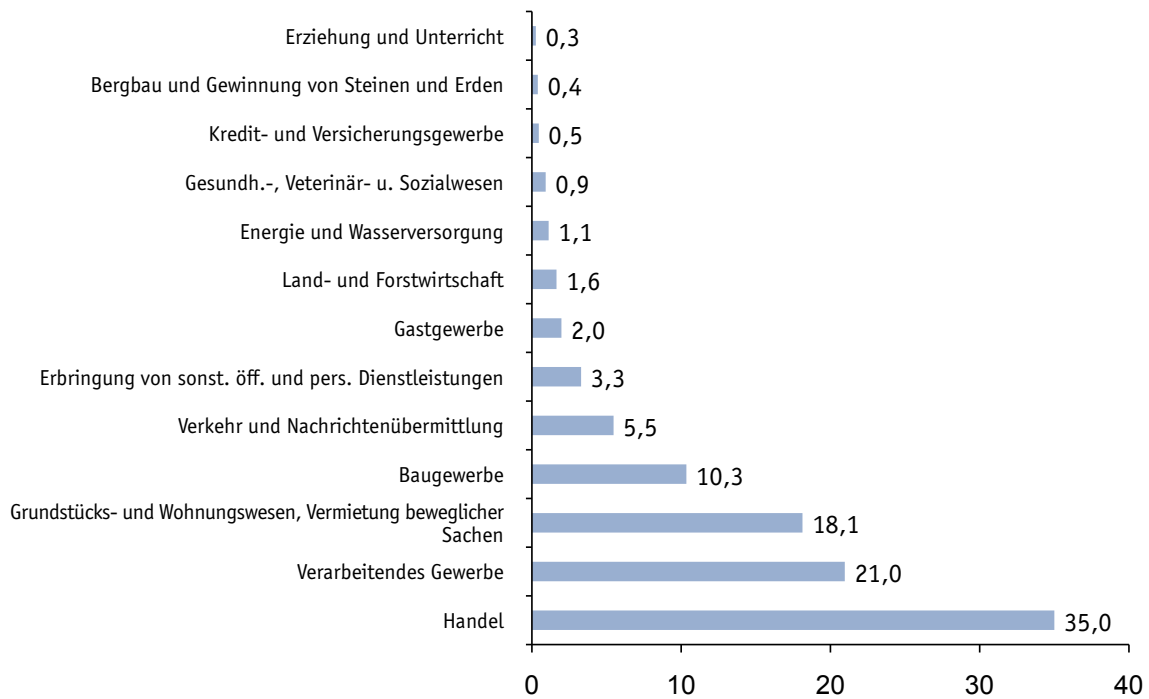
Branche: Die Verteilung der Unternehmen auf Wirtschaftszweige bzw. Branchen in der Stichprobe entspricht der Verteilung aller Unternehmen in Deutschland – ist also ein Spiegelbild der Grundgesamtheit hinsichtlich der Wirtschaftszweige bzw. Branchen.²¹⁴ Die Aufteilung nach Branchen zeigt, dass insgesamt 35% (n=531) der Unternehmen dem Bereich Handel angehören. Fast 35% (n=523) der Betriebe sind im verarbeitenden Gewerbe²¹⁵ angesiedelt und knapp 31% (n=463) sind Unternehmen in der Dienstleistungsbranche (vgl. Abbildung 25).²¹⁶

²¹⁴ Die Repräsentativität hinsichtlich der Verteilung auf Branchen war eine Setzung bei der Stichprobenziehung. Die Verteilung der Unternehmen auf Branchen in Deutschland, also in der Grundgesamtheit, wurde der Umsatzsteuerstatistik 2006 entnommen.

²¹⁵ Verarbeitendes Gewerbe, Baugewerbe, Land- und Forstwirtschaft, Energie- und Wasserversorgung sowie Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden.

²¹⁶ Erziehung und Unterricht, Kredit- und Versicherungsgewerbe, Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen, Gastgewerbe, Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlicher Dienstleistungen, Verkehr und Nachrichtenübermittlung sowie Grund- und Wohnwirtschaft, Vermietung beweglicher Sachen.

Abbildung 25: Unternehmen nach Wirtschaftszweigen (n = 1.517; Angaben in %)



Quelle: Projekt „Das Wissen zur KJA“

Hinsichtlich des Untersuchungsgegenstandes ist noch relevant, dass 79% der Unternehmen Ausbildungsbetriebe sind und 21% nicht selbst ausbilden.

Charakteristik der Stichprobe: Merkmale der Befragten

In die Stichprobe der Befragung fließen Personen ein, zu deren Aufgabenbereich im Unternehmen die Personalauswahl oder die Vergabe von Ausbildungsplätzen gehört. Dies sind zu 30% PersonalleiterInnen bzw. Personalverantwortliche und zu 17% stellvertretende PersonalleiterInnen bzw. Personalverantwortliche. Weitere 30% der Befragten sind GeschäftsführerInnen bzw. InhaberInnen des Unternehmens. Die verbleibenden Befragten sind zu 8% Ausbildungsverantwortliche im gewerblichen Bereich und zu 14% Ausbildungsverantwortliche im kaufmännischen Bereich (vgl. Tabelle 8).

Tabelle 8: Befragte Personen nach Funktion im Unternehmen (n=1.517; Angaben absolut)

	Absolut	In%
PersonalleiterIn, Personalverantwortliche/-r	455	30,0
Ausbildungsverantwortliche/-r (gewerblich)	115	7,6
Ausbildungsverantwortliche/-r (kaufmännisch)	216	14,2
Stellvertretende/-r PersonalleiterIn, Personalverantwortliche/-r	259	17,1
GeschäftsführerIn/InhaberIn	450	29,7
Keine Antwort	22	1,5
Gesamt	1.517	100

Quelle: Projekt „Das Wissen zur KJA“

Die Befragten verfügen in der Mehrzahl über eine langjährige Berufserfahrung in der Personalverantwortung: So sind 10% seit 20 Jahren und länger in einer Funktion mit Personalverantwortung tätig (vgl. Tabelle 9). 18% üben ihre Tätigkeit seit 10 bis 19 Jahren aus und weitere 57% sind zwischen zwei und neun Jahren in ihrer derzeitigen Position beschäftigt. Nur 13% tragen erst für einen Zeitraum von bis zu einem Jahr Verantwortung im Personalbereich.

Tabelle 9: Befragte Personen nach Dauer ihrer Funktion mit Personalverantwortung (n=1.517; Angaben absolut und in %)

	Absolut	In%
Bis zu einem Jahr (2007)	198	13,1
Seit 2-5 Jahren (2003-2006)	446	29,4
Seit 6-9 Jahren (1999-2002)	431	28,4
Seit 10-19 Jahren (1998-1989)	277	18,3
Seit 20 Jahren und länger (1989 und früher)	151	10,0
Weiß nicht	2	0,1
Gesamt	1.517	100

Quelle: Projekt „Das Wissen zur KJA“

Im Rahmen der Tätigkeit im Personal- bzw. Ausbildungsbereich ist der überwiegende Teil der Befragten auch für die Einstellungen neuer MitarbeiterInnen zuständig: Folglich sind 47% der Befragten bei allen Bewerbungsgesprächen anwesend, weitere 27% sind in den meisten Fällen zugegen (vgl. Tabelle 10). Nur 10% sind selten bzw. 14% nie bei Vorstellungsgesprächen präsent. Somit nehmen drei Viertel der Befragten einen wesentlichen Einfluss auf die Einstellung neuer MitarbeiterInnen.

Tabelle 10: Befragte Personen nach Anwesenheit bei Bewerbungsgesprächen
(n=1.517; Angaben absolut und in %)

	Absolut	In%
Ja, immer	709	46,7
Meistens	408	26,9
Selten	153	10,1
Nie	216	14,2
Keine Antwort	31	2,0
Gesamt	1.517	100

Quelle: Projekt „Das Wissen zur KJA“

Tabelle 11: Anzahl der von den befragten Personen geführten Bewerbungsgespräche
im Jahr 2008* (n=1.193; Angaben absolut und in %)

	Absolut	In%
Weniger als 10	765	64,1
10-49	332	27,8
50-99	64	5,4
100 und mehr	32	2,7
Gesamt	1.193	100

* Stand Dezember 2008

Quelle: Projekt „Das Wissen zur KJA“

Wie Tabelle 11 dokumentiert, haben knapp zwei Drittel (64%) der Befragten, die bei Bewerbungsgesprächen anwesend sind, insgesamt weniger als 10 Bewerbungsgespräche im Jahr 2008 geführt. Weitere rund 28% der Befragten haben im gleichen Jahreszeitraum an 10 bis 49 Gesprächen teilgenommen. Eine Minderheit von gut 5% war an 50 bis 99 Bewerbungsgesprächen beteiligt und bei knapp 3% der Befragten gehörte die Durchführung von Bewerbungsgesprächen offenbar zu ihren Hauptaufgaben, da sie bei 100 und mehr Gesprächen zugegen waren. Dabei korrespondiert die Anzahl der Bewerbungsgespräche, an denen die Befragten teilgenommen haben, erwartungsgemäß nicht nur mit der Größe des Unternehmens, sondern auch mit der Funktion der Befragten: So führen

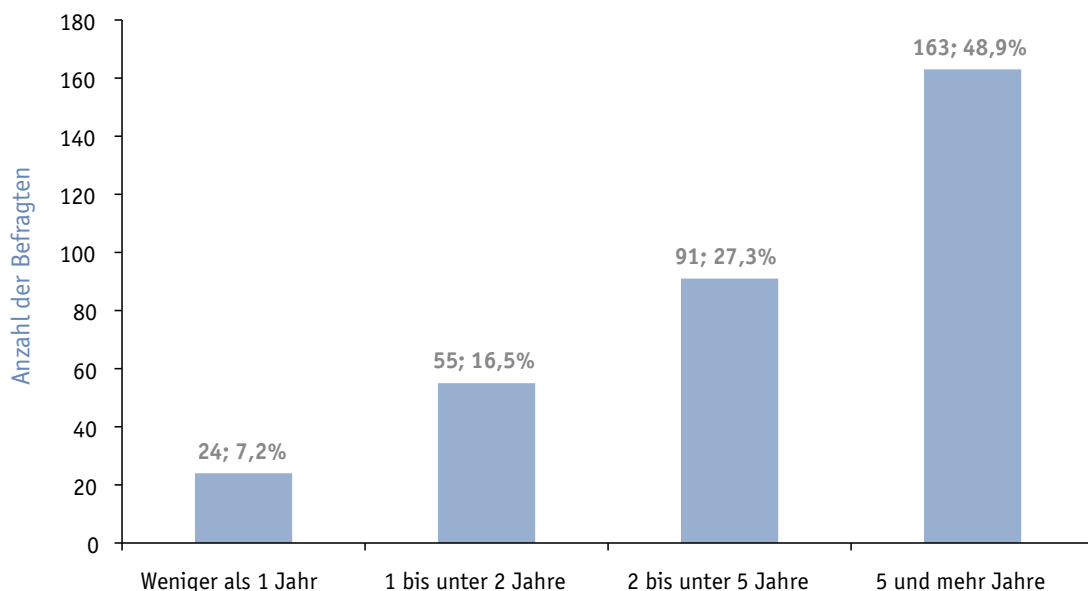
die Personalleiter die meisten Bewerbungsgespräche durch, während die GeschäftsführerInnen/InhaberInnen an weniger Bewerbungsgesprächen beteiligt sind.

Erfahrungen der Befragten in der Jugendarbeit

Die Personalverantwortlichen wurden eingehend hinsichtlich ihrer Erfahrungen mit der Jugendarbeit befragt. Zunächst wurde grundsätzlich nach den Erfahrungen mit der Jugendarbeit gefragt. So wollte man zum einen wissen, ob die Personalverantwortlichen an Angeboten der Jugendarbeit teilgenommen haben, zum anderen, ob sie sich auch selbst ehrenamtlich in der Jugendarbeit engagieren oder engagiert haben. 35% (n=520) aller Befragten geben an, selbst in ihrer Jugend an Angeboten der Jugendarbeit teilgenommen zu haben. 22% (n=333) der Befragten waren oder sind ehrenamtlich in der Jugendarbeit tätig.

Die Befragten, die sich in der Jugendarbeit engagieren oder engagiert haben, haben dies über einen langen Zeitraum getan. Von den 333 Engagierten war bzw. ist die Hälfte (49%) mehr als fünf Jahre in der Jugendarbeit ehrenamtlich tätig. Ein Anteil von weiteren 27% war bzw. ist zwischen zwei und fünf Jahren ehrenamtlich in der Jugendarbeit engagiert und nur 7% weisen eine relativ kurze Engagementdauer von weniger als einem Jahr auf (vgl. Abbildung 26).

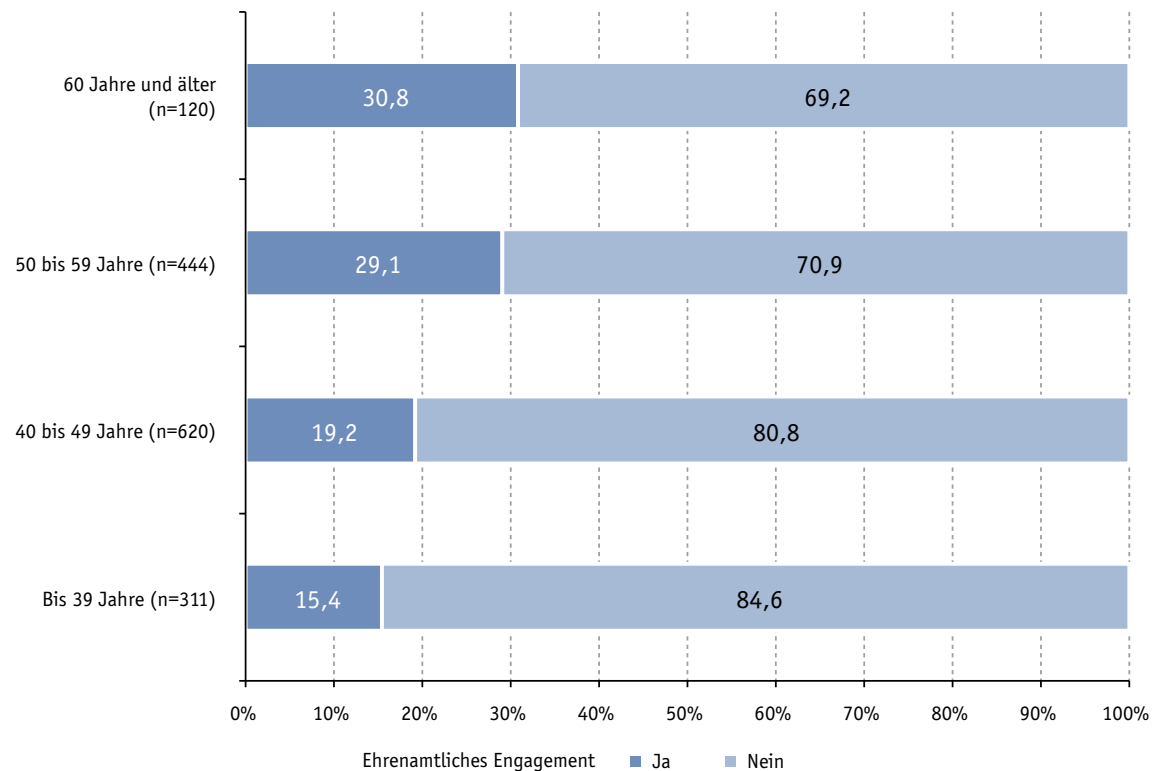
Abbildung 26: Ehrenamtliches Engagement der Personalverantwortlichen in der Jugendarbeit nach Dauerklassen (n=333; Angaben absolut und in %)



Quelle: Projekt „Das Wissen zur KJA“

Betrachtet man die Verteilung nach Alter, so zeigt sich, dass das Engagement in der Jugendarbeit bei den älteren Kohorten stärker ausgeprägt ist als bei den Jüngeren (vgl. Abbildung 27), dabei ist jedoch davon auszugehen, dass damit vor allem vergangenes Engagement gemeint ist, da die Jugendarbeit ein Ort ist, an dem sich vor allem jüngere Menschen engagieren.

Abbildung 27: Ehrenamtliche Tätigkeit in der Jugendarbeit von Personalverantwortlichen nach Altersgruppen (Angaben in %)



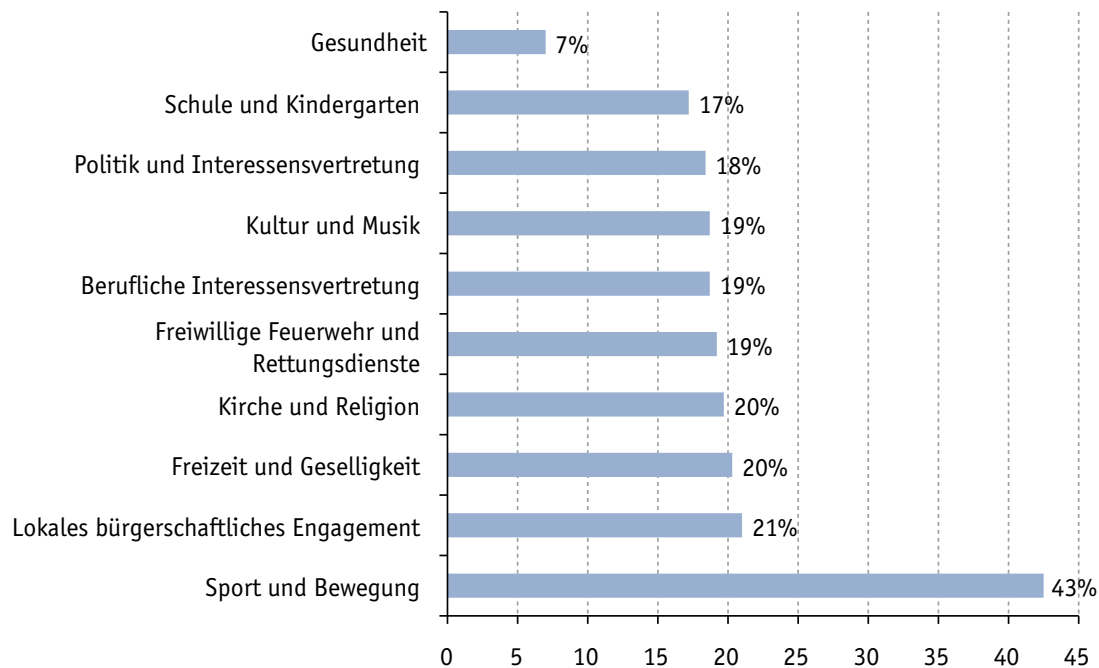
Quelle: Projekt „Das Wissen zur KJA“

Auch insgesamt – also über den Bereich der Jugendarbeit hinaus – zeigen die Befragten ein hohes Maß an Engagement (vgl. Abbildung 28): So übernehmen 610 der 1.517 Befragten (40%) freiwillig ehrenamtliche Aufgaben und Ämter. Vergleicht man den Anteil der Engagierten unter den Befragten mit dem Anteil der freiwillig Engagierten in der Gesamtbevölkerung von 36%, zeigt sich bei den Befragten sogar ein leicht überdurchschnittlich hohes ehrenamtliches Engagement (vgl. Gensicke/Picot/Geiss 2006, S.15). Wer sich engagiert, der tut dies häufig auch mehrfach. Von den 610 Engagierten gibt es insgesamt 1.296 Nennungen darüber, in welchem Bereich sie sich engagieren, d.h. etwas verkürzt ausgedrückt: Wer sich engagiert, tut dies in mindestens zwei Bereichen. Dabei sind die Befragten insbesondere im Bereich „Sport und Bewegung“ (43%) sehr aktiv. Allerdings wird auch in den Bereichen „Lokales bürgerschaftliches Engagement“ (21%) sowie „Freizeit und Geselligkeit“ und „Kirche und Religion“ (jeweils 20%) ein starkes Engagement sichtbar.²¹⁷ Die Jugendarbeit als Engagementfeld liegt quer zu diesen

²¹⁷ Während das Engagement der Befragten in den Bereichen „Sport und Bewegung“ und „Freizeit und Geselligkeit“ in etwa dem Anteil des Engagements der

Kategorien und wird deshalb in Abbildung 28 nicht ausgewiesen, zum Beispiel kann Jugendarbeit sich sowohl im Bereich Sport und Bewegung als auch im Bereich Kirche und Religion wiederfinden.

Abbildung 28: Ehrenamtliches Engagement der Personalverantwortlichen nach Bereichen (n = 610; Angaben in %; Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: Projekt „Das Wissen zur KJA“

14.2 Stichprobe der qualitativen Erhebung

Die interviewten Personalverantwortlichen entstammen Unternehmen unterschiedlicher Branchen und Größen. Von einer Ausnahme abgesehen – einem Bäckereibetrieb mit nur einer Filiale – handelt es sich um mittelständische Betriebe oder Großbetriebe. Aus Großbetrieben beteiligten sich Personalverantwortliche aus einem bundesweit agierenden Versicherungskonzern, aus einem Energieunternehmen²¹⁸, aus einem traditionellen Großunternehmen der Stahlverarbeitung und aus einer Filiale einer großen Kaufhauskette. Der Mittelstand ist durch einen in mehreren Bundesländern vertretenen Einzelhändler (Blumenhandel) und ein Unternehmen aus der EDV-Branche (Software-Entwicklung) vertreten. Außerdem ist eine Personalverantwortliche aus einer größeren Kommune des Ruhrgebiets befragt worden. Damit ist das Ziel, möglichst viele Branchen und Betriebsgrößen abzudecken, weitgehend erreicht worden. Die Befragungen sind in den Städten Dortmund, Duisburg und Schwerte vorgenommen worden.

Gesamtbevölkerung in diesen Bereichen entspricht („Sport und Bewegung“ 40%; „Freizeit und Geselligkeit“ 26%), ist das lokale bürgerschaftliche Engagement der Befragten dreimal höher, als dies in der Gesamtbevölkerung der Fall ist, und auch das kirchliche Engagement der Befragten ist beinahe doppelt so hoch wie in der Gesamtbevölkerung (vgl. Gensicke/Picot/Geiss 2005, S. 15).

²¹⁸ Hier wurde das Gruppengespräch geführt.

Alle Befragten sind für Bewerbungsverfahren in ihren Unternehmen verantwortlich und in unterschiedlichem Maße auch persönlich an diesen beteiligt. Ihr eigener beruflicher Werdegang ist, unabhängig von der Größe des Unternehmens, unterschiedlich:

- So ist unter den Interviewten aus dem Bereich Personalwirtschaft des Energieunternehmens ein Organisationspsychologe (m1, Energiewirtschaft), ein gelernter Konditor (m2, Energiewirtschaft), der über diverse Stationen und entsprechende Zusatzqualifikationen auf diese Position gelangt ist, und eine Betriebswirtin (w, Energiewirtschaft), die ihre Karriere in einem anderen Unternehmen begonnen hat, aber immer im Personalbereich tätig war.
- Die Personalleiterin des Versicherungskonzerns (w, Versicherung) hat ihre Berufsausbildung im Unternehmen absolviert, dann das Arbeitsverhältnis gekündigt und ein betriebswirtschaftliches Studium abgeschlossen, um dann wieder in das Unternehmen einzusteigen, wo sie bereits seit 1977 im Personalbereich (seit 1978 in leitender Funktion) tätig ist.
- Der Personalverantwortliche aus dem stahlverarbeitenden Unternehmen (m, Stahlverarbeitung) hat im Betrieb eine Ausbildung zum Betriebskaufmann und danach ein berufsbegleitendes, betriebswirtschaftliches Studium abgeschlossen. Nachdem er zunächst als Ausbilder tätig war, ist er jetzt als Teamleiter im Bereich „Commercial-Training“ für die Ausbildung in den kaufmännischen und IT-technischen Berufen zuständig.
- Die Personalverantwortliche im EDV-Unternehmen (w, EDV-Branche) hat zunächst im Bereich Controlling gearbeitet und seit 2003 den Bereich Personalwesen zusätzlich übernommen.
- Der Personalleiter der Filiale einer großen Handelskette (m, Handel1) hat nach einem Lehramtsstudium eine Trainee-Ausbildung im Unternehmen abgeschlossen und war dort zunächst Ausbilder und dann Abteilungsleiter für Personalentwicklung in der Hauptverwaltung des Konzerns. In seiner jetzigen Funktion des Personal- und Organisationsleiters nimmt er die Funktion eines Geschäftsführers der Filiale wahr, ist also, neben dem Personalbereich, auch für andere Abläufe verantwortlich.
- Der Personalleiter des zweiten Handelsunternehmens (m, Handel2) ist gelernter Betriebswirt und hat während des Studiums als Pfleger in einem Krankenhaus gearbeitet. Bevor er zum jetzigen Unternehmen wechselte, war er als Personalleiter eines Krankenhauses tätig.
- Die Befragte in der Kommune (w, Kommune) hat in dieser ihre Ausbildung absolviert, dann verschiedene Ämter durchlaufen und ist nun als Leiterin der Ausbildungsabteilung tätig.
- In der Bäckerei ist die Ehefrau des Inhabers (w, Bäckerei) zusammen mit ihrem Mann für die Einstellungen verantwortlich. Sie verfügt über keine spezielle Ausbildung im Bereich Personalwesen, hat sich aber über entsprechende Angebote der Innung und der Handwerkskammer fortgebildet.

Literaturverzeichnis

- Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik:** Auswertung von Grundinformationen zu den Jugendleiter/innen – Juleica-Daten. Dortmund 2009 (www.jugendserver.de/uploadfiles/15_2397_Grundauswertungen_Juleica_September_2008.pdf vom 10.05.2010).
- Backhaus-Maul, H.; Biedermann, C.; Nährlich, S.; Polterauer, J.:** Corporate Citizenship in Deutschland. Die überraschende Konjunktur einer verspäteten Debatte. In: Backhaus-Maul, H.; Biedermann, C.; Nährlich, S.; Polterauer, J. (Hrsg.): Corporate Citizenship in Deutschland: Bilanz und Perspektiven. Wiesbaden 2008, S. 13-42.
- Beher, K.; Krimmer, H.; Rauschenbach, Th.; Zimmer, A.:** Führungskräfte in gemeinnützigen Organisationen. Bürgerschaftliches Engagement und Management. Münster 2005.
- Böhnisch, L.; Kreher, T.; Lehmann, T.; Seyfrath, P.:** Jugendverbände, Kompetenzentwicklung und biographische Nachhaltigkeit. Dresden 2006.
- Brenner, G.:** Bürgerschaftliches Engagement Jugendlicher. Positionen und Perspektiven zu Beginn des „Internationalen Jahres der Freiwilligen“. In: Deutsche Jugend, 2001, Heft 4, S. 175-181.
- Brenner, G.; Nörber, M. (Hrsg.):** Öffentlichkeitsarbeit und Mittelbeschaffung: Grundlagen, methodische Bausteine und Ideen. Weinheim und München 1996.
- Bretschneider, M.:** Kompetenzbilanzierungen und Portfolios – seltsame Blüten oder Früchte der Arbeit? In: B&B Agrar, 2008, Heft 3, S. 88-89.
- Bühl, A.:** SPSS 16. Einführung in die moderne Datenanalyse. München 2008.
- [BIBB] Bundesinstitut für Berufsbildung: Pressemitteilung:** Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2009: Stärkster Anstieg seit 14 Jahren. Bonn 2010. [Auch als Download unter: (www.bibb.de/dokumente/pdf/pressemitteilung_1_2010.pdf). Letztes Abrufdatum: 31.01.2010]
- [BMBF] Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.):** Weiterbildungspass mit Zertifizierung informellen Lernens – Machbarkeitsstudie im Rahmen des BLK-Verbundsprojekts. Berlin 2004.
- [BMFSFJ] Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.):** Zwölfter Kinder- und Jugendbericht. Bericht über die Lebenssituation junger Menschen und Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe in Deutschland. Bildung, Betreuung und Erziehung vor und neben der Schule. Berlin 2005.
- Burmeister, J.; Brinkmann, D.:** Freiwilliges Engagement in der Jugendarbeit im Land Mecklenburg-Vorpommern. Bestandsaufnahme zu Aktivitäten, Strukturen und Unterstützungsmöglichkeiten – Zusammenfassung der Ergebnisse. Neubrandenburg 2005.
- Buschmann, M.:** Das Wissen zur Kinder- und Jugendarbeit. Die empirische Forschung 1998-2008. Ein kommentierter Überblick für die Praxis. Neuss 2009.
- Cloos, P.; Thole, W. (Hrsg.):** Ethnografische Zugänge. Professions- und adressatInnenbezogene Forschung im Kontext von Pädagogik. Wiesbaden 2006.
- [DIHK] Deutscher Industrie- und Handelskammertag (Hrsg.):** Fachliches Können und Persönlichkeit sind gefragt. Ergebnisse einer Umfrage bei IHK-Betrieben zu Erwartungen der Wirtschaft an Hochschulabsolventen. O.O. 2004.
- Düx, W.; Prein, G.; Sass, E.; Tully, C.J.:** Kompetenzerwerb im freiwilligen Engagement. Eine empirische Studie zum informellen Lernen im Jugendalter. Wiesbaden 2008.
- Eilles-Matthiessen, C.; el Hage, N.; Janssen, S.; Osterholz, A.:** Schlüsselqualifikationen in Personalauswahl und Personalentwicklung. Ein Arbeitsbuch für die Praxis. Bern 2002.
- Enggruber, R.; Bleck, C.:** Modelle der Kompetenzfeststellung im beschäftigungs- und bildungstheoretischen Diskurs – unter besonderer Berücksichtigung von Gender Mainstreaming. Dresden 2005.
- Erpenbeck, J.; Heyse, V.:** Die Kompetenzbiographie. Strategien der Kompetenzentwicklung durch selbstorganisiertes Lernen und multimediale Kommunikation. Münster 1999.
- Flick, U.:** Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung. Hamburg 2002.

- Gensicke, Th.; Picot, S.; Geiss, S.:** Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999-2004. Ergebnisse der repräsentativen Trenderhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement. Wiesbaden 2006.
- Gericke, Th.:** Kooperative Handlungsfelder von Jugendsozialarbeit und Betrieb. In: Jugend, Beruf, Gesellschaft, 1999, Heft 3, S.140-144.
- Goepfert, R.:** Jugendberufshilfe in Kooperation mit der Wirtschaft. In: Jugend, Beruf, Gesellschaft, 1999, Heft 3, S.145-151.
- Hessischer Jugendring e.V. (Hrsg.):** Qualifikationsnachweise im Ehrenamt. Wiesbaden 2000.
- Hopf, Ch.:** Qualitative Interviews – ein Überblick. In: Flick, U.; von Kardoff, E.; Steinke, I.: Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Hamburg 2000, S. 349-360.
- Jugendstiftung Baden-Württemberg:** Jugendarbeit – Partner der Wirtschaft. Best Practice Projekte der Jugendbildung. Weinheim und München 2004.
- Jung, H.:** Personalwirtschaft. München 2006.
- Kelle, U.:** Die Integration qualitativer und quantitativer Methoden in der empirischen Sozialforschung. Wiesbaden 2008.
- Kreher, Th.; Oehme, A.:** Individuelle Tätigkeits- und Lernverläufe sowie Unterstützungsformen zur Kompetenzentwicklung für aktive Arbeits- und Lebensgestaltung. Berlin, 2006.
- Lang, R. W.:** Schlüsselqualifikationen. Handlungs- und Methodenkompetenz, Personale und Soziale Kompetenz. München 2000.
- Liebig, R.:** Was bleibt für das Ehrenamt? – Analysen und Forschungsbefunde zum Wandel der Führungsstrukturen im Sozialbereich. In Rauschenbach, Th.; Zimmer, A. (Hrsg.): [Im Erscheinen, noch ohne Titel]. Opladen 2010.
- Lindner, W.:** Annäherung durch Entgrenzung. Zum Verhältnis von Jugendarbeit und Wirtschaft. In: Rauschenbach, Th.; Düx, W.; Züchner, I. (Hrsg.): Jugendarbeit im Aufbruch. Selbstvergewisserungen, Impulse, Perspektiven. Münster 2002, S. 251-274.
- Litges, G.:** Fremde Welten – Die Kooperation von Jugendhilfe und Wirtschaft erfordert intermediäre Kompetenzen. In: Blätter der Wohlfahrtspflege, 2007, Heft 5, S. 183-185.
- Mayring, P.:** Qualitative Inhaltsanalyse – Grundlagen und Techniken. Weinheim und Basel 2003.
- Meuser M.; Nagel, U.:** ExpertInneninterviews – vielfach erprobt, wenig bedacht. Ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion. In: Garz, D.; Kraimer, K. (Hrsg.): Qualitativ-empirische Sozialforschung. Opladen 1991, S. 441-471.
- [MKJS] Ministerium für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg (Hrsg.):** Projektverlauf und Evaluation Qualipass 2002-2004. Dokumentation der persönlichen und fachlichen Kompetenzen. Stuttgart 2005 (www.qualipass.info/dokumente/projektverlauf_qualipass_0204.pdf vom 10.05.2010).
- Pinter, A.:** **Corporate Volunteering in der Personalarbeit:** Ein strategischer Ansatz zur Kombination von Unternehmensinteresse und Gemeinwohl? Lüneburg 2006.
- Porst, R.:** Fragebogen. Ein Arbeitsbuch. Wiesbaden 2008.
- Preißer, R.:** Expertise: Kinder- und Jugendarbeit und Wirtschaft. Bonn 2008 (unveröffentlicht).
- Public Opinion GmbH:** Qualifikationsgewinn durch Freiwilligenarbeit. Befragung österreichischer Unternehmen. Linz 2005.
- Richter, U.; Mahl, F.:** Bericht über die Evaluation des Kompetenznachweis Kultur. In: Timmerberg, V.; Schorn, B. (Hrsg.): Neue Wege der Anerkennung von Kompetenzen in der kulturellen Bildung. München 2009 (www.dji.de/dasdji/gespraeche/0704/Evaluationsergebnisse_Zusammenfassung.pdf vom 30.09.2009).
- Schäfer, C.K.:** Corporate Volunteering und professionelles Freiwilligen-Management. Eine organisationssoziologische Betrachtung. Wiesbaden 2009.
- Schnell, R.; Hill, P.; Esser, E.:** Methoden der empirischen Sozialforschung. München 2008.

Schöning, B.; Krauß, G.: Corporate Volunteering. Wenn Soziale Arbeit und Wirtschaft voneinander profitieren. In: Rosenkranz, D.; Weber, A. (Hrsg.): Einführung in das Management von Ehrenamtlichen in der Sozialen Arbeit. Weinheim und München 2002, S. 209-220.

Schulze-Krüdener, J.; Brümmer, J.; Fehmer, K; Roos, M,; Waschbüsch, C.; Winter, J.: Die bunte und vielfältige Welt der Pfadfinderinnen und Pfadfinder am Beispiel der Deutschen Pfadfinderschaft Sankt Georg im Bistum Trier. Trier 2008.

Solso, R.L.: Kognitive Psychologie. Heidelberg 2005.

Thole, W.: Kinder- und Jugendarbeit. Eine Einführung. Weinheim und München 2000.

Thomas, A.: Interkulturelle Handlungskompetenz in der außerschulischen Jugendbildung: Was erwartet die Wirtschaft? In: IJAB (Hrsg.): Forum Jugendarbeit International. Münster 2003, S. 70-91.

Timmerberg, V.; Schorn, B. (Hrsg.): Neue Wege der Anerkennung von Kompetenzen in der kulturellen Bildung. Der Kompetenznachweis Kultur in Theorie und Praxis. München 2009.

Weigel-Stollwerk, N.: Jugendverbände als Imageträger. Sponsoring in der Jugendverbandsarbeit – eine Studie. Chemnitz 2001.

Weischer, C.: Sozialforschung. Konstanz 2007.

Winkel, S.; Petermann, F.; Petermann, U.: Lernpsychologie. Paderborn 2006.

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Mitglieder der Lenkungsgruppe (in alphabetischer Reihenfolge)	12
Tabelle 2:	Öffentliche Ausgaben für die Jugendarbeit 2000 und 2006 nach Art der Ausgaben (Deutschland; 2000 und 2006; Angaben absolut und in %)	17
Tabelle 3:	Hindernisse in der empirischen Forschung zur Jugendarbeit	18
Tabelle 4:	Handlungsfelder – Definitionen, Merkmale und Zielgruppen	36
Tabelle 5:	Empirische Studien zur Jugendarbeit nach Handlungsfeldern und Jahren (1998-2008; Sortierung nach dem Erscheinungsjahr)	40
Tabelle 6:	Von den Personalverantwortlichen benannte Ziele der Jugendarbeit (n=1.420 Nennungen; Angaben absolut und in % der Fälle; Mehrfachnennungen möglich)	114
Tabelle 7:	Einschätzungen der Personalverantwortlichen zur Bedeutung des freiwilligen Engagements in der Jugendarbeit bei Einstellungen von BewerberInnen bzw. BerufsanfängerInnen (n=1.327*; Angaben absolut und in %)	120
Tabelle 8:	Befragte Personen nach Funktion im Unternehmen (n=1.517; Angaben absolut und in %)	156
Tabelle 9:	Befragte Personen nach Dauer ihrer Funktion mit Personalverantwortung (n=1.517; Angaben absolut und in %)	156
Tabelle 10:	Befragte Personen nach Anwesenheit bei Bewerbungsgesprächen (n=1.517; Angaben absolut und in %)	157
Tabelle 11:	Anzahl der von den befragten Personen geführten Bewerbungsgespräche im Jahr 2008* (n=1.193; Angaben absolut und in %)	157
Tabelle 12:	Namentlich bekannte Jugendorganisationen (n=1.710 Nennungen); Angaben absolut und in % der Nennungen	189

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Gesamtkonzeption des Forschungsprojekts „Das Wissen zur Kinder- und Jugendarbeit“	12
Abbildung 2:	Tätige Personen in Handlungsfeldern der Jugendarbeit nach Beschäftigungsumfang (Deutschland; 1998-2006; Angaben absolut)	17
Abbildung 3:	Komponenten der systematischen Auswertung der Studien	22
Abbildung 4:	Ausgewertete Studien nach Veröffentlichungsjahr (n=89) und Untersuchungsbeginn (n=76) (Angaben absolut)	24
Abbildung 5:	Ausgewertete Studien nach Forschungsfokus; Mehrfachnennungen; Angaben (Angaben absolut; Mehrfachzuordnungen möglich)	25
Abbildung 6:	Ausgewertete Studien nach dem methodischen Zugang (n=88) (Angaben absolut; Mehrfachnennungen möglich)	27
Abbildung 7:	Ausgewertete Studien nach den angewendeten Forschungsmethoden (n=89) (Angaben absolut; Mehrfachnennungen möglich)	29
Abbildung 8:	Ausgewertete Studien der Jugendarbeit bezogen auf den räumlich- geografischen Aussagebereich (n=88) (Angaben absolut)	31
Abbildung 9:	Forschungsaktivitäten bezogen auf Studien zur Jugendarbeit in den Bundesländern in den Jahren 1998-2008; (n=77) (Angaben absolut; Mehrfachnennungen möglich)	32
Abbildung 10:	Die Inauftraggabe und Finanzierung der Studien zur Jugendarbeit (n=80) (Angaben in %)	34
Abbildung 11:	Ausgewertete Studien der Jugendarbeit nach einzelnen Handlungsfeldern (n=89) (Angaben absolut)	44
Abbildung 12:	Ausgewählte Paradigmen der Jugendarbeit als Untersuchungsgegenstand in empirischen Studien (n=66 ; Mehrfachnennungen möglich)	64
Abbildung 13:	Aktuelle und bislang unberücksichtigte Studien	79
Abbildung 14:	Auswahl der Assoziationen der Personalverantwortlichen zur Jugendarbeit	108
Abbildung 15:	Assoziationen der Personalverantwortlichen zwischen zur Jugendarbeit nach Hauptkategorien (n=2.880; Angaben absolut und in % der Fälle; Mehrfachnennungen möglich)	109
Abbildung 16:	Bei den Personalverantwortlichen bekannte Jugendorganisationen nach Bereichen (n=1.710; Angaben absolut und in % der Nennungen; Mehrfachnennungen möglich)	111

Abbildung 17:	Bekanntheitsgrad einzelner Jugendorganisationen bei den Personalverantwortlichen (n=1.710; Angaben in % der Nennungen; Mehrfachnennungen möglich)	112
Abbildung 18:	Einschätzung der Wichtigkeit verschiedener Schlüsselqualifikationen bei ArbeitnehmerInnen durch die Personalverantwortlichen (n=1.517; Angaben in %)	117
Abbildung 19:	Einschätzung der Personalverantwortlichen zur Bedeutung ausgewählter in der Jugendarbeit erwerbbarer Schlüsselqualifikationen (n=1.517; Angaben in %)	118
Abbildung 20:	Thematisierung von Erfahrungen des Engagements in der Jugendarbeit im Bewerbungsgespräch durch die Personalverantwortlichen (n=1.438; Angaben in %)	119
Abbildung 21:	Einschätzung der Personalverantwortlichen hinsichtlich der Bedeutung von – in der Jugendarbeit – erworbenen Qualifikationsnachweisen bei der Personalauswahl (n=832; Angaben absolut und in %)*	125
Abbildung 22:	Namentlich bekannte Qualifikationsnachweise für die Personalverantwortlichen aus dem Bereich der Jugendarbeit (n=1.517; Angaben in %)	126
Abbildung 23:	Formen der Unterstützung des freiwilligen Engagements der Arbeitnehmerschaft in der Jugendarbeit durch Unternehmen (n=2.493; Angaben in % der Fälle; Mehrfachnennungen möglich)	129
Abbildung 24:	Unternehmen nach Anzahl der Beschäftigten (n=1.517; Angaben absolut und in %)	154
Abbildung 25:	Unternehmen nach Wirtschaftszweigen (n=1.517; Angaben in %)	155
Abbildung 26:	Ehrenamtliches Engagement der Personalverantwortlichen in der Jugendarbeit nach Dauerklassen (n=333; Angaben absolut und in %)	158
Abbildung 27:	Ehrenamtliche Tätigkeit in der Jugendarbeit von Personalverantwortlichen nach Altersgruppen (n=1.494; Angaben in %)	159
Abbildung 28:	Ehrenamtliches Engagement der Personalverantwortlichen nach Bereichen (n=610; Angaben in %; Mehrfachnennungen möglich)	160

Anhang

Anhang A: In der Sekundäranalyse berücksichtigte Studien zur Kinder- und Jugendarbeit

- Baur, J.; Braun, S.:** Freiwilliges Engagement und Partizipation in ostdeutschen Sportvereinen. Eine empirische Analyse zum Institutentransfer. Köln 2000.
- Baur, J.; Burrmann, J.:** Sportbezogene Sozialisation von Mädchen in ländlichen Regionen Ostdeutschlands. Potsdam 2002.
- Baur, J.; Burrmann, U.:** Sportvereinsorganisierte Jugendliche: Zum freiwilligen Engagement. In: Burrmann, U. (Hrsg.): Sport im Kontext von Freizeitengagements Jugendlicher. Aus dem Brandenburgischen Längsschnitt 1998-2002. Köln 2005.
- Bimschas, B.; Schröder, A.:** Beziehungen in der Jugendarbeit. Untersuchung zum reflektierten Handeln in Profession und Ehrenamt. Leverkusen 2003.
- Bodenmüller, M.; Piepel, G.:** Streetwork und Überlebenshilfen. Entwicklungsprozesse von Jugendlichen aus Straßenszenen. Weinheim 2003.
- Böhnisch, L.; Kreher, T.; Lehmann, T.; Seyfrath, P.:** Jugendverbände, Kompetenzentwicklung und biographische Nachhaltigkeit. Dresden 2006.
- Brettschneider, W.-D.; Kleine, T.:** Jugendarbeit im Sportverein: Anspruch und Wirklichkeit. Eine Evaluationsstudie. Schorndorf 2002.
- Bruner, C.F.; Dannenbeck, C.:** Freiwilliges Engagement bei Jugendlichen. Eine qualitative Studie zu Erfahrungen, Motivlagen und Unterstützungsbedarf verbandsmäßig organisierter Jugendlicher in ausgewählten Jugendverbänden und Jugendgemeinschaften des KJR München-Stadt. München 2002.
- Bund der deutschen katholischen Jugend Diözese Passau (Hrsg.):** Jugendarbeit prägt – eine Umfrage von BDKJ und Bischöflichem Jugendamt Passau. Passau 2006.
- Bundesministerium für Verbraucherschutz, Ernährung und Landwirtschaft BMELV (Hrsg.):** Die Landjugendstudie 2000. Münster 2001.
- Burmeister, J.; Brinkmann, D.:** Freiwilliges Engagement in der Jugendarbeit im Land Mecklenburg-Vorpommern. Bestandsaufnahme zu Aktivitäten, Strukturen und Unterstützungsmöglichkeiten – Zusammenfassung der Ergebnisse. Neubrandenburg 2005.
- Burmeister, J.; Brinkmann, D.:** Freiwilliges Engagement in der Jugendarbeit im Land Mecklenburg-Vorpommern. Bestandsaufnahme zu Aktivitäten, Strukturen und Unterstützungsmöglichkeiten – 2. Teil: Qualitative Teilstudie zur Förderung des freiwilligen/ehrenamtlichen Engagements aus der Sicht hauptamtlicher Mitarbeiter in Jugendverbänden. Neubrandenburg 2006.
- Chang, C.:** Veränderungen von Selbstschemata im Kontext der Teilnahme an internationalen Workcamps. Aachen 2006.
- Cloos, P.; Köngeter, S.; Müller, B.; Thole, W.:** Die Pädagogik der Kinder- und Jugendarbeit. Wiesbaden 2007.
- Delmas, N.; Reichert, J.; Scherr, A.:** Bildungsprozesse in der Jugendarbeit – Evaluation von Praxiseinrichtungen der Jugendarbeit. In: Akademie der Jugendarbeit Baden-Württemberg (Hrsg.): Jugendarbeit ist Bildung! Die Offensive Jugendbildung in Baden-Württemberg 2003-2004. Materialien, Berichte, Expertisen, empirische Studien. Stuttgart 2004, S. 86-107.
- Delmas, N.; Häberlein, V.; Keppeler S.; Lutz, T.; Reuting, M.; Specht, W.:** Was leistet Mobile Jugendarbeit? Ein Portrait Mobiler Jugendarbeit in Baden Württemberg. Stuttgart 2005.
- Dentler, K.-H.:** Partytime. Musizieren und Lebensbewältigung. Eine lebensgeschichtlich orientierte Fallstudie der Jugendarbeit. Opladen 2001.
- Düx, W.; Prein, G.; Sass, E.; Tully, C.J.:** Kompetenzerwerb im freiwilligen Engagement. Eine empirische Studie zum informellen Lernen im Jugendalter. Wiesbaden 2008.
- Engelbert, A.; Herlth, A.:** Wenn Jugendliche einander begegnen. Evaluation des multinationalen und integrativen Jugendbegegnungsprojekts Eight Columns. Düsseldorf 2007.

- Fehrlen, B.; Koss, T.; Kabs, K.; Werner, E.-M.:** ESF Projekt „Bildung in der Offenen Kinder und Jugendarbeit.“ Innovation, Praxisentwicklung und Qualitätsverbesserung in der Gestaltung ganzheitlicher Bildungsprozesse. Zusammenfassung der Ergebnisse. Stuttgart 2008.
- Finke, R.; Haun, H.:** Lebenskunst Theaterspielen. Psychosoziale Wirkungen aktiven Theaterspielens bei Jugendlichen. Remscheid 2001.
- Fischer, C.:** „Das gehört jetzt irgendwie zu mir“. Mobilisierung von Jugendlichen aus den neuen Bundesländern zum Engagement in einem Umweltverband. Eine explorative Studie am Beispiel der BUNDjugend. Berlin 2001.
- Gragert, N.; Pluto, L.; van Santen, E.; Seckinger, M.:** Jugendringe im Visier. Befragung zu Strukturen, Funktionen und Handlungsmöglichkeiten. München 2006.
- Groß, D.; Bitterlich, M.; Scheid, S.:** Abschlussbericht zur Evaluation von vier Projekten der freien Jugendhilfe im Stadtverband Saarbrücken. Saarbrücken 2006.
- Hartung, M.:** Explorative Studie zur Perspektive der potenziellen NutzerInnen in der offenen Jugendarbeit in Wolfsburg. In: Kolhoff, L. (Hrsg.): Entwicklung der offenen Jugendarbeit in Wolfsburg. Im Spannungsfeld von Nutzern, Sozialarbeit, Kommunen und Organisationsentwicklung. Wiesbaden 2005, S. 22-47.
- Held, J.; Schork, C.:** Die Bedeutung der Jugendforschung für die Jugendarbeit am Beispiel der IG Metall Jugendstudie. Abschlussbericht. Tübingen 2004.
- Hellmann, W. (Hrsg.):** Das Offene Kinder- und Jugendzentrum in der Lebenswelt seiner NutzerInnen. Eine Evaluationsstudie aus der Perspektive der BesucherInnen. Aachen 2002.
- Hess, G.; Ilg, W.:** Kompetenzforderungen in der Jugendarbeitspraxis. Eine empirische Studie. In: Hess, G.; Ilg, W.; Weingardt, M.: Kompetenzprofile. Was Professionelle in der Jugendarbeit können sollen und wie sie es lernen. Weinheim und München 2004, S. 31-72.
- Horlitz, M.; Schumann, M.; Stötzel, A.; Tschebisch, M.:** Erfolg oder Misserfolg, das ist hier die Frage? Wie wirksam kann ein Partizipationsprojekt in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit sein? Köln 2001.
- Huber, H.; Kaschuba, G.:** Jugend im WertAll – Wertekommunikation in der außerschulischen Jugendbildung. Evaluationsbericht. Tübingen 2007.
- Ilg, W.:** Freizeiten auswerten – Perspektiven gewinnen. Grundlagen, Ergebnisse und Anleitung zur Evaluation von Jugendreisen im Evangelischen Jugendwerk in Württemberg. Bielefeld 2002.
- Ilg, W.:** Kompetenzbildung in der Ausbildung von Jugendarbeitern. Eine empirische Studie. In: Hess, G.; Ilg, W.; Weingardt, M.: Kompetenzprofile. Was Professionelle in der Jugendarbeit können sollen und wie sie es lernen. Weinheim und München 2004, S. 73-86.
- Ilg, W. (Hrsg.):** Evaluation von Freizeiten und Jugendreisen. Einführung und Ergebnisse zum bundesweiten Standard-Verfahren. Hannover 2008.
- Ilg, W.; Ackermann, A.:** TeenDance – Einblicke in eine neue Form handlungsorientierter Gruppenarbeit. In: Ilg, W.; Weingardt, M.: Übergänge in der Bildungsarbeit mit Jugendlichen. Empirische Studien zu den Nahtstellen von Jugendarbeit, Schule und Freizeit. Weinheim und München 2007, S. 57-80.
- Ilg, W.; Dubiski, J. (Hrsg.):** Evaluation Internationaler Jugendbegegnungen. Ein Verfahren zur Auswertung von Begegnungen. Berlin und Potsdam 2008.
- Ilg, W.; Bedke, A.; Großer, A.:** Übergänge von Freizeiten zu Jugendgruppen: Ergebnisse aus quantitativen und qualitativen Befragungen. In: Ilg, W.; Weingardt, M.: Übergänge in der Bildungsarbeit mit Jugendlichen. Empirische Studien zu den Nahtstellen von Jugendarbeit, Schule und Freizeit. Weinheim und München 2007, S. 81-114.
- Institut für Kirchliche Sozialforschung des Bistums Essen IKSE:** Aus Kirche könnte man viel mehr machen. Ergebnisse einer Befragung junger Katholiken in Oberhausen. Essen 2001.
- Jordan-Ecker, U.:** Interkulturelle Kommunikation in internationalen Jugendaustauschmaßnahmen unter besonderer Berücksichtigung von Hauptschülern. Essen 2002.

- Josties, E.:** Szenenorientierte Jugendkulturarbeit. Unkonventionelle Wege der Qualifizierung Jugendlicher und junger Erwachsener. Ergebnisse einer empirischen Studie aus Berlin. Berlin 2008.
- Karsten, M.-E.; Kowalewski, H.; Hetzer, S.; van Riese, K.:** Positionen – Potenziale – Perspektiven. Wissenschaftliche Begleitung und Evaluation des Modellprojektes „Mädchen in der Jugendarbeit“. 1998-2000. Lüneburg 2000.
- Klöver, B.; Straus, F.:** Wie attraktiv und partizipativ sind Münchens Freizeitstätten? Zusammenfassende Ergebnisse einer (etwas anderen) Evaluationsstudie. München 2005.
- Kolleck, B.:** Evaluationsforschung Jugendzirkus Cabuwazi. Ergebnisse der Elternbefragung. In: Zeitschrift für Theaterpädagogik, Heft 45, 2004, S. 40-45.
- Koss, T.; Fehrlen B.:** Topographie der offenen Jugendarbeit in Baden-Württemberg. Leinfelden-Echterdingen 2003.
- Kraus, W.; Gmür, W.:** Kundenbefragung in der offenen Kinder- und Jugendarbeit. München 2003.
- Krebs, W.:** Was machen Streetwork und Mobile Jugendarbeit – eine empirische Untersuchung im Auftrag der Bundesarbeitsgemeinschaft Streetwork/Mobile Jugendarbeit e.V. Gelnhausen 2004.
- Krone, C.:** Neue Töne – alte Strukturen. Infrastrukturelle Bedingungen lokaler Jugendkulturarbeit am Beispiel der Rock- und Popmusik. Dortmund 1999.
- Küster, E.-U.:** Fremdheit und Anerkennung. Ethnographie eines Jugendhauses. Weinheim 2003.
- Landesjugendring Baden-Württemberg (Hrsg.):** Juleica. Eine Evaluationsstudie für Baden-Württemberg. Stuttgart 2008.
- Landesjugendring Niedersachsen e.V.:** Unter die Lupe genommen – Ergebnisse der Befragung zur Situation der niedersächsischen Jugendringe. Hannover 2004.
- Landesjugendring NRW (Hrsg.):** 1. Bericht Wirksamkeitsdialog NRW e.V. Neuss 2004.
- Landesjugendring NRW (Hrsg.):** 2. Bericht Wirksamkeitsdialog NRW e.V. Neuss 2005.
- Landesjugendring NRW (Hrsg.):** 3. Bericht Wirksamkeitsdialog NRW e.V. Neuss 2007.
- [LKJ] Landesvereinigung Kulturelle Jugendarbeit LKJ e.V. NRW:** Jugendkulturarbeit auf dem Prüfstand. Sind wir gut? Bericht zum Wirksamkeitsdialog in der kulturellen Jugendarbeit. Dortmund 2000.
- [LKJ] Landesvereinigung Kulturelle Jugendarbeit LKJ e.V. NRW:** Jugendkulturarbeit auf dem Prüfstand. Sind wir gut? Bericht zum Wirksamkeitsdialog in der kulturellen Jugendarbeit. Teil II. Fortschreibung 2000. Dortmund 2001.
- [LKJ] Landesvereinigung Kulturelle Jugendarbeit LKJ e.V. NRW:** Jugendkulturarbeit auf dem Prüfstand. Sind wir gut? Bericht zum Wirksamkeitsdialog in der kulturellen Jugendarbeit. Teil III. Dortmund 2006.
- Lehmann, T.; Mecklenburg, K.:** Jugendverbände als biographisch bedeutsame Lebensorte. Baltmannsweiler 2006.
- Liebig, R.:** Strukturdaten der Offenen Kinder- und Jugendarbeit in Nordrhein-Westfalen 2001. Düsseldorf 2003.
- Liebig, R.:** Die Offene Kinder- und Jugendarbeit in Nordrhein-Westfalen – Befunde der zweiten Strukturdatenerhebung zum Berichtsjahr 2002. Düsseldorf 2004.
- Liebig, R.:** Entwicklungslinien der Offenen Kinder- und Jugendarbeit – Befunde zur dritten Strukturdatenerhebung zum Berichtsjahr 2004 für Nordrhein-Westfalen. Dortmund 2006.
- Lindner, W.:** „Ich lerne zu leben“ Evaluation von Bildungswirkungen in der kulturellen Kinder- und Jugendarbeit in Nordrhein-Westfalen. Qualitätsanalyse im Wirksamkeitsdialog. Unna 2003.
- Locher, B.:** Notwendigkeit und Möglichkeit suchtpräventiver Maßnahmen im Interventionsfeld des jugendlichen Vereinssports. Heidelberg 2001.
- Marmier, J.; Pluto, L.; van Santen, E.; Seckinger, E.; Zink, G.:** Jugendarbeit in Deutschland – Ergebnisse einer Befragung bei Jugendverbänden und -ringen zu Strukturen und Handlungsmöglichkeiten. München 2002.
- Maul, K.; Kolhoff, L.; Lobermeier, O.; Strobl, R.:** Aktivitätspotentiale junger Menschen in der Jugendarbeit: Eine empirische Studie über Partizipationsformen benachteiligter junger Menschen in Projekten der Jugendarbeit. Hanover 2008.
- Mester, J.:** Europa wächst zusammen: Interkulturelles und politisches Lernen in europäischen Jugendbegegnungen. Bonn 1998.

- Müller, B.; Schmidt, S.; Schulz, M.:** Wahrnehmen können. Jugendarbeit und informelle Bildung. Freiburg im Breisgau 2005.
- Münchmeier, R.; Fauser, K.; Fischer, A.:** Jugendliche als Akteure im Verband. Ergebnisse einer empirischen Untersuchung der Evangelischen Jugend. Jugend im Verband 1. Opladen und Farmington Hills 2006.
- Olk, T.; Sattler, C.; Speck, K.:** Abschlussbericht zur Evaluation der offenen Kinder- und Jugendarbeit in der Stadt Jena. Halle 2003.
- Opitz-Karig, U.:** Jugendarbeit im ostdeutschen ländlichen Raum. Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung (Phase II). Leipzig 2003.
- Pfeiffer, C.; Rabold, S.; Baier, D.:** Jugendgewalt und Jugenddelinquenz in Hannover. Hannover 2008.
- Pollmer, K.:** Jugendfreizeitstätten in den neuen Bundesländern aus Sicht Jugendlicher. Ein Datenreport. Potsdam 2002.
- Pothmann, J.:** Kinder- und Jugendreisen im Rahmen der Kinder- und Jugendhilfe – ein Blick in den Zahlenspiegel. Berlin 2003.
- Raithel, J.:** Jugendorganisationen und Risikoverhalten Jugendlicher. Ein Vergleich unterschiedlicher Verbandstypen. In: Merkens, H.; Zinnecker, J. (Hrsg.): Jahrbuch Jugendforschung. Wiesbaden 2004, S. 222-241.
- Rauschenbach, Th.; Düx, W.; Hoffmann, H.; Rietzke, T.; Züchner, I.:** Dortmunder Jugendarbeitsstudie 2000. Evaluation der Kinder- und Jugendarbeit in Dortmund. Dortmund 2000.
- Richter, H.; Jung, M.; Riekman, W.:** Jugendverbandsarbeit in der Großstadt – Perspektiven für Mitgliedschaft und Ehrenamt am Beispiel der Jugendfeuerwehr Hamburg. Hamburg 2007.
- Richter, H.; Buddenberg, K.; Richter, E.; Riekman, W.:** Jugendverbandsarbeit auf dem Lande. Perspektiven für Mitgliedschaft und Ehrenamt am Beispiel Schleswig-Holstein. Rendsburg 2008.
- Rink, B.; Altenähr, A.:** Interkulturelle Kompetenz durch internationale Kinderbegegnung. Vorstudie. München 2008.
- Rose, L.; Schulz, M.:** Gender Inszenierungen. Jugendliche im pädagogischen Alltag. Königsstein und Taurus 2007.
- Schemm, B. v.; Ilg, W.:** TenSing: Empirische Perspektiven auf eine musisch-kulturelle Jugendarbeit mit „Do-it-yourself“-Zuschnitt. In: Ilg, W.; Weingardt, M. (Hrsg.): Übergänge in der Bildungsarbeit mit Jugendlichen. Weinheim und München 2007.
- Schröder, A.; Balzter, N.; Schroedter, T.:** Politische Jugendbildung auf dem Prüfstand. Ergebnisse einer bundesweiten Evaluation. Weinheim und München 2004.
- Schulze-Krüdener, J.; Brümmer, J.; Fehmer, K.; Roos, M.; Waschbüsch, C.; Winter, J.:** Die bunte und vielfältige Welt der Pfadfinderinnen und Pfadfinder am Beispiel der Deutschen Pfadfinderschaft Sankt Georg im Bistum Trier. Trier 2008.
- Schwab, J.; Nickolai, W.:** Praxisforschungsprojekt 2004: Außerschulische Jugendbildung. In: Akademie der Jugendarbeit Baden-Württemberg e.V. (Hrsg.): Jugendarbeit ist Bildung! Die Offensive Jugendbildung in Baden-Württemberg 2003-2004. Materialien, Berichte, Expertisen, empirische Studien. Stuttgart 2004, S. 38-61.
- Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Sport (Hrsg.):** Bildung für Berlin. Jugendfreizeitstätten in Berlin. Berlin 2005.
- Suthues, B.:** Umstrittene Zugehörigkeiten. Positionierungen von Mädchen in einem Jugendverband. Bielefeld 2006.
- Thomas, A.; Abt, H.; Chang, C.:** Erlebnisse, die verändern. Langzeitwirkungen der Teilnahme an internationalen Jugendbegegnungen. Göttingen 2007.
- Tossmann, P.; Tensil, M.-D.; Jonas, B.:** Evaluation der Streetwork und der mobilen Jugendarbeit in Berlin – Ergebnisbericht. Berlin 2007.
- Van der Brink, H.; Strasser, H.:** Bühne frei! Wie Kinder sich selbst befähigen. Ergebnisse der Evaluation des Modellprojekts „Kulturarbeit mit Kindern“. Duisburg 2008.

Weigel-Stollenwerk, N.: Jugendverbände als Imageträger. Sponsoring in der Jugendverbandsarbeit – eine Studie. Chemnitz 2001.

Wendt, P.-U.: Selbstorganisation Jugendlicher und Selbstorganisationsförderung in der kommunalen Jugendarbeit. Dissertation. Göttingen 2004.

Woischnik, E.; Bressau, G.; Antes, W.: Kompetenzvermittlung in der Jugendarbeit – Jugendagenturen als Kompetenzagenturen (unveröffentlichtes Material von der Servicestelle Jugend der Jugendstiftung Baden-Württemberg). O.O., o.J.

Codierplan zur Sekundäranalyse

Zuordnung der Studien zu Handlungsfeldern

- 1: Kinder- und Jugendgruppenarbeit (in Verbänden)
- 2: Angebote der Offenen Jugendarbeit (in Einrichtungen)
- 3: Mobile Jugendarbeit/Streetwork
- 4: Kinder- und Jugenderholung
- 5: (Internationale) Kinder- und Jugendbegegnung
- 6: Außerschulische Jugendbildung/MitarbeiterInnenfortbildung
- 7: Kulturelle Jugend(bildungs)arbeit
- 8: Handlungsfeldübergreifende Studien

Forschungsfokus

- 1: Die haupt- und ehrenamtlichen MitarbeiterInnen
- 2: Die BesucherInnen/TeilnehmerInnen
- 3: Die institutionelle Struktur
- 4: Die (pädagogischen) Prozesse und Interaktionen

Veröffentlichungsjahr

- 1: 1998
- 2: 1999
- 3: 2000
- 4: 2001
- 5: 2002
- 6: 2003
- 7: 2004
- 8: 2005
- 9: 2006
- 10: 2007
- 11: 2008

Räumlich-geographischer Aussagebereich

- 1: Lokale Ebene
- 2: Regionale Ebene
- 3: Landesebene (Hier Mehrfachnennungen möglich)
 - Baden-Württemberg
 - Bayern
 - Berlin
 - Brandenburg
 - Bremen
 - Hamburg
 - Hessen
 - Mecklenburg-Vorpommern
 - Niedersachsen
 - NRW
 - Rheinland-Pfalz
 - Saarland
 - Sachsen
 - Sachsen-Anhalt
 - Schleswig-Holstein
 - Thüringen
- 4: Nationale Ebene
- 5: Internationale Ebene

Erhebungseinheit *(Mehrfachnennungen möglich)*

- 1: TeilnehmerInnen
- 2: Hauptamtliche/ehrenamtliche MitarbeiterInnen
- 4: Maßnahmen/Projekte
- 5: Einrichtungen
- 6: Mitglieder
- 7: Eltern
- 8: Nicht-TeilnehmerInnen
- 9: Sonstige

Untersuchte Fallzahl (*Mehrfachnennungen möglich*)

Frei einzutragen

Methode

- 1: Quantitativ
- 2: Qualitativ
- 3: Quantitativ/Qualitativ

Verfahren (*Mehrfachnennungen möglich*)

- 1: Schriftliche Befragung
- 2: Mündliches Interview
- 3: Biographische Portraits
- 4: Beobachtung
- 5: Inhaltsanalyse

Alter der untersuchten Fallzahl

Anfangsalter bis Endalter der TeilnehmerInnen bzw. MitarbeiterInnen

Zusätzlich (Definition gemäß SGB VIII; § 7):

- 1: Kinder (bis 13)
- 2: Jugendliche (14-17)
- 3: Junge Erwachsene (18-27)
- 4: Erwachsene (über 27)

Erhebungszeitraum (hier Mehrfachnennungen möglich)

- 1: 1998
- 2: 1999
- 3: 2000
- 4: 2001
- 5: 2002
- 6: 2003
- 7: 2004

- 8: 2005
- 9: 2006
- 10: 2007
- 11: 2008

Auftrag-/Finanzgeber

- 1: Bund
- 2: Land
- 3: Stadt/Gemeinde
- 4: Verband/Verein
- 5: DFG
- 6: Selbstfinanzierung
- 7: Diverse
- 8: Stiftungen
- 9: Sonstige

Ausgewählte Paradigmen der Jugendarbeit

- 1: Bildung
- 2: Gender Mainstreaming
- 3: Partizipation
- 4: Integration von Kindern und Jugendlichen mit Behinderungen
- 5: Integration von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund

Anhang B: Fragebögen der quantitativen Erhebung

Guten Tag, mein Name ist... von der ARIS Umfrageforschung GmbH in Hamburg.

Im Auftrag der Universität Dortmund und des Ministeriums für Jugend des Landes Nordrhein-Westfalen führen wir eine bundesweite Umfrage zu den Erfahrungen der Personalverantwortlichen mit der Jugendarbeit durch. Mit Jugendarbeit meinen wir das freiwillige Engagement bei der Arbeit mit Jugendlichen außerhalb des Unternehmens, wie z.B. im Sportverein oder der Kirche. Die Umfrage soll dazu dienen, die Praxis der Jugendarbeit zu optimieren; dazu sind wir auf Ihre Mithilfe angewiesen.

Alle Angaben werden selbstverständlich anonym im Sinne des Datenschutzes ausgewertet.
Können wir dann beginnen?

- | | |
|------------|-----------------------|
| Ja | ☐ |
| Keine Zeit | ☐ |
| verweigert | ☐ |

Bitte Termin vereinbaren und als „Wiedervorlage“ mit Angabe von Name und Durchwahl der Zielperson eintragen!

Wir haben zunächst einige Fragen zum Unternehmen, sowie Ihrer Tätigkeit im Unternehmen.

Frage 1

Wie viele Beschäftigte sind derzeit bundesweit in Ihrem Unternehmen tätig?

	Beschäftigte
----------------------	--------------

Frage 2

Zu welcher Umsatzgrößenklasse gehörte Ihr Unternehmen im vergangenen Geschäftsjahr (bezogen auf alle Standorte in Deutschland?) Gemeint ist der Jahresumsatz bzw. die Bilanzsumme. Bitte ordnen Sie sich in eine der folgenden Gruppen ein!

- | | |
|-----------------------------------|-----------------------|
| Unter 1Mio. EUR | ☐ |
| 1 Mio. EUR bis unter 5 Mio. EUR | ☐ |
| 5 Mio. EUR bis unter 25 Mio. EUR | ☐ |
| 25 Mio. EUR bis unter 50 Mio. EUR | ☐ |
| 50 Mio. EUR und mehr | ☐ |

Frage 3

Ist Ihr Unternehmen ein Ausbildungsbetrieb?

- | | |
|---------------|-----------------------|
| Ja | ☐ |
| Nein | ☐ |
| Weiß nicht | ☐ |
| Keine Antwort | ☐ |

Frage 4

Welche Funktion haben Sie im Unternehmen?

Personalleiter/Personalverantwortlicher	☐
Ausbildungsverantwortlicher (gewerblich)	☐
Ausbildungsverantwortlicher (kaufmännisch)	☐
Stellvertretender Personalleiter/Personalverantwortlicher	☐
Geschäftsführer/Inhaber	☐
Sonstiges, und zwar	
Keine Antwort	☐

Frage 5

Sind wie vielen Jahren sind Sie in dieser Funktion tätig?

Seit bis zu einem Jahr (2007)	☐
Seit 2 - 5 Jahren (2003 - 2006)	☐
Seit 6 - 9 Jahren (1999 - 2002)	☐
Seit 10 - 19 Jahren (1998 - 1989)	☐
Seit 20 Jahren und länger (1989 und früher)	☐
Weiß nicht	☐
Keine Antwort	☐

Frage 6

Sind Sie in Ihrer Funktion bei Bewerbungsgesprächen anwesend?

Ja, immer	☐
Meistens	☐
Selten	☐
Nie	☐
Keine Antwort	☐

Frage 7

Wie viele Bewerbungsgespräche haben Sie in diesem Jahr geführt?

- | | |
|----------------|-----------------------|
| Weniger als 10 | ☐ |
| 10 - 50 | ☐ |
| 50 - 100 | ☐ |
| Mehr als 100 | ☐ |
| Weiß nicht | ☐ |
| Keine Antwort | ☐ |

Im Folgenden interessiert uns, was Sie über die Jugendarbeit in der Bundesrepublik wissen.

Frage 8

Nennen Sie bitte drei Schlaworte, die Sie mit dem Begriff Jugendarbeit verbinden:

1. _____
2. _____
3. _____

Frage 9

In der Bundesrepublik gibt es eine große Anzahl an Jugendorganisationen. Welche kennen Sie dem Namen nach?
Nennen Sie bitte bis zu drei Organisationen.

1. _____
2. _____
3. _____

Frage 10

Was sind - aus Ihrer Perspektive - die wichtigsten Ziele der Jugendarbeit?

1. _____
2. _____
3. _____

Frage 11

Was glauben Sie, in welchem Maße werden die folgenden Schlüsselqualifikationen, die ich Ihnen jetzt vorlese bei der Jugendarbeit erworben? ist das voll und ganz, teilweise, weniger oder gar nicht?

	voll und ganz	teilweise	weniger	gar nicht
Sozialkompetenz (z.B. Team-Kommunikationsfähigkeit)	☐	☐	☐	☐
Individualkompetenz (z.B. Leistungsbereitschaft, Motivation)	☐	☐	☐	☐
Handlungskompetenz (*)	☐	☐	☐	☐
Methodenkompetenz (z.B. Analysefähigkeit, Rhetorik)	☐	☐	☐	☐
Medienkompetenz (Nutzung und Gestaltung digitaler Medien)	☐	☐	☐	☐
Andere Qualifikationen, und zwar				

Frage 12

Welche Zertifikate/Zugnisse kennen Sie, mit denen die in der Jugendarbeit erworbenen Kompetenzen nachgewiesen werden?

	Ja	Nein
Die Jugendleitercard (Juleica)	☐	☐
Den Kompetenznachweis international	☐	☐
Den Kompetenznachweis Kultur	☐	☐
Den Profilpass für junge Menschen	☐	☐
Andere, und zwar	☐	☐

Im Folgenden interessiert uns, welche Qualifikationen Ihnen bei Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wichtig, sind und nach welchen Kriterien in Ihrem Unternehmen die Bewerberauswahl stattfindet.

Frage 13

Wie wichtig sind Ihnen die folgenden Schlüsselqualifikationen bei Ihren Mitarbeitern?

Sind sie Ihnen sehr wichtig, wichtig, weniger wichtig oder gar nicht wichtig?

	sehr wichtig	wichtig	weniger wichtig	gar nicht wichtig
Sozialkompetenz (z.B. Team-Kommunikationsfähigkeit)	☐	☐	☐	☐
Individualkompetenz (z.B. Leistungsbereitschaft, Motivation)	☐	☐	☐	☐
Handlungskompetenz (*)	☐	☐	☐	☐
Methodenkompetenz (z.B. Analysefähigkeit, Rhetorik)	☐	☐	☐	☐
Medienkompetenz (Nutzung und Gestaltung digitaler Medien)	☐	☐	☐	☐
Andere Qualifikationen, und zwar				

Frage 14

Wird in Ihrem Unternehmen das freiwillige Engagement Ihrer Mitarbeiter in der Jugendarbeit durch eines der folgenden Dinge unterstützt?

Sonderurlaub (mit Lohnfortzahlung) zur Begleitung von Zeltlagern o.ä.	☐
Öffentliche Berichterstattung über das freiwillige Engagement der Mitarbeiter	☐
Bereitstellung von Geldspenden	☐
Bereitstellung von Sach-Materialspenden für Zeltlager/Jugendzentren	☐
Bildungsurlaub zum Erwerb von Qualifikationen, insbesondere für die Tätigkeit in der Jugendarbeit	☐
Sonstiges, und zwar	

Frage 15

Nun habe ich einige Fragen zum Bewerbungsverfahren. Werden die Bewerber auf ihre Erfahrung auf die Jugendarbeit angesprochen?

Würden Sie sagen...

- | | |
|--|-----------------------|
| Ja, ich frage auf jeden Fall, auch wenn der Bewerber sein Engagement nicht in der Bewerbung thematisiert hat | ☐ |
| Ja, wenn sie in der schriftlichen Bewerbung erwähnt wird | ☐ |
| Nein, eigentlich nicht. es kann aber sein, dass das Engagement zufällig zur Sprache kommt | ☐ |
| nein, auf keinen Fall | ☐ |
| Bildungsurlaub zum Erwerb von Qualifikationen, insbesondere für die | |
| Weiß nicht | ☐ |
| Keine Antwort | ☐ |

Frage 16

Werden in Ihrem Unternehmen bei der Einstellung bei formal gleicher Qualifikation Bewerber bzw. Berufsanfänger mit Erfahrungen in der Jugendarbeit positiv bewertet?

Würden Sie sagen...

- | | |
|---------------|-----------------------|
| Ja, immer | ☐ |
| Meistens | ☐ |
| Selten | ☐ |
| Weiß nicht | ☐ |
| Keine Antwort | ☐ |

Frage 17

Wie wichtig ist es für die Personalauswahl Ihres Unternehmens, dass die in der Jugendarbeit erworbenen Qualifikationen durch ein Zeugnis oder einen Nachweis belegt werden?

- | | |
|-------------------|-----------------------|
| Sehr wichtig | ☐ |
| Wichtig | ☐ |
| Weniger wichtig | ☐ |
| Gar nicht wichtig | ☐ |
| Weiß nicht | ☐ |
| Keine Antwort | ☐ |

Zum Ende haben wir noch einige Fragen zu Ihrer Person.

Frage 18

Wie alt sind Sie?

	Jahre
keine Angabe	☐

Frage 19

Haben Sie selbst Kinder, die im schulpflichtigen Alter oder älter sind?

Ja	☐
Nein	☐
Keine Antwort	☐

Frage 20

Haben Sie selbst an Angeboten der Jugendarbeit teilgenommen?

Ja	☐
Nein	☐
Keine Antwort	☐

Frage 21

Waren oder sind Sie selbst ehrenamtlich in der Jugendarbeit tätig?

Ja	☐
Nein	☐
Keine Antwort	☐

Frage 22

Wie lange waren oder sind Sie ehrenamtlich in der Jugendarbeit tätig?

Weniger als 1 Jahr	☐
1-2 Jahre	☐
2-5 Jahre	☐
Mehr als 5 Jahre	☐

Frage 23

Waren oder sind Sie außerhalb der Jugendarbeit ehrenamtlich tätig?

Ja	☐
Nein	☐
Keine Antwort	☐

Frage 24

In welchen Bereichen waren oder sind Sie ehrenamtlich engagiert?

Sport und Bewegung	☐
Freizeit und Geselligkeit	☐
Kultur und Musik	☐
Schule und Kindergarten	☐
Kirche und Religion	☐
Berufliche Interessensvertretung	☐
Umwelt- und Tierschutz	☐
Politik Interessensvertretung	☐
BLokales bürgerschaftliches Engagement	☐
Freiwillige Feuerwehr und Rettungsdienste	☐
Gesundheit	☐
Sonstiges, und zwar	☐

Haben Sie vielen Dank für das Interview!

Anhang Hauptamt																																																									
	Dies war nun die letzte Frage im Rahmen unserer Untersuchung zum Bürgerlichen Engagement und Management. Hinweis: Auszüge der Ergebnisse werden für die Befragten zusammengestellt und können in ein paar Monaten auf der Internet-Seite des Forschungsprojekts unter http://www.be-management.org eingesehen werden																																																								
	Filter: Nur hauptamtliche Geschäftsführer! Hätten Sie noch Interesse abschließend fünf kurze Fragen eines anderen Forschungsprojekts zu beantworten? Es geht um das Thema Kinder- und Jugendarbeit.																																																								
	Möchten Sie diese fünf Fragen beantworten? Ja ☐ Nein ☐																																																								
1.	Ist Ihr Unternehmen ein Ausbildungsbetrieb? Ja ☐ Weiß nicht ☐ Nein ☐ Keine Antwort ☐																																																								
2.	In der Bundesrepublik gibt es zahlreiche Jugendorganisationen. Welche Jugendorganisationen kennen Sie dem Namen nach? Nennen Sie bis zu drei Organisationen. 1. _____ 2. _____ 3. _____ Weiß nicht _____ Keine Antwort _____																																																								
3.	Ich nenne Ihnen nun einige Schlüsselqualifikationen, die für das Berufsleben wichtig sein können. Sagen Sie mir bitte, inwieweit Ihrer Meinung nach diese Qualifikationen im Rahmen von Jugendarbeit erworben werden. Antworten Sie bitte jeweils mit „voll und ganz“, „teilweise“, „weniger“ oder „gar nicht“. <table border="0"> <thead> <tr> <th></th> <th>voll & ganz</th> <th>teilweise</th> <th>weniger</th> <th>gar nicht</th> <th>w.n.</th> <th>k.A.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Sozialkompetenz, z.B. Team- und Kommunikationsfähigkeit</td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> </tr> <tr> <td>Individualekompetenz, z.B. Leistungsbereitschaft und Motivation</td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> </tr> <tr> <td>Handlungskompetenz</td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> </tr> <tr> <td colspan="7">Bei Nachfrage: Handlungskompetenz ist die Fähigkeit, sich in beruflichen, gesellschaftlichen und privaten Situationen sachgerecht, individuell und sozial verantwortlich zu verhalten</td> </tr> <tr> <td>Methodenkompetenz, z.B. Analysefähigkeit und Rhetorik</td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> </tr> <tr> <td>Medienkompetenz, z.B. Nutzung und Gesatltung digitaler Medien</td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> </tr> <tr> <td colspan="7">Andere Kompetenzen und zwar _____</td> </tr> </tbody> </table>		voll & ganz	teilweise	weniger	gar nicht	w.n.	k.A.	Sozialkompetenz, z.B. Team- und Kommunikationsfähigkeit	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Individualekompetenz, z.B. Leistungsbereitschaft und Motivation	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Handlungskompetenz	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Bei Nachfrage: Handlungskompetenz ist die Fähigkeit, sich in beruflichen, gesellschaftlichen und privaten Situationen sachgerecht, individuell und sozial verantwortlich zu verhalten							Methodenkompetenz, z.B. Analysefähigkeit und Rhetorik	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Medienkompetenz, z.B. Nutzung und Gesatltung digitaler Medien	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Andere Kompetenzen und zwar _____						
	voll & ganz	teilweise	weniger	gar nicht	w.n.	k.A.																																																			
Sozialkompetenz, z.B. Team- und Kommunikationsfähigkeit	☐	☐	☐	☐	☐	☐																																																			
Individualekompetenz, z.B. Leistungsbereitschaft und Motivation	☐	☐	☐	☐	☐	☐																																																			
Handlungskompetenz	☐	☐	☐	☐	☐	☐																																																			
Bei Nachfrage: Handlungskompetenz ist die Fähigkeit, sich in beruflichen, gesellschaftlichen und privaten Situationen sachgerecht, individuell und sozial verantwortlich zu verhalten																																																									
Methodenkompetenz, z.B. Analysefähigkeit und Rhetorik	☐	☐	☐	☐	☐	☐																																																			
Medienkompetenz, z.B. Nutzung und Gesatltung digitaler Medien	☐	☐	☐	☐	☐	☐																																																			
Andere Kompetenzen und zwar _____																																																									

Anhang Hauptamt	
4.	Werden bei Vorstellungsgesprächen in Ihrer Organisation Erfahrungen in der Jugendarbeit positiv bewertet? Ja, immer ☐ meistens ☐ selten ☐ nie ☐ weiß nicht ☐ keine Antwort ☐
5.	Wie wichtig ist es dabei in Ihrer Organisation, dass in der Jugendarbeit erworbene Qualifikationen durch ein Zeugnis oder Nachweis belegt werden? sehr wichtig ☐ wichtig ☐ weniger wichtig ☐ gar nicht wichtig ☐ weiß nicht ☐ keine Antwort ☐
Nun ist das Interview beendet. Wir bedanken uns im Namen des gesamten Forschungsteams herzlich für Ihre Mitarbeit.	

Leitfaden

Experteninterview: Personalverantwortliche in Unternehmen

1. Zum Unternehmen

- Branche
- Wie viele Beschäftigte? Wie viele Standorte?
- Wie viele Einstellungen im Jahr? Davon Auszubildende?

2. zur Person

- Seit wann sind Sie im Unternehmen tätig? Immer auf dieser Position?
- Welche berufliche Ausbildung haben Sie?
- In welcher Funktion sind Sie an Einstellungsverfahren beteiligt?
- Sind Sie direkt an Bewerbungsverfahren beteiligt? An wie vielen etwa im Jahr?

3. Bewerbungsverfahren

- Können Sie mir den Ablauf eines Bewerbungsverfahrens in ihrem Unternehmen schildern?
ggf. Nachfrage: Wer sortiert an welcher Stelle was aus?
- Werden Assessment-Verfahren eingesetzt?
- Mit welchen Bewerbern führen Sie Bewerbungsgespräche? Wie verlaufen die?
- (Wann) Werden Bewerber auf ihr Engagement angesprochen? (Nur wenn Nachweise beiliegen?
Nur wenn es sich aus dem Gesprächsverlauf ergibt?)
- Welche Kompetenzen, Schlüsselqualifikationen sind Ihnen wichtig, bzw. für eine Einstellung ausschlaggebend? Woran erkennen Sie das?
- Was bedeutet „soziale Kompetenz“ für sie?
- Welches sind die größten Einstellungshindernisse?
- Welche Bedeutung haben die Schulnoten für Sie? Welche Rolle spielen sie für die Einstellung?

- Welche Rolle spielen außerschulische Nachweise und Zertifikate
- Welche außerschulischen Nachweise und Zertifikate kennen Sie? Woher?
- Spielt die Art, ideelle Ausrichtung der Organisationen eine Rolle? Welche?

4. Organisation

- Welche Organisationen und Einrichtungen der Kinder-und Jugendarbeit kennen Sie? Woher?
- Was verbinden Sie mit dem Begriff „Jugendarbeit“?
- Waren sie als Jugendlicher selbst Mitglied einer Jugendorganisation oder haben eine Einrichtung besucht?
- Waren Sie freiwillig/ehrenamtlich engagiert? Wo?
- Sind Sie heute noch ehrenamtlich engagiert? In welchem Bereich?
- Sind ihre Kinder oder andere Familienmitglieder freiwillig tätig?

5. Beschäftigung mit dem Thema

- Haben Sie sich schon einmal mit außerschulischem Kompetenzerwerb beschäftigt?
- In welchem Zusammenhang?
- Kam das Thema in ihrer Berufsausbildung vor?
- Ist das ein Thema in Fachzeitschriften? (Welche sind für sie wichtig?)

6. Förderung freiwilligen Engagements

- Wird in ihrem Betrieb das ehrenamtliche/freiwillige Engagement der Mitarbeiter/-innen gefördert?
- In welcher Form? (Freistellung, Bildungsurlaub, ...)
- Fördern sie Organisationen?
- In welcher Form? (Spenden, ...) Mit welcher Zielsetzung?
- Gibt oder gab es in Ihrem Unternehmen Projekte im Rahmen des Corporate Citizenship, Corporate Volunteering?

Anhang C: Tabellen und Grafiken

Tabelle 12: Namentlich bekannte Jugendorganisationen (n=1.710 Nennungen); Angaben absolut und in % der Nennung

Bereich	Organisation	Absolut	In %
Freizeit/Naturschutz	Gesamt	441	25,8
	Pfadfinder ²¹⁹	336	19,6
	Sonstige	40	2,3
	Landjugend	26	1,5
	Naturfreundejugend	23	1,3
	BUNDjugend	16	0,9
Kirchlich	Gesamt	370	21,6
	Ökumenisch (CVJM)	207	12,1
	Katholisch (BDKJ, CAJ, Kolping, Jugend 2000)	75	4,4
	Kirche (Unspezifisch)	58	3,4
	Evangelisch (AEJ, Die Arche, JG u.a.)	27	1,6
	Muslimische Jugend in Deutschland	3	0,2
Hilfsorganisationen	Gesamt	326	19,1
	Jugendfeuerwehr	100	5,8
	Jugendrotkreuz	88	5,1
	DLRG-Jugend	58	3,4
	Malteser-Jugend	26	1,5
	Arbeiter-Samariter-Jugend	22	1,3
	THW-Jugend	18	1,1
	Jugendwerk der AWO	10	0,6
	Johanniter-Jugend	4	0,2
Politisch	Gesamt	212	12,4
	SPD	71	4,2
	CDU	56	3,3
	SJD-Die Falken	41	2,4
	FDP	21	1,2
	FDJ/Ernst Thälmann	9	0,5
	Die Grünen	6	0,4
	Kommunistischer Jugendverband Deutschlands (KJVD)	5	0,3
	Sonstige	3	0,2
Sport	Gesamt	144	8,4

²¹⁹ Die konfessionellen Pfadfinderverbände werden an dieser Stelle mit zu den Pfadfinderorganisationen gezählt. Dies muss auch bei den Angaben der kirchlichen Organisationen beachtet werden.

Bereich	Organisation	Absolut	In %
Sonstige	Gesamt	96	5,6
	Diverse	46	2,7
	Einrichtungen	21	0,6
	Beratung/Hilfe	13	
	Interessenvertretung (Jugendring u.Ä.)	11	1,2
	Austauschdienst	5	0,3
Wirtschaft/Arbeitswelt	Gesamt	87	5,1
	DGB-Jugend	40	2,3
	Wirtschaftsjunioren Deutschland	15	0,9
	Jugendpresse Deutschland/Junge Presse	14	0,8
	Deutsche Beamtenbund Jugend	9	0,5
	Sonstige	6	0,4
	Bundesverband Junger Unternehmer	3	0,2
Schüler/Studierenden- organisation	Gesamt	17	1,0
Kulturell	Gesamt	17	1,0
Gesamt		1.710	112,7

Quelle: Projekt „Das Wissen zur KJA“, eigene Berechnungen

Kontaktmöglichkeiten:

Landesjugendring NRW

Postfach 22 12 60

41435 Neuss

Tel: 02131/46 95 - 0

Fax: 02131/46 95 19

Email: info@ljr-nrw.de

Forschungsverbund Deutsches Jugendinstitut/Technische Universität Dortmund

Leitung: Prof. Dr. Thomas Rauschenbach

Technische Universität Dortmund FK 12

Vogelpothsweg 78

44227 Dortmund

Tel: 0231/7 55 - 55 57 (Sekretariat)

Fax: 0231/7 55 - 55 59

Email: jludwig@fb12.uni-dortmund.de

Der Bericht ist auch zum Download verfügbar unter:

<http://www.ljr-nrw.de>

<http://www.fb12.uni-dortmund.de/einrichtungen/dji>



Kapuzenpulli meets Nadelstreifen

Die Kinder- und Jugendarbeit im Fokus von Wissenschaft und Wirtschaft

Die Kinder- und Jugendarbeit im Fokus – und dies in zweierlei Hinsicht:

Im ersten Teil dieses Berichts steht die Kinder- und Jugendarbeit im Fokus der Wissenschaft.

Hier werden 89 aktuelle Studien der sozialwissenschaftlichen und psychologischen Forschung zur Kinder- und Jugendarbeit einer systematischen Analyse unterzogen, um ein empirisch fundiertes Bild über die Angebote, Strukturen und Leistungen dieses Arbeitsfeldes zu zeichnen. Die Ergebnisse der Analyse verdeutlichen die sowohl biographische Relevanz der Kinder- und Jugendarbeit für die Heranwachsenden als auch das außerordentliche Potenzial der Kinder- und Jugendarbeit als Feld des außerschulischen Kompetenzerwerbs.

Im zweiten Teil dieses Berichts steht die Kinder- und Jugendarbeit im Fokus der Wirtschaft.

„Was wissen Verantwortliche in Wirtschaftsunternehmen über die Kinder- und Jugendarbeit als ein Feld außerschulischen Kompetenzerwerbs?“ lautet die Frage einer empirischen Studie, deren Ergebnisse hier vorgestellt werden. Nachdem die aktuellen Studien im ersten Teil den Stellenwert der Jugendarbeit als Ort des Kompetenzerwerbs verdeutlicht haben, wird nun untersucht, welche Bedeutung diese Kompetenzen für Personalverantwortliche in Wirtschaftsunternehmen haben. Welche Rolle spielt ein freiwilliges Engagement in der Kinder- und Jugendarbeit etwa im Bewerbungsgespräch? Und wie wichtig sind Zertifikate außerschulisch erworbener Kompetenzen – etwa die JugendleiterInnenCard? Sind diese in Unternehmen überhaupt bekannt?

Die in diesem Buch präsentierten Befunde verdeutlichen sämtlich die Bedeutung der Kinder- und Jugendarbeit als „anderen Bildungsort“, aber auch die Notwendigkeit, dieses Arbeitsfeld stärker in das Licht der Öffentlichkeit zu rücken.