

# ERB

ISSN 0341-7905 H 13528 59. Jahrgang

ERWACHSENENBILDUNG  
Vierteljahresschrift für Theorie und Praxis

**1 | 2013**

## Ehrenamt/Freiwilliges Engagement

Sandra Habeck:  
Freiwilligenarbeit und ehrenamtliches Engagement

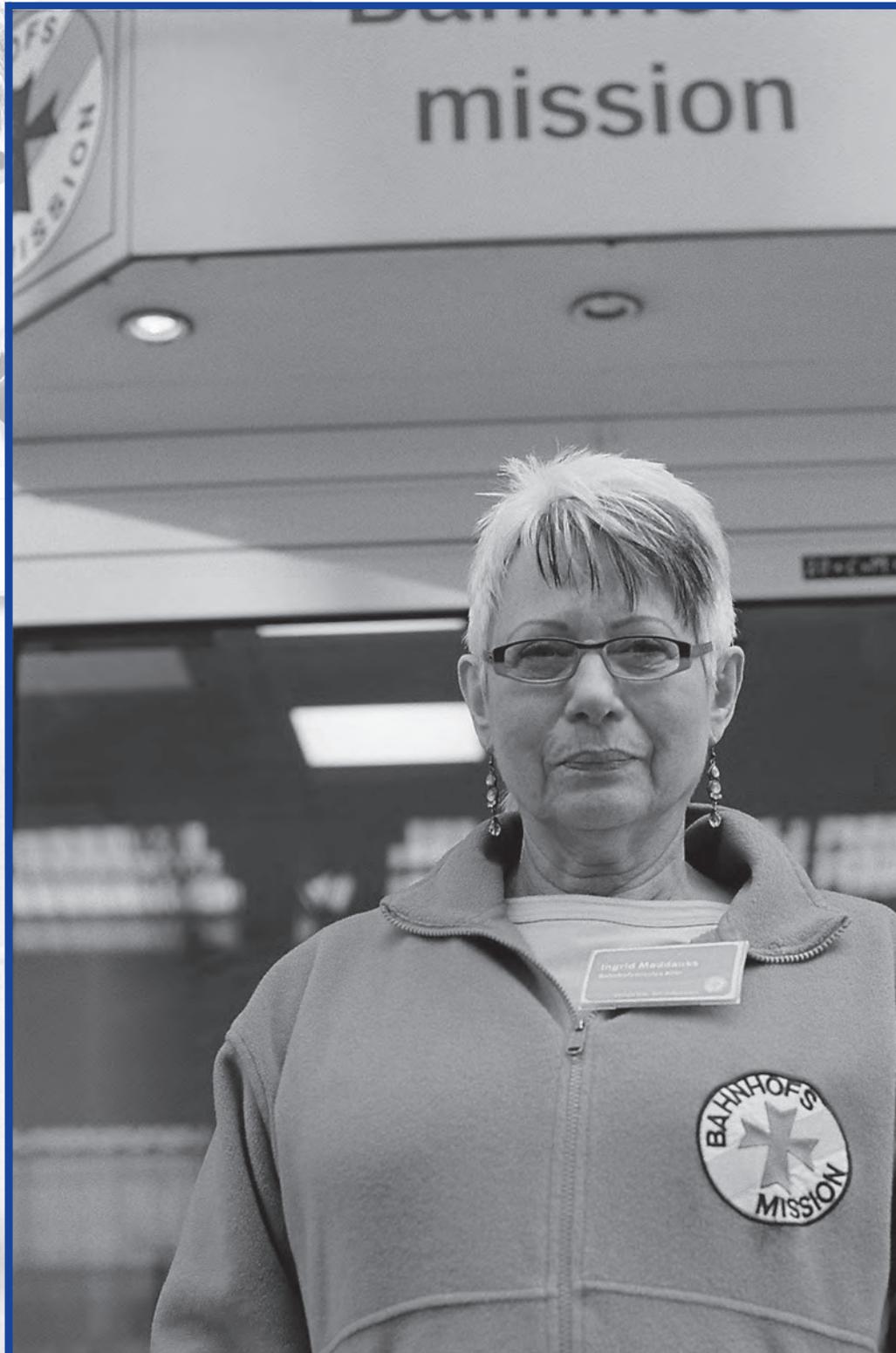
Judith Könemann:  
Mitarbeiten, mitgestalten, mitbestimmen

Thomas Gensicke:  
Freiwilliges Engagement als Bildungsprozess

Ute Paulweber: Freiraum und Anerkennung

## Weitere Themen

Profil(e) und Charakteristika konfessioneller Erwachsenenbildung in Hessen



## THEMA

- 3 Sandra Habeck: **Freiwilligenarbeit und ehrenamtliches Engagement.** Zur Bedeutung einer erwachsenenpädagogischen Erschließung
- 7 Judith Könemann: **Mitarbeiten, mitgestalten, mitbestimmen.** Freiwilliges Engagement und Erwachsenenbildung
- 11 Thomas Gensicke: **Freiwilliges Engagement als Bildungsprozess.** Zivilgesellschaft und Freiwilligentätigkeit in Deutschland zwischen 1999 und 2009

## ÖSTERREICH

- 16 Ute Paulweber: **Freiraum und Anerkennung.** Österreich: Die Rolle der Ehrenamtlichen in katholischen Bildungswerken

## BILDUNG HEUTE

- 20 »Ehrenamt« als Christenpflicht. Neues Bewusstsein und neue Strukturen gefordert
- 23 **Emanzipative Bildung.** Fachtagung zur Professionsentwicklung
- 24 **Barrierefreie Weiterbildung noch nicht flächendeckend.** wbmonitor Umfrage zu Weiterbildung und Behinderung

## AUS DER KBE

- 25 Andrea Hoffmeier: **Ohne Ehrenamt keine Zukunft in Kirche und Gesellschaft!** Position
- 26 **Verzage nicht, wenn dir der Wind ins Gesicht weht. Spann ein Segel auf und fahre der Sonne entgegen!** Nachruf für Dr. Walter Klöppel

## UMSCHAU

- 28 Wolfgang Seitter: **In ganzer Tiefe, Breite und Länge des Lebens.** Profil(e) und Charakteristika konfessioneller Erwachsenenbildung in Hessen

## PRAXIS

- 32 Hanna Kröger-Möller: **Perspektiven wechseln.** Ein an Milieus ausgerichtetes Angebot für ehrenamtlich geleitete Bildungswerke
- 34 Heide Mertens: **Macht unsichtbare Qualifikationen sichtbar!** Erfahrung der Katholischen Frauengemeinschaft Deutschlands (kfd) mit den Landesnachweisen für Qualifikationen aus dem Ehrenamt
- 35 Michael Nopper: **Besser anfangen ...** Der Starterkoffer des Bildungswerks der Erzdiözese Freiburg
- 37 Eva-Maria Antz: **Bürgerschaftliches Engagement stärken.** Stiftung Mitarbeit im Dienst einer aktiven Gesellschaft
- 38 Margit Düing-Bommes: **Mit qualifiziertem Ehrenamt auf Erfolgskurs.** Fortbildung per KiBüAss

## MATERIAL

- 40 **Praxishilfen und Publikationen**
- 42 **Ohne Ehrenamt keine Zukunft für Kirche und Gesellschaft!** Auszug aus dem Impulspapier der Katholischen Bundesarbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung (KBE). Dokumentation
- 45 **Rezensionen**

## EB Erwachsenenbildung



KOMPETENZ  
BRAUCHT  
ERFAHRUNG  
KATHOLISCHE  
BUNDESARBEITSGEMEINSCHAFT  
FÜR ERWACHSENENBILDUNG

Vierteljahresschrift für Theorie und Praxis  
Heft 1 | 59. Jahrgang | 2013  
ISSN 0341-7905, ISBN 978-3-7639-5205-2  
DOI 10.3278 / EBZ1301W  
Herausgegeben von der Katholischen Bundesarbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung (KBE)  
Vorsitzende (kommissarisch): Elisabeth Vanderheide und Bernhard Bickmann  
Redaktion: Prof. Dr. Ralph Bergold, Bad Honnef;  
Andrea Hoffmeier, Bonn; Prof. Dr. Judith Könemann,

Münster; Dr. Sebastian Lerch, Bamberg; Dr. Michael Sommer, Mülheim (verantwortl. Redakteur)  
Beirat: Prof. Dr. Ralph Bergold, Bad Honnef (Vors.); Prof. Dr. Johanna Bödege-Wolf, Osnabrück; Prof. Dr. Norbert Frieters-Reermann, Aachen; Prof. Dr. Tilly Müller, München; Dr. Wolfgang Riemann, Haselünne; Prof. Dr. Josef Schrader, Bonn  
Anschrift: Joachimstraße 1, 53113 Bonn, Tel.: (02 28) 9 02 47-0, Fax: (02 28) 9 02 47-29, Internet: www.kbe-bonn.de, E-Mail: kbe@kbe-bonn.de, sommer@redaktion-erwachsenenbildung.de  
Bezugsbedingungen: Erwachsenenbildung erscheint vierteljährlich. Die Zeitschrift kann durch jede Buchhandlung oder direkt beim Verlag bezogen werden.  
Einzelheftpreis: Inland 9,90 €, Ausland 10,40 €. Bezugspreis jähr-

lich: Inland 34,- €, Vorzugsabo für Studierende 27,- €, Ausland 37,- €, jeweils einschl. 7% MwSt., zuzüglich Versandkosten  
Abbestellungen müssen spätestens 6 Wochen vor Ablauf des Abonnements beim Verlag eingegangen sein; Jahresabonnements können nur zum Ende des Kalenderjahres gekündigt werden. Gerichtsstand ist Bielefeld, soweit das Gesetz nichts anderes zwingend vorschreibt.

Beiträge und Zuschriften sind an die Redaktion zu richten. Für unverlangt eingesandte Manuskripte einschließlich Rezensionen wird keine Verantwortung übernommen. Sie gelten erst nach ausdrücklicher Bestätigung als angenommen. Namentlich gezeichnete Beiträge sind Meinungsäußerungen der Autoren und Autorinnen und keine Stellungnahme des Herausgebers oder der Redaktion. Ohne Aufforderung zugestellte Besprechungsstücke werden nicht zurückgesandt. Ihre Rezension liegt im Ermessen der Redaktion.  
Verlag: W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, Auf dem Esch 4, 33619 Bielefeld, Postfach 10 06 33, 33506 Bielefeld, Tel.: (05 21) 9 11 01-0, Fax: (05 21) 9 11 01-79, E-Mail: service@wbv.de, Internet: www.wbv.de, www.wbv-journals.de  
Bankverbindung: Sparkasse Bielefeld, Konto 463, BLZ 48050161, Geschäftsführer: W. Arndt Bertelsmann, Anzeigen: sales friendly, Bettina Roos, Siegburger Straße 123, 53229 Bonn, Tel.: (02 28) 9 78 98-10, Fax: (02 28) 9 78 98-20  
Gesamtherstellung: W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld

## EHRENAMT/ FREIWILLIGES ENGAGEMENT



Warum soll man sich freiwillig engagieren? Das Leben mit seinen vielen Verpflichtungen rund um Beruf und Familie ist schon anstrengend genug. Aus den Statistiken lernen wir: Das reicht vielen Menschen nicht. Der Wunsch nach erfüllender, sinnvoller Tätigkeit ist bei vielen groß, und auch an Gelegenheiten und Strukturen mangelt es nicht, unter den vielen Möglichkeiten des Engagements etwas Passendes herauszufinden.

Die Autor/-innen dieses Heftes gehen das Thema aus unterschiedlicher Perspektive an: aus der Sicht der Erwachsenenbildung (Sandra Habeck), Theologie (Judith Könemann) und Sozialforschung (Thomas Gensicke). Hinzu kommt ein Beitrag von Ute Paulweber aus Österreich. Die EB greift zwar schon immer Themen aus Österreich auf, aber ab dieser Ausgabe steuert das Forum Katholische Erwachsenenbildung immer rund vier Seiten bei. Wir freuen uns auf eine gute Kooperation und auf die Erweiterung unseres Blickfelds! Neu ist außerdem eine Seite direkt nach dem Editorial, auf der die wichtigsten Aspekte des jeweiligen Themas schlaglichtartig beleuchtet werden, damit die Leserinnen und Leser einen kompakten Überblick erhalten können.

Eine angenehme Lektüre!  
Ihr



Liebe Leserinnen,  
liebe Leser!

### Bildserie

#### Ehren-Sachen

Die Bilder in diesem Heft zeigen Fotos von Ehrenamtlichen in Köln

Siehe Seite 6

Titel: Ingrid Maddaus,  
Bahnhofsmision

### Vorschau

Heft 2/2013 Körperkult/Ästhetik

Heft 3/2013 Tod und Trauer

Heft 4/2013 Friedenspädagogik, Krieg  
und Frieden

Die aktuelle Ausgabe sowie ein Archiv  
sind unter [www.wbv-journals.de](http://www.wbv-journals.de)  
abrufbar.

# Ehrenamt/Freiwilliges Engagement

## Begrifflichkeiten

Die Schwierigkeiten zeigen sich schon bei der Begriffsdefinition: Was ist »freiwilliges Engagement«? Eine thematische Eingrenzung ist ebenso nicht möglich wie die Festlegung zeitlicher Indikatoren (von der Karteileiche bis zum Vollzeitengagement) oder bestimmter Motive. Auch die fehlende Entlohnung ist nicht unbedingt Erkennungsmerkmal, erhalten doch viele z.B. die – gerade erst erhöhte – Übungsleiterpauschale. Konsens scheint zu sein, dass freiwilliges Engagement keine Erwerbsarbeit ist, eine gewisse Formalisierung und Dauerhaftigkeit aufweist und sich nicht auf den privat-familiären Sektor bezieht. »Bürgerschaftliches Engagement« ist das entsprechende neue Handbuch vom Juventa-Verlag (2011) betitelt. Mit diesem Begriff wird stärker auf den Bezug zum Ursprung aus dem Bürgertum und des Vereinswesens Bezug genommen. In der katholischen Kirche hat sich der Begriff des »Ehrenamts« etabliert, der allerdings zunehmend in die Kritik gerät, weil es die Rolle der »Laien« (die eigentlich keine Laien, sondern Nichtkleriker sind) zu passiv erscheinen lässt.

Der Begriff wird aber weiterhin auch z.B. in der Politik genutzt: Gerade jetzt hat der Bundestag ein »Gesetz zur Stärkung des Ehrenamtes« verabschiedet, eine Begrifflichkeit, die von Vertretern der SPD-Fraktion als »Einführung« kritisiert wurde. Über den traditionellen Begriff des Ehrenamts hat sich aber aktuell die Bezeichnung »neues Ehrenamt« etabliert: Menschen suchen sich gezielt und manchmal auch punktuell Felder der freiwilligen Arbeit aus, die sie auch persönlich interessieren und ihnen Bestätigungs- und Entfaltungsmöglichkeiten bringen. Insgesamt werden in der Literatur zwar verschiedene Begriffe gebraucht, die aber letztlich das gleiche Phänomen umschreiben – höchstens in einer etwas unterschiedlichen Konnotation.

## Gesellschaftliche Rolle

Freiwilliges Engagement ist eines der Stützen der demokratischen Gesellschaft – nur so kann sich ein Parteiensystem etablieren und sich vielfältige Initiativen entwickeln, die die (politische) Willensbildung tragen. Deswegen lässt die Bundesregierung regelmäßig Freiwilligensurveys durchführen, sie hat eine Enquete-Kommission »Zukunft des bürgerschaftlichen Engagements« (2002) einberufen, den »Ersten Engagementbericht 2012« veröffentlicht, und es gibt einen Unterausschuss »Bürgerschaftliches Engagement« des Bundestags

Die Freiwilligentätigkeit wird aber nicht nur positiv gesehen. Kritische Stimmen sehen sie als eine Erbringung von Leistungen vor allem im Wohlfahrtsbereich, die eigentlich professionell und bezahlt durchgeführt werden sollen. Der Staat nutze das Engagement aus, um Geld zu sparen, so der Vorwurf. Kritisiert wird auch, dass die Strukturen für die Pflege des freiwilligen Engagements, etwa durch Freiwilligenagenturen vor Ort, noch viel zu schwach entwickelt sind. Betrachtet man die Ergebnisse der Sozialforschung, so lässt sich generell eine hohe und wachsende Engagementsrate feststellen. 23 Millionen Menschen sind freiwillig engagiert. Besonders beliebt sind die Bereiche Sport, Schule und Kultur.

## Warum Ehrenamt?

Menschen wollen für ein Engagement angesprochen werden, und das gelingt je besser, je größer ihr Netzwerk – zum Beispiel die Eingebundenheit in eine Kirche – ist. Dieser Faktor ist die wichtigste Bedingung für eine Engagementwahrscheinlichkeit, aber erstaunlicherweise nicht die allgemeine Werteorientierung (s. Rezension der Studie von Johannes Emmerich). Als wichtigste Motive für ein prosoziales Handeln werden zwei Richtungen genannt: altruistische, das heißt z.B.

Hilfeleistung für Bedürftige oder für kirchliche Zwecke, und egoistische Motive, z.B. Spaß, Gemeinschaftspflege, Ausleben des Hobbys oder Anerkennung. Allerdings können beide Motivrichtungen auch gemeinsam auftreten. Man kann z.B. durchaus mit Spaß Telefonseelsorge betreiben. Insgesamt zeigen die Studien, dass die Zugehörigkeit zur Kirche ein wesentlicher Grund ist, sich freiwillig zu engagieren. An dieser Stelle zeigt sich, dass die Kirchen eine wichtige Funktion für die Bürgergesellschaft einnehmen.

## Lernen und katholische Erwachsenenbildung

Wer eine ehrenamtliche Tätigkeit übernimmt, der kann häufig seine Persönlichkeit weiterentwickeln, neue Erfahrungen sammeln und Kompetenzen verbessern, was sich auch für den Beruf positiv bemerkbar machen kann: Ehrenamt als Möglichkeit des informellen Lernens. Dies hat auch eine Studie »Lernen durch freiwilliges Engagement: Eine empirische Studie zu Lernprozessen in Vereinen« von Stefan Hansen (2008) gezeigt. In diesem Zusammenhang findet dieser Bereich auch für die Diskussion um den Nationalen Qualifikationsrahmen Interesse. Denn solche informell erworbenen Kompetenzen sollen auch nachweisbar sein und Anerkennung finden. So wird gefordert, dass es (wie in den Niederlanden) Zertifizierungsstellen geben soll, wo man solche Kompetenzen anerkennen lassen kann.

Die katholische Erwachsenenbildung ist zunächst in die Tradition der kirchlichen Ehrenamtsarbeit eingebunden. Besonders die katholischen Bildungswerke nehmen eine Schlüsselfunktion als Fortbildungsorte für Ehrenamtliche ein. In Zukunft, so wird gefordert, sollen die lokalen Bildungsinstitutionen zu Zentren für Ehrenamtliche in der katholischen Kirche ausgebaut werden.

Michael Sommer

Sandra Habeck

# Freiwilligenarbeit und ehrenamtliches Engagement

## Zur Bedeutung einer erwachsenenpädagogischen Erschließung<sup>1</sup>

**Dieser Aufsatz will die Bedeutung einer erwachsenenpädagogischen Erschließung des Feldes freiwilligen Engagements aufzeigen und dazu animieren, dieses Thema in erwachsenenpädagogischer Praxis und Forschung verstärkt aufzugreifen und zu bearbeiten. Anhand einer empirischen Studie zum hauptamtlichen Freiwilligenmanagement wird dabei die Relevanz erwachsenenpädagogischer Bezugnahme zu Freiwilligenarbeit exemplarisch konkretisiert.**

Freiwilligenarbeit bzw. ehrenamtliches Engagement<sup>2</sup>, lange Jahre eher stiefmütterlich behandelt, avanciert seit den 1990er-Jahren zu einem andauernden politischen und gesellschaftlichen Konjunkturthema. Im Hinblick auf Forschung ist zu erkennen, dass sich die sogenannte Engagementforschung – verstärkt in den letzten beiden Jahren – rasant entwickelte. Im Rahmen der Erwachsenenpädagogik werden zwar Themen wie Lernen im Engagement<sup>3</sup> oder die Reflexion von Engagement und Alter<sup>4</sup> vereinzelt aufgegriffen, insgesamt wird bislang jedoch eine gewisse Zurückhaltung in der Auseinandersetzung mit der Thematik deutlich. Das verwundert, denn gerade erwachsenenpädagogisches Theorie- und Handlungswissen könnte im Kontext von freiwilligem Engagement einen entscheidenden Beitrag darstellen. Zugleich würde die Befassung mit Ehrenamt einer derzeitigen thematischen Überbetonung beruflicher und betrieblicher Themen in der Erwachsenenbildung entgegen-

wirken und einen angemessenen Gegenpol dazu darstellen. Nicht zuletzt sind Freiwillige in der Erwachsenenbildung wichtige Akteure, die einen großen Teil an Kursen anbieten und durchführen.<sup>5</sup>

### Erhöhter Bedarf an Qualifizierung

Tief greifende Veränderungen des ehrenamtlichen Engagements sind seit Mitte der 1980er-Jahre erkennbar. Sie äußern sich überwiegend in drei Entwicklungsbereichen: Wandel der gesellschaftlichen Bedeutung von freiwilligem Engagement, Strukturwandel des Ehrenamts und Motivwandel der Freiwilligen. Ein gesellschaftlicher Bedeutungswandel von ehrenamtlichem Engagement ist zum einen in Form eines Bedeutungszuwachses und zum anderen in einer Ausdifferenzierung von ehrenamtlichem Engagement festzustellen. So erfährt Engagement mittlerweile hohe öffentliche Anerkennung, da ihm ein entscheidender Beitrag zur Zukunftsfähigkeit und die Funktion von gesellschaftlichem Kitt in einer »hochkomplexen, hoch ausdifferenzierten und zugleich globalisierten deutschen Gesellschaft« zugeschrieben wird.<sup>6</sup> Daneben spiegelt die derzeit vorfindbare begriffliche Vielfalt des Phänomens die mit den jeweiligen

Termini einhergehenden unterschiedlichen Bedeutungszuschreibungen wieder. Die am häufigsten verwendeten Bezeichnungen sind: Freiwilligenarbeit (angelehnt an das Konzept des Volunteering im anglofonen Raum, Konnotation der Freiwilligkeit und der Arbeit<sup>7</sup>), ehrenamtliches Engagement (v.a. im alltäglichen Sprachgebrauch, insbesondere in bestimmten Organisationsmilieus wie Sport<sup>8</sup>, als Abgrenzung zum Hauptamt<sup>9</sup>) und bürgerschaftliches Engagement (neue Begriffspraxis überwiegend in Öffentlichkeit, Politik und Wissenschaft<sup>10</sup>, deutliche gesellschaftspolitische Konnotation<sup>11</sup>). Diese Termini werden teilweise synonym verwendet, teilweise explizit voneinander abgegrenzt behandelt. Hoffmann u.a. erachten gerade die Pluralität des Phänomens als ausgesprochen positiv: »Das Feld ist weit und bunt und der Versuch, es nach eindeutigen Kriterien zu ordnen oder auf einen gemeinsamen Begriff zu bringen, ergibt wenig Klarheit und nimmt dem Ganzen seinen Reiz.«<sup>12</sup> Neben diesen Veränderungen des Engagements auf gesellschaftlicher Ebene ist ein Strukturwandel des Ehrenamts erkennbar. So findet in den vergangenen Jahren eine Pluralisierung der Formen und Funktionen von freiwilligem Engagement statt. Dabei nehmen beispielsweise kurzfristig



Sandra Habeck ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Erziehungswissenschaft an der Philipps-Universität Marburg; Promotion zum Thema »Freiwilligenmanagement. Exploration eines Berufsfeldes«.

und projektförmig angelegte Engagementformen tendenziell zu. Darüber hinaus hat freiwilliges Engagement in vielen Bereichen zunehmend einen (semi-)professionellen Charakter. Diese Entwicklungen werden in der Engagementforschung in engem Zusammenhang mit einem Motivwandel der Freiwilligen gesehen. Demnach engagieren sich Menschen heute eher selten aus Gründen von Pflichterfüllung oder aus einer rein altruistischen Haltung heraus. Vielmehr haben Freiwillige an ihr Engagement eine gewisse Erwartungshaltung und bringen sich aus einem Bündel unterschiedlicher Motive ehrenamtlich ein.<sup>13</sup> In der Fülle an möglichen Engagementangeboten suchen sie ihr Engagement gezielt und »biografisch passend« aus<sup>14</sup>, wobei persönliche Ziele, insbesondere Lern- und Entwicklungsziele, eine entscheidende Rolle spielen.<sup>15</sup>

Diese Veränderungen haben auf ehrenamtliche Kontexte große Auswirkungen und müssen hier ernst genommen werden. Seit etwa einer Dekade ist die Rede von einem Kampf der Organisationen und Verbände um die »knappe Ressource« Freiwilliger.<sup>16</sup> Um auch in Zukunft Freiwillige zu gewinnen und zu halten, werden nun Angebote der Begleitung und Schulung an Einsatzorten für freiwilliges Engagement immer wichtiger. Annette Zimmer und Matthias Freise formulieren in diesem Zusammenhang einen erheblichen Innovationsbedarf im »Personalmanagement der ehrenamtlich Engagierten«.<sup>17</sup> Als wichtige Aufgabenfelder werden hier u.a. die Bedarfsanalyse und das Entwickeln von Aufgabenprofilen für Freiwillige, die Begleitung und Qualifizierung der Ehrenamtlichen, die Schaffung einer Anerkennungskultur sowie die Evaluation der Freiwilligenarbeit angesehen.<sup>18</sup> Die folgenden empirischen Befunde<sup>19</sup> zum sogenannten Freiwilligenmanagement geben differenziert Einblick in die Qualifizierungs- und Begleitungsarbeit der Ehrenamtlichen. Die Ergebnisse weisen auch darauf hin, »dass gerade Erwachsenenbildner mit ihren organisatorischen, beraterischen und lehrenden Kompetenzen<sup>20</sup>

einen wichtigen Beitrag zur (weiteren) Professionalitätsentwicklung in dem Feld darstellen«<sup>21</sup>.

### Adäquate Bildungsangebote in der Freiwilligenarbeit

Wie im Zusammenhang mit Engagementmotiven bereits angedeutet wurde, spielt Lernen im freiwilligen Engagement eine wichtige Rolle – sei es, dass Freiwillige mit einem gezielten Lern- und Entwicklungsinteresse ein Engagement aufnehmen oder sie eher im Engagement Erlerntes als einen persönlichen Gewinn ihrer freiwilligen Tätigkeit formulieren. Die Bandbreite an Lerninhalten reicht dabei von einem praktischen Kompetenzerwerb bzw. -ausbau (v.a. soziale/personale und Methodenkompetenzen) über einen Wissenszuwachs (fachliches Wissen in Bezug auf das Engagement, aber auch Einblicke in kommunale Strukturen und für das persönliche Leben gewinnbringende Wissensbestände) bis hin zu einer weitreichenden Persönlichkeitsentwicklung (u.a. Selbst- und Fremdwahrnehmung, Selbstentfaltung). Freiwilligenmanager tragen zu solchen Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten durch unterschiedliche Qualifizierungs- und Begleitungsangebote positiv bei. Allerdings ist eine angemessene Form der Qualifizierung und Begleitung in enger Verbindung zum jeweiligen Ehrenamtskontext zu betrachten. Nicht jede Form der professionellen Förderung von freiwilliger Tätigkeit ist in allen Bereichen gleichermaßen hilfreich und angebracht. Mehrwöchige Vorbereitungskurse dienen beispielsweise in der Sterbebegleitung als eine Strategie zur Gewinnung von Freiwilligen und sind zum Schutze der Klientel und der Freiwilligen erforderlich. In anderen Bereichen könnte eine solche Verpflichtung eine ungewollte Hürde zum Engagement darstellen und würde Freiwillige möglicherweise daran hindern, eigene Engagementvorhaben und -ideen zu verwirklichen. Im Interviewmaterial konnten Anhaltspunkte identifiziert werden, die auf jeweils angemessene Formen der Qualifizierung

und Begleitung hinweisen.

Handelt es sich bei der Ehrenamtsarbeit um einen anspruchsvollen Dienst (z.B. Sterbebegleitung, betreuter Umgang), kommt es wesentlich darauf an, dass Freiwillige befähigt werden, gute Arbeit zu leisten (aufgabenbezogene Ehrenamtsarbeit). Vorbereitungsmaßnahmen, z.T. auch mit Selbsterfahrungselementen, fachliche Fortbildungs- und Qualifizierungsangebote, sowie begleitende Supervisions- und Austauschgruppen ver helfen den Freiwilligen zur kompetenten Aufgabenerfüllung und dienen ihnen zum Schutz vor Überforderung in der Übernahme einer Freiwilligenarbeit. Zur Koordination und für »dienstliche« Absprachen sind des Weiteren regelmäßige (Dienst-)Besprechungen ein fester Bestandteil in dieser Art der Ehrenamtsarbeit. Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass Freiwilligenmanager/-innen in solchen Kontexten insbesondere dazu beitragen, dass Freiwillige ihre Kompetenzen und ihre Professionalität für die zu erbringenden Aufgaben steigern und Lernen vorwiegend darauf hin ausgerichtet ist. Geht es bei der Ehrenamtsarbeit dagegen eher um die Person des Freiwilligen und dessen Interessen als um einen spezifisch zu leistenden Dienst (hier wird unter verschiedenen Engagementmöglichkeiten nach dem »passenden Platz« für den Einzelnen gesucht oder gezielt passgenaue Aufgabenfelder entwickelt, z.T. in kirchlicher Gemeindearbeit), stehen Freiwilligenmanager/-innen vielmehr als individuelle Lern- und Entwicklungsbegleiter Ehrenamtlichen zur Verfügung (personenbezogene Ehrenamtsarbeit). Je nach Wunsch und Bedarf der einzelnen Ehrenamtlichen sind sie Ansprechpartner/-innen für Fragen und Anliegen, die sich teilweise auch nicht direkt auf das Engagement beziehen. Austausch und Feedback können zur Bewusstmachung und Förderung von Stärken genutzt werden, Schwierigkeiten und Fehler durch Reflexion als Lernanlässe dienen. Durch einen breiten Überblick über verschiedene Fortbildungsmöglichkeiten diverser Bildungsanbieter

bieten Freiwilligenmanager/-innen die Möglichkeit, Ehrenamtliche entsprechend zu beraten und sie auf möglichst passgenaue Schulungsangebote hinzuweisen. In solchen Kontexten eröffnen Freiwilligenmanager/-innen Ehrenamtlichen also vorwiegend die Möglichkeit, sich selbst durch und in ihrem Engagement zu entfalten, sich persönlich weiterzuentwickeln und eigenen (Lern-)Interessen nachzugehen. Ist das oberste Ziel der Ehrenamtsarbeit, dass möglichst viele Menschen ihre Bürgerrolle aktiv wahrnehmen, sich für ganz bestimmte gesellschaftliche Anliegen einsetzen und aktiv partizipieren (z.B. Gewerkschaften, bestimmte Umweltorganisationen) (partizipationsbezogene Ehrenamtsarbeit), unterstützen Freiwilligenmanager/-innen das Engagement der Ehrenamtlichen. Sie helfen den Engagiertenteams, dass sie ihre Projekte und Vorhaben verwirklichen können, das reicht von der Vorbereitung des notwendigen Materials bis hin zum pädagogisch gesteuerten Mitorganisieren. In dieser Art der Ehrenamtsarbeit gibt es häufig projektbezogene Qualifizierungsmaßnahmen, um an möglichst vielen Standorten bestimmte Projekte zu realisieren. Als Teil eines Qualifizierungsnetzwerks bieten Freiwilligenmanager/-innen einzelne projektvorbereitende Schulungen an oder vermitteln die zum jeweiligen Vorhaben erforderliche Qualifizierungsveranstaltung. Lernen findet in solchen Kontexten jeweils in Abhängigkeit zum Engagementvorhaben statt.

Für Freiwilligenmanager/-innen sind jedoch nicht nur Freiwillige eine Lernenden-Bezugsgruppe. Vielmehr treten mit der Implementierung (v.a. in Einrichtungen der sozialen Hilfe) bzw. mit den Veränderungen in der Ehrenamtsarbeit (v.a. in Kirchen, Vereinen und Verbänden) auch diverse Lernbedarfe bei Vorgesetzten und hauptamtlichen Mitarbeitenden auf. Hier informieren und beraten Freiwilligenmanager/-innen z.B. über mögliche Arten der Kooperation zwischen den unterschiedlichen Funktionsgruppen, stehen bei etwaigen Konflikten als Mediatoren/-



**Ehren-Sachen | Walter Gores, Vermittlung von Lesementoren**

Foto: Schiffer-Fuchs

innen zur Verfügung und bringen das jeweils notwendige Wissen für die Arbeit mit Freiwilligen ein (u.a. Motive, ehrenamtliche Zeitstrukturen). Eine wichtige Funktion haben Freiwilligenmanager/-innen darüber hinaus in Bezug auf die Organisationsebene inne. Vielerlei Organisationsentwicklungsprozesse gehen mit Ehrenamtsarbeit einher, die durch Freiwilligenmanager/-innen begleitet und vorangetrieben werden. Nicht selten wird Freiwilligenmanagern/-innen auch eine gesellschaftspädagogische Funktion zuteil. Durch Öffentlichkeitsarbeit informieren sie über Engagementmöglichkeiten. Zugleich haben sie die Aufgabe, Bürgerinnen und Bürger durch freiwilliges Engagement aktiv in gesellschaftliche Belange einzubeziehen. So stellt beispielsweise die Arbeit mit Freiwilligen in einer befragten Behindertenhilfe einen Weg zu mehr Integration dar, auf welche Freiwilligenmanager/-innen mit ihrem Tun hinarbeiten.

### **Handlungs- und Forschungsbedarfe**

Die dargestellten Ergebnisse zu Qualifizierungs- und Begleitungstätigkeiten in der Freiwilligenarbeit heben die Bedeutung einer professionellen Förderung von dort stattfindenden Lernprozessen auf unterschiedlichen Ebenen hervor. Zugleich machen sie auf vielfache Beratungs- und Koordinations- bzw. Managementaufgaben in der sich verändernden Ehrenamtsarbeit aufmerksam. Damit stellen sich der Erwachsenenbildung unterschiedliche Bedarfslagen einer professionellen Begleitung des Feldes Freiwilligenarbeit und ehrenamtliches Engagement. Auf jeweils zwei Dimensionen in Praxis und Forschung sei hier besonders hingewiesen: Zum einen bedarf es im Feld der Erwachsenenbildung, in welchem eine erhebliche Zahl Freiwilliger tätig sind, eines professionellen Auf- bzw. Ausbaus von Freiwilligenmanagement. Damit

kann den veränderten Voraussetzungen für freiwilliges Engagement in der Erwachsenenbildung angemessen begegnet werden. Zum anderen sprechen die Ergebnisse dafür, dass sich gerade Erwachsenenbildner/-innen mit ihren spezifischen Kompetenzen (organisieren, beraten, lehren)<sup>22</sup> diesem neuen Berufsfeld Freiwilligenmanagement in den unterschiedlichen Ehrenamtskontexten stellen sollten. Aus der erwachsenenpädagogischen Forschung heraus sind weitreichende empirische Untersuchungen und theoretische Reflexionen im Zusammenhang mit freiwilligem Engagement dringend erforderlich (u.a. Professionalitätsverständnis in der Freiwilligenarbeit, Qualifizierung von Vorständen). Darüber hinaus bedarf es einer systematischen Verhältnisbestimmung von Ehrenamt und Erwachsenenbildung aus historischer Perspektive. Die skizzierten Bezugslinien von Erwachsenenbildung und ehrenamtlichem Engagement betonen die Bedeutsamkeit einer erwachsenenpädagogischen Bezugnahme. Mit diesem Beitrag kann lediglich eine exemplarische Annäherung an die Relevanz einer Erschließung dieses Feldes geleistet werden. Ihre Bedeutung ist jedoch nicht hoch genug einzuschätzen.

## ANMERKUNGEN

- 1 Dieser Beitrag fasst z.T. Ausführungen der Ende 2013 erscheinenden Dissertation der Autorin zum Thema »Freiwilligenmanagement. Exploration eines Berufsfeldes« zusammen.
- 2 Die Termini Freiwilligenarbeit, freiwilliges und ehrenamtliches Engagement werden hier als Überbegriffe weitestgehend synonym verwendet. Sie beziehen sich auf freiwilliges, unentgeltliches und gemeinwohlorientiertes Engagement.
- 3 Vgl. z.B. Gensicke 2007, S. 63–73.
- 4 Bspw. innerhalb des Projektes »Altersbildung im demografischen Wandel« unter Leitung von H. Prömper der KEB Frankfurt.
- 5 Laut einer repräsentativen BMBF-Studie von 2006 sind von 1.046.000 Beschäftigungsverhältnissen von »Lehrenden« in der Weiterbildung 100.000 ehrenamtlich tätig (vgl. Kraft 2011, S. 407).
- 6 Roß 2005, S. 27.
- 7 Vgl. Hoffmann 2009, S. 15.
- 8 Vgl. Stricker 2011, S. 163.
- 9 Vgl. Olk/Hartnuß 2011, S. 146.
- 10 Vgl. ebd., S. 145.
- 11 Vgl. Roß 2005, S. 35.
- 12 Hoffmann 2009, S. 14.
- 13 Vgl. Olk 2011, S. 710.
- 14 Vgl. Jakob 1993.
- 15 Habeck 2008, S. 37.
- 16 Vgl. Zimmer/Freise 2003, S. 126.
- 17 Ebd., S. 127.
- 18 Vgl. Biedermann 2012, S. 60 ff.
- 19 Anhand einer qualitativen Interviewstudie wird ein möglichst umfassender Einblick in das Berufsfeld »Freiwilligenmanagement« verschafft. In acht unterschiedlichen Einsatzorten ehrenamtlichen und freiwilligen Engagements wurde jeweils ein Vertreter der Vorgesetzten, der Freiwilligen sowie der Freiwilligenmanager anhand eines Experteninterviews befragt. Das Material wurde inhaltsanalytisch ausgewertet.
- 20 Vgl. Fuhr 1991, S. 70.
- 21 Habeck 2009, S. 71.
- 22 Vgl. Fuhr 1991, S. 70.

## LITERATUR

- Biedermann, C. (2012): Freiwilligen-Management: Die Zusammenarbeit mit Freiwilligen organisieren. In: Rosenkranz, D. (Hg.): Freiwilligenarbeit. Einführung in das Management von Ehrenamtlichen in der Sozialen Arbeit. Weinheim u.a., S. 57–66.
- Fuhr, T. (1991): Kompetenzen und Ausbildung des Erwachsenenbildners. Eine Studie zur Professionalisierung der Erwachsenenbildung. Bad Heilbrunn/Obb.
- Habeck, S. (2008): Dienst an sich selber: neues Ehrenamt und die Rolle hauptamtlicher Pädagog/inn/en. In: DIE – Zeitschrift für Erwachsenenbildung (2), S. 37–39.
- Habeck, S. (2009): Freiwilligenmanagement: Professionelle Leitung und Qualifizierung von Ehrenamtlichen. In: Seitter, W. (Hg.): Professionalitätswissenschaft in der Weiterbildung. Wiesbaden, S. 71–93.
- Hoffmann, S. G.; Reifenhäuser, C.; Kegel, T. (2009): Freiwilligen-Management. Augsburg.
- Gensicke, T. (2007): Lernen und Weiterbildung älterer Menschen im bürgerschaftlichen Engagement. Ergebnisse des Freiwilligen surveys. In: Kaiser, M. (Hg.): Studium im Alter – eine Investition in Zukunft?! Münster, New York, München, Berlin, S. 63–73.
- Jakob, G. (1993): Zwischen Dienst und Selbstbezug. Eine biographische Untersuchung ehrenamtlichen Engagements. Opladen.
- Kraft, S. (2011): Berufsfeld Weiterbildung. In: Tippelt, R. u.a. (Hg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. 5. Aufl., Wiesbaden.
- Olk, T. (2011): Qualitative Forschung. In: Olk, T. (Hg.): Handbuch Bürgerschaftliches Engagement. Weinheim u.a., S. 705–718.
- Olk, T.; Hartnuß, B. (2011): Bürgerschaftliches Engagement. In: Olk, T. (Hg.): Handbuch Bürgerschaftliches Engagement. Weinheim u.a., S. 145–163.
- Roß, P.-S.; Klie, T. (2005): Wieviel Bürger darfs denn sein? Bürgerschaftliches Engagement im Wohlfahrtsmix. Eine Standortbestimmung in acht Thesen. In: Archiv für Wissenschaft und Praxis der sozialen Arbeit (4), S. 20–43.
- Stricker, M. (2011): Ehrenamt. In: Olk, T. (Hg.): Handbuch Bürgerschaftliches Engagement. Weinheim u.a., S. 163–172.
- Zimmer, A.; Freise, M. (2003): Personalmanagement in Non-Profit-Organisationen. In: Lange, W.; Hunger, U. (Hg.): Wohlfahrtsverbände im Wandel. Qualitätsmanagement und Professionalisierung. Münster, S. 107–136.

## ZU DEN BILDERN IN DIESEM HEFT

»Ehren-Sachen« dokumentiert Ehrenamtliche während ihrer Arbeit in Köln: Porträts von selbstbewussten Menschen, die diese Tätigkeit mit Überzeugung und Interesse an der Sache ausüben. Die Kölner Fotografin Anita Schiffer-Fuchs hat diese Fotos extra für diese Ausgabe angefertigt. Sie hat bereits mehrfach in der EB veröffentlicht und ist bekannt für ihre Schriftsteller/-innenporträts sowie Reportagen, die sie in Zeitungen und Magazinen (*freundin Donna*, *Süddeutsche Zeitung*, *Frankfurter Allgemeine Zeitung*) veröffentlicht.



**Ehren-Sachen | Dr. Sian Tjia und Brigitte Siegel,**  
**Rautenstrauch-Joest-Museum** Foto: Schiffer-Fuchs

Judith Könemann

# Mitarbeiten, mitgestalten, mitbestimmen

## Freiwilliges Engagement und Erwachsenenbildung

**In diesem Beitrag stellt Judith Könemann die Rolle der Laien als ehrenamtliche Mitarbeiter/-innen in der katholischen Kirche dar. Das II. Vatikanische Konzil räumt diesem Engagement eine bedeutende und sich ständig verändernde Rolle zu.**

Die katholische Kirche hat sich selbst im II. Vatikanischen Konzil sehr ernst genommen: Sie rückt mit der Idee vom Volk Gottes nicht nur den Gedanken in den Vordergrund, dass alle Gläubigen aktiv zum Aufbau des Reiches Gottes berufen sind, und bekräftigt diesen Gedanken mit der Vorstellung des gemeinsamen Priestertums aller Gläubigen, in das jede und jeder Gläubige und nicht nur Priester und andere Hauptamtliche ihre je eigenen Charismen einbringen; vielmehr erhalten diese inhaltlichen Ideen auch dadurch eine strukturelle Ergänzung, dass Strukturen geschaffen werden, in denen Gläubige aktiv an diesem Aufbau des Reiches Gottes mitarbeiten – und zwar *mitarbeiten* und nicht *mithelfen*. Nach dem Vatikanum wurden diese neu geschaffenen Strukturen schnell durch verschiedene Landessynoden, so z.B. durch die Würzburger Synode von 1971–1975 in Deutschland oder die Synode 1972 in der Schweiz, auf die jeweiligen konkreten Länderkontexte umgesetzt und entsprechende sogenannte »Rätestruktu-

ren« wie etwa Diözesanrat, Priestererrat, Pfarrgemeinderat etc. geschaffen. Der im Nachgang des Konzils aufbrechende selbstbewusste Katholizismus und die sich etablierende Theologie der Gemeinde, die vor allem auf dem Engagement der Gläubigen in und für ihre Gemeinde aufbaut(e), schlug sich in einem hohen Engagement der Gläubigen für »ihre« Kirche/Gemeinde nieder, in der sie endlich als Subjekte auch mitgestalten konnten und nicht länger Objekte einer auf den Kleriker zentrierten Pastoral waren. Kaum vorstellbar, dass die vielen Mitgestaltungsmöglichkeiten fünfzig Jahre später erheblich an Attraktivität eingebüßt haben, Pfarrgemeinderäte nur noch mit Mühe besetzt werden können und ein Engagement in der Kirche weniger attraktiv zu sein scheint als in anderen gesellschaftlichen Feldern.

Man könnte nun versuchen, das zurückgehende Engagement innerhalb der Kirchen mit einem Rückgang ehrenamtlichen Engagements überhaupt zu begründen, oder man könnte es mit einer häufig vermuteten Krise der Institutionen in Verbindung bringen. Allerdings muss man mit Blick auf freiwilliges Engagement feststellen, dass dieses eher steigt als sinkt. So verzeichnet der Dritte Freiwilligensurvey aus dem Jahr 2009 eine Engagementquote, d.h. einen Anteil freiwillig Engagierter an der Bevölkerung, die längerfristig bestimmte Aufgaben, Ar-

beiten oder Funktionen in bestimmten gesellschaftlichen Bereichen übernehmen, von 36% gegenüber 34% noch im Jahr 2004.<sup>1</sup>

### Stabiles freiwilliges Engagement

Betrachtet man die Bereiche des Engagements, so steht nach wie vor ein Engagement im Bereich Sport und Bewegung an erster Stelle, aber die Bereiche Kindergarten und Schule sowie Kirche und Religion folgen an zweiter bzw. dritter Stelle mit einer Engagementquote von 6,9%, mit einem gewissen Abstand folgt dann das soziale Engagement mit 5,2% sowie der Bereich Kultur und Musik sowie Freizeit und Geselligkeit.<sup>2</sup> Die Daten des Freiwilligensurveys zeigen somit ein großes und über eine Dekade hinweg weitgehend stabiles freiwilliges Engagement, in dem die Kirchen im aktiven Engagement den dritten Platz belegen. Es gibt also wenig Grund, am Engagementwillen der Bevölkerung als solchem zu zweifeln. Auch um das grundsätzliche kirchliche Engagement scheint es nicht so schlecht bestellt zu sein, immerhin 14% engagieren sich unter dem Dach der Kirchen.<sup>3</sup> Wie kommt es dann zu der Einschätzung, dass sich das Ehrenamt in der Kirche in einer Krise befindet?

Zum konkreten Engagement von Katholiken in ihren Pfarrgemeinden hat der Luzerner Politikwissenschaftler Antonius Liedhegener in jüngster Zeit eine Auswertung vorgelegt.<sup>4</sup> In seiner Untersuchung zum Engagement von Laien in katholischen Pfarrgemeinden unterscheidet er vier Gruppen



**Dr. Judith Könemann ist Professorin für Praktische Theologie (Religionspädagogik) an der Katholisch-Theologischen Fakultät der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster und dort Geschäftsführende Direktorin des Instituts für Katholische Theologie und ihre Didaktik.**

mit je unterschiedlichen Partizipationsgraden: Eine erste Gruppe wird als katholisch, aber nicht mit der Kirchengemeinde verbunden bezeichnet, diese macht 44,5% der Katholiken in der Untersuchung aus. Eine zweite Gruppe umfasst Personen, die sich der Pfarrgemeinde zugehörig fühlen, sich aber abgesehen vom Gottesdienstbesuch nicht weiter am Gemeindeleben beteiligen, diese macht einen Anteil von 19,2% aus. Eine dritte Gruppe, als kirchlich Aktive bezeichnet, besucht über den Gottesdienst hinaus noch weitere Veranstaltungen, Arbeitskreise der Pfarrgemeinde und wird mit 19,7% beziffert. Und die vierte Gruppe schließlich sind die kirchlich freiwillig Engagierten, die Verantwortung für bestimmte Dinge übernehmen und eigenverantwortlich ausüben, die insgesamt 14,5% aller Befragten Katholiken ausmachen.<sup>5</sup> Insgesamt stehen also, so Liedhegener, 53,4% Katholiken mit einem irgendwie gearteten Gemeindebezug 44,5% ohne jeden Gemeindebezug gegenüber, und 14,5% kann man als Engagierte betrachten.<sup>6</sup> Wie zu erwarten sind unter diesen Frauen überrepräsentiert, so sind z.B. 70% der Pfarrgemeinderatsmitglieder Frauen. Trotz dieser auf den ersten Blick ganz passablen Zahlen scheint es jedoch in der katholischen Kirche, vor allem im pastoralen Bereich, einen Mangel an Ehrenamtlichen oder Freiwilligen zu geben, und es scheint schwer zu sein, Christen und Christinnen für ein Engagement in der Kirche, vor allem in ihren Gemeinden und neuerdings pastoralen Räumen, zu gewinnen. Im Folgenden sollen Gründe dafür beleuchtet werden sowie die mögliche Rolle der Erwachsenenbildung für die Qualifikation von Ehrenamtlichen bzw. freiwillig Engagierten reflektiert werden.

Das sogenannte Ehrenamt hat in den letzten fünfzehn bis zwanzig Jahren einen deutlichen Strukturwandel erlebt, der vor allem im Zusammenhang mit der Diskussion um bürgerschaftliches Engagement ausführlich beschrieben und dargelegt worden ist.<sup>7</sup> In diesen Kontext fällt auch die inzwischen geläufige Unterscheidung

zwischen sogenanntem »neuem« und »altem« Ehrenamt, mit dem auch die unterschiedlichen, vor allem aber veränderten Motivlagen für freiwilliges Engagement beschrieben werden. Mit dem »alten« Ehrenamt ist ein traditionelles, vor allem altruistisches, stark auf Pflichterfüllung ausgerichtetes, die eigenen Bedürfnisse zurückstellendes und an (christlichen) Normen orientiertes Verhalten angesprochen, das die eigene Tätigkeit auch als Opfer für die gute Sache versteht. Demgegenüber ist das sogenannte »neue« Ehrenamt viel stärker auf die Verbindung von einem Engagement für die als gut befundene Sache bei gleichzeitiger subjektiver Sinnfindung und Sinnerfüllung ausgerichtet. Man – und das heißt innerhalb der Kirche meistens »frau« – ist nicht bereit, die eigenen Interessen der Sache nachzuordnen, sondern will beides: sich für etwas engagieren und gleichzeitig etwas subjektiv für sich gewinnen. Als wesentliche Motive werden hier angegeben: sich sinnvoll betätigen, Spaß und Freude an der Arbeit haben, Kontakte knüpfen, sich selbst verwirklichen und mitgestalten sowie Verantwortung übernehmen wollen.<sup>8</sup> Immer weniger geht es also um ein Ehrenamt, das aufopferungsvoll seinen Lohn im Himmel erhält, als vielmehr um ein selbstbestimmtes und sinnerfüllendes, Verantwortung übernehmendes Engagement, das mit »Wertschätzung, sozialer Anerkennung, Lust an der Tätigkeit«<sup>9</sup> gekoppelt ist.

### Eigene Kräfte zur Verfügung stellen

Mit dem Wandel in den Motivlagen und damit auch den Ansprüchen an das Engagement ist auch die Begrifflichkeit in die Kritik geraten. Gegenwärtig wird immer weniger von Ehrenamt gesprochen, sondern von Freiwilligenarbeit oder freiwilligem Engagement, womit auch wesentlich klarer formuliert ist, worum es geht, nämlich freiwillig die eigenen Kräfte für ein bestimmtes Anliegen in der Regel unentgeltlich zur Verfügung zu stellen.

### Kein Ersatz von Hauptamtlichen

In der veränderten Begrifflichkeit zeigt sich zudem noch ein weiteres für die Differenzierung zwischen Hauptamtlichkeit und freiwilligem Engagement in der Kirche bedeutsames Moment: Es geht – was ja offensichtlich manchmal in der Diskussion um Freiwillige in den neuen Seelsorgeräumen eine Sorge Hauptamtlicher zu sein scheint – nicht darum, Hauptamtlichkeit zu ersetzen, um damit Personal zu sparen, gerade dies ist in der Regel nicht das Ziel freiwillig Engagierter, denn diese suchen vielmehr häufig einen Ausgleich zu ihrer sonstigen Tätigkeit. Es geht aber auch nicht darum, durch Priester- bzw. Personalmangel entstehende Lücken mit dem Engagement von Freiwilligen schließen zu wollen. Zum einen ist dies von freiwillig Engagierten nicht gewollt, zudem liegt es nicht in der Struktur des freiwilligen Engagements, Hauptamtlichkeit zu ersetzen, sondern viele Engagierte verstehen sich als für ihren Bereich Verantwortliche, aber eben für ihren Bereich und nicht für das Ganze. Zum anderen werden »Ehrenamtliche ausgebeutet und überfordert, wenn sie darauf verpflichtet werden, dauerhaft und unbezahlt professionelle Kernaufgaben zu übernehmen, für die sie weder freigestellt noch ausgebildet sind«<sup>10</sup>.

Dass das innerkirchliche Verständnis von Engagement erst langsam beginnt, diese Veränderungen in den Motivlagen wahrzunehmen, muss nicht besonders betont werden, und vielleicht liegt genau darin die Krise des »Ehrenamtes« in den Gemeinden und pastoralen Räumen. Diese Krise betrifft insbesondere die Frauen, die in der Regel hinsichtlich der Ehrenamtlichkeit überrepräsentiert sind. Mit der zunehmenden Auflösung der alten Geschlechterordnungen, der Entkopplung von Männer- und Frauenbiografien, der Entkopplung von Sexualität und Reproduktion wie auch der Entkopplung des kulturellen Schemas der Zuständigkeit der Frauen für die Innenwelt und der Männer für



**Ehren-Sachen | Elifhan Tuncer, AWO-Altenheim (Bereich türkische Senioren/-innen)** Foto: Schiffer-Fuchs

die Außenwelt schwindet zunehmend die Pastormacht der Kirche<sup>11</sup> über die Frauen und befreien sich Frauen gleichzeitig von dieser. Je länger die Kirche an der natürlichen Geschlechterordnung mit den entsprechenden Aufgabenzuschreibungen festhält, je weniger sie bereit ist, Verantwortung zu übertragen, desto weniger wird sie Frauen und auch Männer finden, die nach wie vor bereit sind, sich in den ihnen vonseiten der Kirche eingeräumten Möglichkeiten zu engagieren. Denn: »Man geht nicht mehr der Norm wegen in die Kirche, sondern wegen spezifischer Bedürfnisse (...) Wenn die Gatter der ›kirchlichen Herde‹ offen sind, ändert sich die Situation für jene, die bleiben: Sie tun es nämlich ab sofort freiwillig.«<sup>12</sup> Den Bedürfnissen der Subjekt- und Biografieorientierung des sogenannten »neuen« Ehrenamtes, in dem sich vielfach die Bedürfnisse von Frauen

widerspiegeln, entgegenzukommen scheint also für ein weiteres Engagement der Frauen innerhalb pastoraler und gemeindlicher Strukturen unabdingbar zu sein. Welchen Beitrag kann kirchliche Erwachsenenbildung nun in dieser Situation und mit Blick auf freiwilliges Engagement leisten? Ein wesentlicher Beitrag der kirchlichen Erwachsenenbildung liegt auf der Hand. Als kirchlicher Erwachsenenbildung fällt ihr die Weiterbildung und Unterstützung freiwillig Engagierter zu. Dies können Fort- und Weiterbildungen in ganz unterschiedlichen Bereichen sein. Mit Blick auf das eben Ausgeführte sind hier selbstverständlich Angebote zu nennen, die Frauen, aber auch Männer in ihren Bedürfnissen und in der Wahrnehmung ihrer Interessen stärken und sie so auf Aufgaben vorbereiten oder in diesen begleiten und die ferner Netzwerkbildung ermöglichen.

### Mündige Mitsprache

Auf zwei m.E. wesentliche Handlungsmöglichkeiten kirchlicher Erwachsenenbildung macht in diesem Zusammenhang auch die fast in Vergessenheit geratene »Niederländische Denkschrift zur Funktion und Zukunft der Erwachsenenbildung« aus dem Jahr 1969 aufmerksam, die die Notwendigkeit der Förderung der Kommunikations- und Artikulationsfähigkeiten durch Erwachsenenbildung betont und darin eine ihrer entscheidenden Aufgaben sieht: Dass »Menschen überall menschenwürdig in Freiheit und Solidarität leben können, ist ohne die mündige Mitsprache von Einzelnen und Gruppen nicht denkbar«<sup>13</sup>. Erwachsenenbildung kann hier Befähigungs- und Ermächtigungsarbeit leisten. Der andere entscheidende Ansatz der Denkschrift liegt darin, dass Erwachsenenbildung nicht nur eine wahrheitsrezeptive, sondern wahrheitsverändernde Funktion hat. Dazu kann sie »auch die Form von Aktionen annehmen, wenn das edukative Element und die Reflexion bewusst darin eingebaut sind«. Denn »[M]an kann die Realisierung der Freiheit nicht fordern, ohne dass man gleichzeitig eine Gesellschaft zu schaffen versuche, in der alle Menschen optimale Chancen und den größtmöglichen Spielraum zur Verwirklichung ihrer Freiheit erhalten«<sup>14</sup>. Damit wird die konkrete Praxis also selbst der Ort des Bildungsgeschehens, Praxis wird so zum Moment des Bildungsprozesses der Erwachsenenbildung. Dieser Ansatz ist deshalb auch so interessant, weil darin die sozialen Bewegungen als Ort des erwachsenenbildnerischen Lernens genuin und konzeptionell eingeschlossen sind. Die Praxis vor Ort wird zum Ort des Bildungsgeschehens, dadurch dass dieses dann auch zum Gegenstand der Reflexion wird. Leicht ist dieser Ansatz aus der allgemeinen Erwachsenenbildung auf die kirchliche Erwachsenenbildung zu übertragen, denn als eine diakonisch-politische Erwachsenenbildung ist auch die kirchliche Erwachsenenbildung »nicht nur mit den Möglichkeiten zu sachlich-

kritischer Partizipation im Rahmen der bestehenden Gesellschaftsordnung [befasst], sondern sie macht auch bewusst, welche Wünsche, Bedürfnisse und Möglichkeiten in dieser Gesellschaftsordnung unterdrückt oder vernachlässigt werden«<sup>15</sup>.

### Vernetzung

Ein letzter hier anzusprechender Punkt betrifft vor allem den Aspekt der Vernetzung, berührt jedoch ein Engagement, das über Gemeinde bzw. pastoralen Raum hinausreicht und zugleich mit der Idee der Gemeinde verbunden bleibt. Gemeint ist hier der Beitrag kirchlicher Erwachsenenbildung zu intermediären Projekten, die nicht ausschließlich auf der Ebene der Pfarrgemeinde angesiedelt sind und von dieser getragen werden, sondern übergeordnet in einer Vernetzung mit anderen kirchlichen Akteuren oder auch nicht kirchlichen Akteuren hinsichtlich ihrer Trägerschaft breiter – auch hinsichtlich der Akteure – aufgestellt sind und in denen sich vor allem freiwillig Engagierte engagieren. So könnte z.B. ein Projekt der Sozialpastoral von freiwillig Engagierten einer Gemeinde oder aus einem pastoralen Raum initiiert werden, sich dann aber breiter aufstellen und sich mit freiwillig Engagierten nicht kirchlicher Träger vernetzen, z.B. von Amnesty International, und mit diesen eine gemeinsame Trägerschaft eingehen. Ein solches Projekt könnte beispielsweise die Initiative einer vor Ort angebotenen kirchlichen Erwachsenenbildung sein. Im Projekt würden sich dann Freiwillige aus der Gemeinde und Mitglieder von Amnesty International gleichermaßen engagieren und dieses Projekt gemeinsam tragen. Begleitet würde es ganz im Sinne des oben ausgeführten niederländischen Dokuments durch eine kirchliche Erwachsenenbildung innerhalb des pastoralen Raumes, die die notwendigen Räume für Planung und Reflexion zur Verfügung stellt. Zentral ist hier vor allem, dass solche Projekte, obgleich sie nicht von der Gemeinde allein verantwortet werden, dennoch Projekte der Gemeinde

und angebunden an die kirchliche Erwachsenenbildung bleiben und nicht zum privaten christlichen Engagement der freiwillig Engagierten mutieren, die auch noch einer Gemeinde im pastoralen Raum angehören. Damit zählt eine Gemeinde/ein Pastoralraum auch dann Projekte zu ihrem eigenen Tätigkeitsfeld, wenn diese Projekte zwar von einigen freiwillig Engagierten der Gemeinde maßgeblich geführt werden, diese aber weder örtlich auf Gemeindegebiet liegen noch die Gemeinde/der Pastoralraum explizite Trägerin und Organisatorin des Projektes ist. Diese Projekte sind so nicht genuiner Bestandteil der Pastoral der Gemeinde, sind aber auch nicht von der Gemeinde losgelöst, sondern bleiben personell u.U. auch teilinstitutionell an diese rückgebunden.

Kirchliche Erwachsenenbildung kann diese intermediären Projekte unterstützen und begleiten, sie kann sich aber gleichzeitig selbst auch als ein intermediäres Projekt verstehen, gerade dadurch dass sie vielfach eine bildende und vermittelnde Rolle einnimmt, indem sie z.B. freiwillig Engagierten Raum zur Reflexion zur Verfügung stellt oder Möglichkeiten der Ermächtigung und Weiterbildung. Sie kann so Menschen dazu befähigen, selbst zu intermediären Akteuren zu werden und eigene Projekte zu initiieren, und sie kann selbst solche Projekte initiieren, kann selbst als zivilgesellschaftlicher Akteur mit kirchlich freiwillig Engagierten auftreten, ohne dabei ihren Charakter als kirchliche Erwachsenenbildung zu verlieren. Darin läge nicht nur ein großes Zukunftspotenzial für kirchliche Erwachsenenbildung, sondern auch für das Engagement Freiwilliger in der Kirche.

### ANMERKUNGEN

- 1 Vgl. Hauptbericht 2010.
- 2 Hauptbericht 2010, S. 6.
- 3 Hauptbericht 2010, S. 28: gegenüber fast 50%, die sich in Vereinen und Verbänden engagieren, und 13% in Initiativen und Gruppen.
- 4 Hier greife ich auf die nicht repräsentative Studie zu Engagementquoten in katholischen Pfarrgemeinden von Antonius Liedhegener zurück. Vgl. Liedhegener 2011, S. 87–130. Die

Daten zu dieser Sekundäruntersuchung von Liedhegener stammen aus dem an der Kath.-Theol. Fakultät Bochum durchgeführten Projekt »Crossing over«, einem Vergleich katholischer Pfarrgemeinden in den USA und in Deutschland. Der Datensatz betrug 1.054 befragte Katholiken. Zu beachten ist im Folgenden, dass das Engagement in Pfarrgemeinden nicht übereinstimmend ist mit einem Engagement im Bereich Kirche/Religion, wie es die Kategorie des Freiwilligensurveys erfasst. Von daher können die Daten nicht unmittelbar verglichen werden.

5 Vgl. dazu Liedhegener 2011, S. 94 f.

6 Ebd., S. 95.

7 Vgl. die Darstellung bei Hoof 2001.

8 Vgl. Hoof 2010, S. 36; ferner Peras 2001, S. 63–77.

9 Karle 2012, S. 12.

10 Ebd., S. 23.

11 Vgl. Bucher 2008, S. 168.

12 Ebd., S. 166.

13 Gesellschaftskritik durch Weiterbildung 1970.

14 Ebd., S. 79 f.

15 Ebd., S. 87.

### LITERATUR

- Bucher, R. (2008): Die Frauen in der neuen Lage der Kirche. Anmerkungen aus pastoraltheologischer Sicht zu den Studien der kfd. In: kfd (Hg.): Eine jede hat ihre Gaben. Studien, Positionen und Perspektiven zur Situation von Frauen in der Kirche. Ostfildern, S. 165–173.
- Gesellschaftskritik durch Weiterbildung (1970). Die niederländische Denkschrift zur Funktion und Zukunft der Erwachsenenbildung. Übersetzt von Marie-Theres Starke. Beiträge zur Erwachsenenbildung. Osnabrück.
- Hauptbericht des Freiwilligensurveys 2009 (2010). Ergebnisse der repräsentativen Trenderhebung zu Ehrenamt und Freiwilligenarbeit und Bürgerschaftlichem Engagement. Zusammenfassung, vorgelegt von TNS Infratest Sozialforschung München. München. Download: [http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/3\\_20Freiwillegensurvey-Hauptbericht,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf](http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/3_20Freiwillegensurvey-Hauptbericht,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf) (20.07.2012).
- Hoof, M. (2010): Freiwilligenarbeit und Religiosität. Münster.
- Karle, I. (2012): Professionalität und Ehrenamt: Herausforderungen und Perspektiven. In: PTH 32, S. 11–25.
- Liedhegener, A. (2011): Vor der Krise. Freiwilliges Engagement in katholischen Pfarrgemeinden zu Beginn des 21. Jh. In: Reinhold, K., Sellmann, M. (Hg.): Katholische Kirche und Gemeindeleben in den USA und in Deutschland. Überraschende Ergebnisse einer ländervergleichenden Umfrage. Münster, S. 87–130.
- Peras, M. (2001): Motive für ehrenamtliche Arbeit. In: Bender W. (Hg.): »Ich bewege etwas«, Ehrenamtliches Engagement in der katholischen Kirche. Freiburg.

Thomas Gensicke

# Freiwilliges Engagement als Bildungsprozess

## Zivilgesellschaft und Freiwilligentätigkeit in Deutschland zwischen 1999 und 2009

**Dieser Artikel gibt einen aktuellen Einblick in die Forschungslage und die Bedeutung des freiwilligen Engagements für die Entwicklung und den Erhalt einer Zivilgesellschaft.**

Die Qualität einer Gesellschaft bemisst sich auch daran, ob sich ihre Bürger an öffentlichen Aktivitäten beteiligen und sich freiwillig engagieren. Dabei ist es nicht die Hauptaufgabe der Zivilgesellschaft, soziale Leistungen oder die soziale Integration der Gesellschaft zu sichern, wie von einer von der Verwertung her denkenden Politik gern unterstellt wird. Diesen Versuch des Sichherausmogelns aus ihren Kernaufgaben lassen die Bürger der Politik, dem Staat, aber auch der Wirtschaft nicht durchgehen. Außerdem sichern zuallererst Familie und private Netzwerke die soziale Integration.

Es geht vielmehr darum, dass möglichst viele Menschen freiwillig öffentliche Verantwortung für das Gemeinwesen, für ihr soziales Umfeld und andere Menschen übernehmen. Bürger, die sich öffentlich engagieren, füllen eine ganz eigene soziale Rolle aus. Bedient man sich der Begriffe der älteren Politikwissenschaft, kann man sagen, dass es im Bereich der Vereine, Organisationen und Institutionen der Zivilgesellschaft («Selbstorganisation», «Dritter Sektor») am besten möglich ist, über die alltägliche Rolle des

»Bourgeois« hinauszuwachsen und zum »Citoyen« zu werden.

Mit Aristoteles zu sprechen, entwickelt der engagierte Mensch eine wichtige Seite seines Wesens von der Möglichkeit zur Wirklichkeit. Zivilgesellschaftliches Engagement ist somit vor allem ein massenhafter Akt der Persönlichkeitsbildung, oft (aber nicht immer!) mit positiven sozialen Wirkungen. Diese sind jedoch eher Abprodukte eines Bildungsprozesses. Ganz in diesem Sinne sollte eigentlich auch Bildung im Allgemeinen verstanden werden. Aber dieselbe Politik, die das Engagement der Bürger verwerten will, rückt heute auch die Bildung in die Nähe der wirtschaftlichen Verwertung.

### Zivilgesellschaft sichtbar machen

Die Zivilgesellschaft mit ihrem Kern, dem freiwilligen Engagement, ist nicht nur ein soziales Bildungsmodell, sondern auch ein Bereich der öffentlichen Sozialberichterstattung geworden. Im Gefolge der Forschungen über den Dritten Sektor, die dessen Einkünfte und Ausgaben sowie Beschäftigungswirkungen beschreiben, entstand eine Engagementforschung, die sich mit dem zivilgesellschaftlichen Verhalten der Bevölkerung beschäftigt. Die Berichterstattung über die Zivilgesellschaft sorgt für »Visibility«, wenn man ein Schlagwort der UNO dafür

verwenden will. Indem die Frage beantwortet wird, in welchem Maße sich die Bürger öffentlich beteiligen und sich freiwillig engagieren, zeigt sich in Zeiten der immer stärkeren Vermarktung der Gesellschaft das Bedürfnis vieler Menschen nach sozialer Mitgestaltung. Das vielfältige Engagement der Sporttrainer, Rettungshelfer, Sterbebegleiter, Schöffen, Ausbilder, Betreuer im Sozialwesen, Wegewarte, Chorleiter, Presbyter, Wahlkampfhelfer, der bürgerschaftlich am Wohnort und in der Region Engagierten und vieler anderer wird aus den sozialen Nischen in das öffentliche Licht gerückt.

Der »Freiwilligensurvey« ist das Flaggschiff der Engagementforschung in Deutschland. Er stellt repräsentative Einblicke in Fakten und Trends zum Ehrenamt, zu Freiwilligenarbeit und Bürgerengagement zur Verfügung. Einbezogen werden auch die verschiedenen Formen der Initiativen- und Projektarbeit sowie der Selbsthilfe. Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) stellt dafür alle fünf Jahre (bisher 1999, 2004, 2009, nächste Welle 2014) umfassende Fördermittel zur Verfügung.<sup>1</sup> Nirgends auf der Welt wurde bisher die Engagementforschung so aufwendig betrieben.

### Öffentliche Beteiligung ist nicht selbstverständlich

Es ist nicht selbstverständlich, dass Menschen die Schwelle vom Privaten zur Öffentlichkeit nicht nur im Rahmen des Bildungs- oder Erwerbs-



**Dr. Thomas Gensicke ist Senior Projektleiter Bereich Familie, Bildung, Bürgergesellschaft bei TNS Infratest Sozialforschung GmbH.**

systems überschreiten, sondern auch im Rahmen der Zivilgesellschaft. Zwar traf das 2009 auf einen Großteil der Bevölkerung zu, aber in verschiedenen Gruppen der Bevölkerung war oder ist der Anteil organisatorisch wenigstens locker integrierter Personen niedriger (z.B. bei Migranten, in der einfachen Bildungsschicht, bei älteren Menschen und in den neuen Ländern). Das ist von Bedeutung, da der Bezug zu den Organisationen viele Anstöße zur Übernahme freiwilliger Tätigkeit gibt.

Die Übernahme von zivilgesellschaftlichen Aufgaben und Arbeiten, die Verpflichtungen, aber auch Chancen der Entwicklung der Persönlichkeit mit sich bringen, trägt den Bereich der Gruppen und Vereine mehr als die Arbeit der öffentlichen Institutionen und Einrichtungen. Diese könnten wegen ihrer staatlichen Finanzierung auch ohne Ehrenamtliche funktionieren, wenn auch nicht durch die Zivilgesellschaft mitbestimmt und ohne das nötige Quäntchen mitmenschlicher Qualität seitens der Freiwilligen. Mancher Bereich allerdings, wie etwa die Katastrophen- und Rettungsdienste, würde ohne Freiwillige zusammenbrechen. Tätigkeiten von Freiwilligen werden im Freiwilligensurvey wörtlich erfasst. Daraus ergibt sich eine sogenannte Engagementquote, die den Anteil »Freiwilliger« bzw. »Ehrenamtlicher« an der Bevölkerung schätzt. Der Umfang der öffentlichen Beteiligung zeigt zunächst an, inwiefern die Infrastruktur der Vereine, Organisationen und Institutionen von der Bevölkerung tatsächlich genutzt wird. Waren 1999 66% der Bürgerinnen und Bürger öffentlich beteiligt, so waren es 2009 71%. Die öffentliche Beteiligung ist vor allem bei älteren Menschen stark gestiegen, und das erwies sich als eine gute Voraussetzung, unter ihnen mehr Freiwillige zu gewinnen.

### Engagement stabil bis steigend

Der Anteil der Freiwilligen an der Bevölkerung entwickelte sich ähnlich wie die öffentliche Beteiligung (inklusive des Engagements). Nach einem

Anstieg zwischen 1999 und 2004 (von 34% auf 36%) änderte sich in der Folgeperiode nichts mehr (2009: 36%). Deutlich mehr als ein Drittel an Freiwilligen in Deutschland sind eine gewaltige Bürgerbewegung. Vieles davon beruht auf bürgerschaftlichen Traditionen, die schon im 18. Jahrhundert entstanden und im folgenden Jahrhundert in die Breite und Masse gingen. Im 20. Jahrhundert wurden diese Traditionen modernisiert und durch neue Formen erweitert. Internationale Untersuchungen ordnen Deutschland in eine Gruppe hoch organisierter Länder des modernen Typs ein. Vor uns liegen in Europa die Skandinavier und die Holländer, weit zurück dagegen die Süd- und Osteuropäer. Auf einer sozial und mental wenig mit Europa vergleichbaren Basis wird den USA eine besonders hohe Engagementquote zugeschrieben.

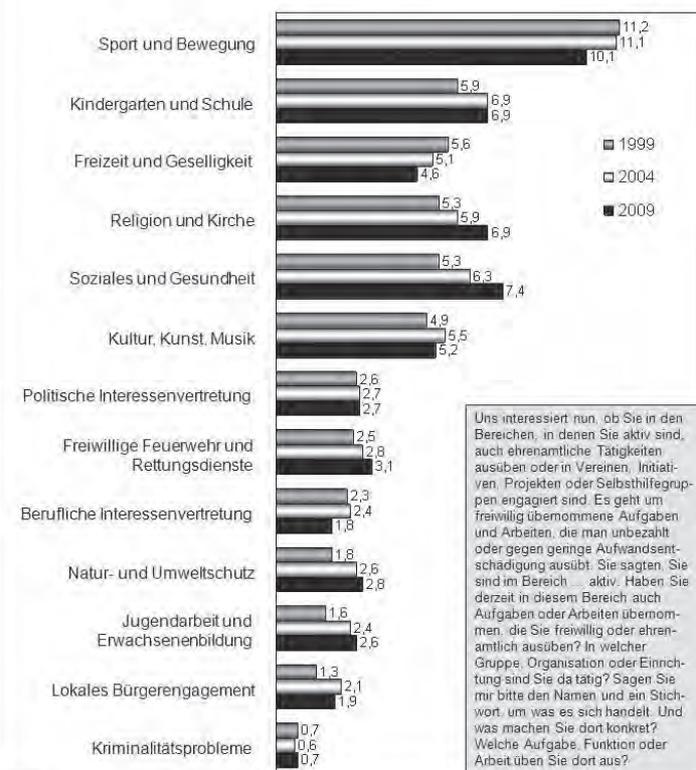
Diese ist sowohl eine Kompensation für fehlende Sozialleistungen des Staates als auch ein Ausdruck des Selbstbewusstseins der staatsfernen Regelung sozialer Angelegenheiten durch die Bürger.

Engagierte Menschen sind in den vielfältigsten Zusammenhängen tätig. Freiwillige Tätigkeiten lassen sich vereinfachend 13 Bereichen zuordnen (vgl. Grafik 1). Der Sport ist der ungleich größte Sektor, und wer über Land fährt, sieht das auch an den vielen und ausgedehnten Sportarealen. Wie der Sport sind auch die Bereiche Kultur und Freizeit vorrangig in Vereinen organisiert, und diese Struktur kann als die eigentliche Basis der deutschen Zivilgesellschaft betrachtet werden. Politisches Engagement und bürgerschaftliche Aktivität vor Ort sind wichtig, binden aber weit weniger Freiwillige.

Grafik 1

### Freiwilliges Engagement in 14 Bereichen

Bevölkerung im Alter ab 14 Jahren (Angaben in Prozent): Mehrfachnennungen



Uns interessiert nun, ob Sie in den Bereichen, in denen Sie aktiv sind, auch ehrenamtliche Tätigkeiten ausüben oder in Vereinen, Initiativen, Projekten oder Selbsthilfegruppen engagiert sind. Es geht um freiwillig übernommene Aufgaben und Arbeiten, die man unbezahlt oder gegen geringe Aufwandsentschädigung ausübt. Sie sagten, Sie sind im Bereich ... aktiv. Haben Sie derzeit in diesem Bereich auch Aufgaben oder Arbeiten übernommen, die Sie freiwillig oder ehrenamtlich ausüben? In welcher Gruppe, Organisation oder Einrichtung sind Sie da tätig? Sagen Sie mir bitte den Namen und ein Stichwort, um was es sich handelt. Und was machen Sie dort konkret? Welche Aufgabe, Funktion oder Arbeit üben Sie dort aus?

tnsinfratest

Sozialforschung

Eine weitere Traditionslinie der Zivilgesellschaft bilden die zumeist an Institutionen und Einrichtungen gebundenen Bereiche »Kirche und Religion«, »Soziales und Gesundheit« sowie »Kindergarten und Schule«. In dieses Umfeld gehört auch die »Außerschulische Jugend- und Bildungsarbeit«, die aber von kleinerem Umfang ist. Während der Vereinsbereich beim Sport, vor allem aber bei »Freizeit und Geselligkeit« Rückgänge an Freiwilligen zu verkraften hatte, konnte der institutionalisierte Bereich dagegen durchweg Zuwächse verbuchen.

Die Verschiebungen der Bereichsstruktur der Zivilgesellschaft haben zwei Hintergründe, zum einen den demografischen Wandel, zum anderen den Druck auf den Wohlfahrtsstaat seit dem Verschwinden des Eisernen Vorhangs. Dem Sport fehlt der Nachwuchs und den sozialen Institutionen das Geld. Wenn Eltern die Klassenzimmer renovieren und das zunehmende soziale Prekariat durch Freiwillige aus der Mittelschicht mit Essen und Kleidung versorgt werden muss, dann bezeugt das zwar bürgerschaftliche Verantwortung, ist aber auch ein Armutszeugnis für Politik, Staat und Wirtschaft.

### Steigende Bereitschaft zum Engagement

Eine der interessantesten Entwicklungen in der vom Freiwilligensurvey beobachteten Dekade besteht darin, dass immer mehr aktuell nicht engagierte Menschen im Verlaufe der Zeit eine aufgeschlossene Einstellung zum freiwilligen Engagement einnahmen. Das waren 1999 erst 26%, 2004 32%, aber 2009 schon 37% der Bevölkerung (Grafik 2). Besonders hoch ist der Anteil an zum Engagement Bereiten bei jungen Menschen. Dennoch ist auffällig, dass die Bereitschaft zur Übernahme einer freiwilligen Tätigkeit zumeist im Unverbindlichen blieb (»eventuell zum Engagement bereit«: 1999: 16%, 2004: 20%, 2009: 26%).

Regional oder international mobile Menschen sind verbindlicher zum Engagement bereit. 16% derjenigen, die

erst bis zu zwei Jahre an ihrem neuen Wohnort leben, wollen sich bestimmt engagieren, sowie 14% derjenigen, die seit drei bis zehn Jahren dort wohnen. Das trifft ganz besonders auf Frauen zu; sogar jede fünfte erst kurz Ansässige war bestimmt zum Engagement bereit (19%). Es ist nachvollziehbar, dass Menschen am neuen Wohnort einerseits weniger in Familien- und Freundeskreise und in Vereine und Organisationen einbezogen sind, andererseits ein besonderes Interesse an privater und sozialer Integration haben.

### Mix aus gesellschaftlichen und persönlichen Motiven

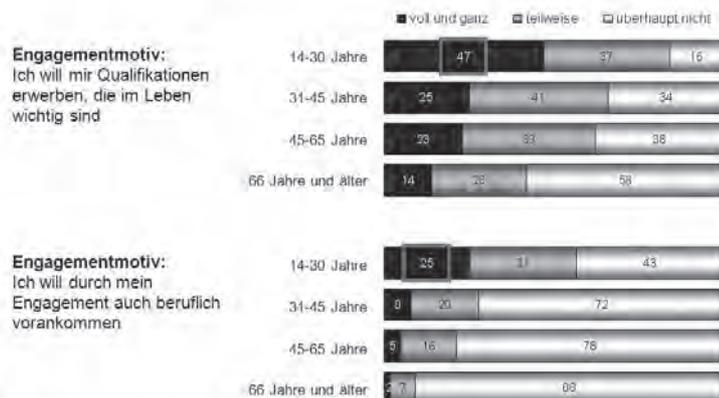
Bei den Bürgern hat sich in den letzten Jahrzehnten viel Frustration und Missfallen gegenüber der Politik angesammelt, aber viele Freiwillige engagieren sich weiterhin, gerade weil sie die Gesellschaft (zumindest im Kleinen) mitgestalten wollen.<sup>2</sup> Daneben tragen viele ein Bedürfnis nach Geselligkeit an das Engagement heran. Die Möglichkeit, durch das Engagement mit interessanten Menschen zusammenzukommen, ist als eine Art Kontaktbörse besonders für junge Menschen wichtig und für sie sogar bedeutsamer als die Gestaltung des sozialen Umfelds. Neben den gesellschaftlichen und ge-

selligen Motiven gibt es auch auf persönliche Interessen bezogene Gründe, sich zu engagieren. Das Bedürfnis, durch das Engagement Qualifikationen zu erwerben oder beruflich voranzukommen, spielt vor allem für jüngere Menschen, die noch am Anfang ihrer Lebenskarriere stehen, eine wichtige Rolle (Grafik 3), aber auch für Arbeitssuchende, vor allem in den neuen Ländern. Arbeitslose erhoffen sich darüber hinaus soziale Kontakte sowie mehr Ansehen und Einfluss in ihrem Lebensumfeld.

Oberste Maxime ist für die Engagierten allerdings, dass die freiwillige Tätigkeit auch Spaß macht, und dieser Ertrag ist zumeist auch gegeben. Freiwilliges Engagement wird nicht vorrangig als aufopferungsvolle und selbstlose Tätigkeit empfunden, auch wenn viele Engagierten in hohem Maße einsatzbereit und belastbar sein müssen, insbesondere bei den Freiwilligen Feuerwehren und den Rettungsdiensten. Aber auch dort sagen nur 26% der Engagierten, in hohem Maße selbstlos sein zu müssen, und das ist auch der höchste Wert aller Bereiche.

Die Freude an der Tätigkeit ist für viele Freiwillige eng damit verbunden, einen Beitrag zum Gemeinwohl erbringen und anderen Menschen helfen zu wollen. Viele wollen ihre Fähigkeiten und Kenntnisse erweitern, aber auch das bereits im Leben Erwor-

Grafik 2  
Qualifizierungs- und Berufsmotiv nach Lebensalter  
Alle Engagierten ab 14 Jahren (Angaben in %)



bene einbringen, vor allem mit fortschreitendem Alter. Das Engagement ist ein praktisches Lernfeld, in dem Kenntnisse und Erfahrungen erweitert werden können. Junge Freiwillige berichten besonders häufig davon, im Engagement wichtige Dinge gelernt zu haben.

### Älteren Menschen

Den auffälligsten Trend gab es bei den älteren Menschen. Bei den über 65-Jährigen ist das freiwillige Engagement zwischen 1999 bis 2009 von 23% auf 28% gestiegen. Besonders die jungen Senioren im Alter von 60 bis 69 Jahren trieben zunächst diese Entwicklung voran. In der Folge hat sie sich vermehrt auf die älteren Alten verlagert. Die Altersgrenze, bis zu der sich ältere Menschen noch recht aktiv in die Zivilgesellschaft einbringen, hat sich in Richtung von etwa 75 Jahren hinausgeschoben (vgl. Grafik 4). Jenseits davon machen sich weiterhin gesundheitliche Hindernisse des Alters bemerkbar.

Hinter den Veränderungen bei den älteren Menschen verbergen sich zwei Effekte. Zum einen führen der bessere Bildungsstand, ein sich wandelnder Lebensstil und die gesteigerte Fitness zu mehr Engagement. Zum anderen

haben diejenigen Jahrgänge, die den ersten großen Aufschwung der Zivilgesellschaft in der Bundesrepublik in den 1960er- und 1970er-Jahren getragen haben, ganz wesentlich zum »Boom« des Engagements unter den Älteren beitragen, da sie weiterhin sehr engagiert geblieben sind. Sie haben mit ihrer Prägung und ihrem veränderten Lebensstil das Altersbild des zivilgesellschaftlichen Verhaltens deutlich verändert.

Thematisch sind die freiwilligen Tätigkeiten älterer Menschen weiterhin oft im kirchlichen und sozialen bzw. gesundheitlichen Bereich angesiedelt. Allerdings ist der Sport als dritter großer Schwerpunkt dazugekommen. Außerdem blieben Kultur und Musik sowie der Freizeitbereich größere Bereiche des Engagements älterer Menschen. Auffällig ist die Zunahme des Engagements in den Bereichen Umwelt- und Tierschutz, in der Politik sowie im lokalen Bürgerengagement. Außerdem kümmern sich die Älteren vermehrt um gesundheitlich geschwächte bzw. höher betagte Senioren.

Die Politik wäre jedoch schlecht beraten, das große soziale Engagement der Älteren einfach als billige Ressource zur Lösung der Probleme des demografischen Wandels zu betrachten. Der Unmut älterer Freiwilliger, die sich um

ältere Menschen kümmern, mit den Bedingungen des Engagements hat zugenommen. Wer in Zeiten knapper Sozialkassen in Parallelrollen zu bezahlten Beschäftigten gedrängt wird, verlangt mehr fachliche Qualifikation und materielle Anerkennung. Der Druck auf Hauptamtliche und Freiwillige zugleich verwässert jedoch den zivilgesellschaftlichen Charakter des Engagements.

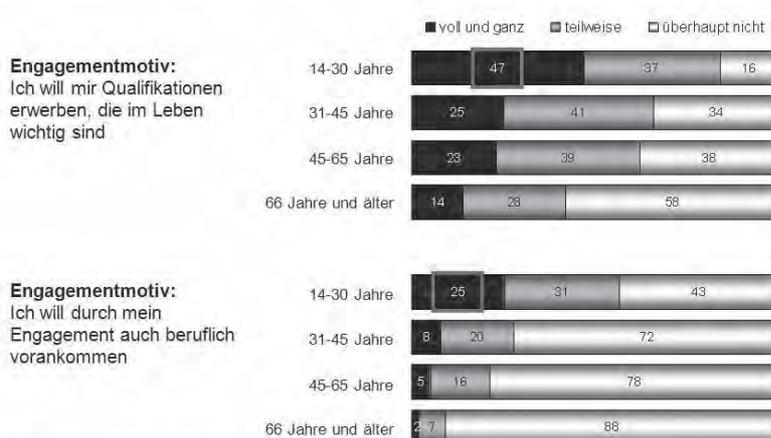
### Familien

Es sind nicht nur die älteren Menschen, die einen zunehmenden Beitrag zur Zivilgesellschaft und zum freiwilligen Engagement erbringen, sondern auch diejenigen Jahrgänge, die sich im Familienalter befinden. Man erkennt die Bedeutung des Engagements von Familien für die Zivilgesellschaft daran, dass bei den 35- bis 54-Jährigen das Engagement von Menschen in größeren Haushalten besonders hoch und gestiegen ist (Haushalte mit drei Personen: 1999 33%, 2009 42%, mit vier Personen: 1999 45%, 2009 50%, mit fünf Personen und mehr: 1999 49%, 2009 53%).

Dieser Trend wirkte sich zwar nicht steigernd auf die bundesweite Engagementquote aus wie der bei den älteren Menschen, war aber umso wichtiger, da im Zuge des demografischen Wandels der Anteil der Familienjahrgänge an der Gesamtbevölkerung geschrumpft ist, während der Anteil der Älteren gestiegen ist. Man kann sagen, dass die Familienjahrgänge ihr rückläufiges Gewicht in der Bevölkerung durch mehr freiwilliges Engagement ausgeglichen haben und damit besonders zur Stabilität der Engagementquote beigetragen haben.

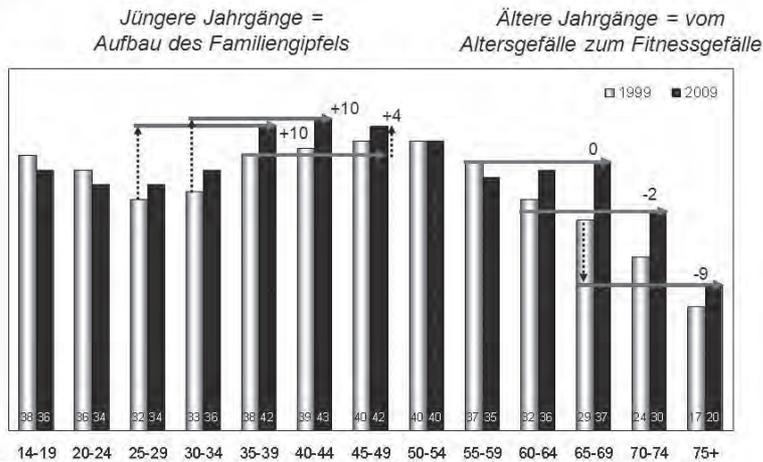
Das Engagement in den Familienhaushalten richtet sich stark an Kindern und Jugendlichen aus, oft den eigenen. Dabei spielt für Engagierte im Alter zwischen 35 und 44 Jahren der Engagementbereich »Kindergarten und Schule« eine zentrale Rolle. Knapp ein Viertel der Engagierten in dieser Altersgruppe mit mindestens drei Personen im Haushalt ist in Kindergarten oder Schule engagiert (1999:

Grafik 3  
**Qualifizierungs- und Berufsmotiv nach Lebensalter**  
Alle Engagierten ab 14 Jahren (Angaben in %)



Grafik 4

### Freiwillig Engagierte nach 13 Altersgruppen (Kohorteneffekte 1999-2009) Bevölkerung ab 14 Jahren (Angaben in %)



tns infratest

Quelle: Freiwilligensurveys 1999, 2004 und 2009

Sozialforschung

17%, 2004: 19%, 2009: 23%). Auch im Bereich »Außerschulische Jugend- und Bildungsarbeit« waren in dieser Lebenslage deutlich mehr Freiwillige engagiert als im Durchschnitt.

Das hohe Engagement von Familien macht deutlich, dass Erwerbs- und Familienarbeit an sich nicht in Opposition zum freiwilligen Engagement steht. Allerdings ist es häufiger zeitlich befristet angelegt, was mit der Kopplung vieler dieser Tätigkeiten an eine bestimmte Altersphase der Kinder zu tun hat und auch mit bestimmten Ämterperioden (z.B. Elternbeirat). Besonders Frauen, deren Engagement in hohem Maße mit dem Vorhandensein von Kindern im Haushalt verknüpft ist, tun sich schwerer als Männer, in der Phase des »Empty Nests« eine thematisch andere freiwillige Tätigkeit aufzunehmen.

### Ungebrochener Schichtungsbias

Personen mit höherer Bildung und höherem beruflichen Status sind besonders häufig freiwillig engagiert, solche mit mittlerem Status nur durchschnittlich und jene mit einfachem Status deutlich unterdurchschnittlich. Es ist nicht so sehr das Einkommen und die wirtschaftliche Lage an sich, die die Neigung zu öffentlicher Aktivität und zum freiwilligen Engagement erklä-

ren, sondern ein gehobener Lebensstil, der an bestimmte Berufe oder soziale Schichten angekoppelt ist und der zivilgesellschaftliche Aktivitäten selbstverständlich mit einschließt.

Beispielsweise haben Lehrer oder andere höhere öffentlich Bedienstete schon beruflich einen engen Bezug zum Gemeinwesen. Selbstständige wollen durch Aktivitäten in Vereinen und Organisationen ihr lokales Netzwerk verbessern, Freiberufler und Führungskräfte engagieren sich in Verbänden, sozial höhergestellte Charity-Ladies organisieren Spendenpartys usw. Das ist jedoch nur ein kleiner Ausschnitt der Hintergründe des Engagements der gehobenen Schicht, die oft auch in bürgerschaftlichen Angelegenheiten, in der Kirche oder anderswo tätig ist.

Bei jungen Leuten hat sich die Bedeutung des höheren Bildungswegs für die Neigung zum Engagement weiter verstärkt (besonders auch in den neuen Ländern), was zusammen mit dem rückläufigen Engagement junger Erwerbstätiger eine bedenkliche Entwicklung darstellt. Im Rahmen der Bevölkerung ist der Schichtungsbias allerdings eher stabil. In die Förderung des Engagements müssen sowohl junge Menschen mit einem mittleren und einfachen sozialen Profil vermehrt einbezogen werden, desgleichen (und oft im Zusammenhang damit) Migranten.

## ANMERKUNGEN

- 1 Zuletzt wurden 2009 bundesweit 20.000 Menschen im Alter ab 14 Jahren durch TNS Infratest Sozialforschung München telefonisch repräsentativ befragt. Außer der bundesweiten Auswertung (vgl. Gensicke/Geiss 2010a) wurde für fast jedes Bundesland eine Landesauswertung durchgeführt, von denen die meisten im Internet veröffentlicht sind (vgl. eine kleine Auswahl in der Literaturliste). Außerdem gab es eine detaillierte Analyse für die neuen Länder im Vergleich zu den alten Ländern, die bald im Internet veröffentlicht wird (vgl. Gensicke/OLK 2011).
- 2 Da hier wenig Platz zur Präsentation von Daten ist, verweise ich auf die umfangreiche Analyse der Motive der Freiwilligen in Gensicke/Geiss 2010a (Teil A, Kapitel 4, Selbstverständnis, Motive und Erwartungen freiwillig Engagierter).

## LITERATUR

- Gensicke, T.; Olk, T. (2011): Stand und Entwicklung des bürgerschaftlichen Engagements in Ostdeutschland/den neuen Bundesländern, Bericht im Auftrag des Bundesministeriums des Inneren über den Stand der zivilgesellschaftlichen Entwicklung in den neuen Ländern. Halle/Saale (erscheint 2013 im VS Verlag für Sozialwissenschaften).
- Gensicke, T.; Geiss, S. (2011): Zivilgesellschaft und freiwilliges Engagement in Berlin 1999 – 2004 – 2009: Ergebnisse des Freiwilligensurveys, der repräsentativen Erhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement. Studie im Auftrag des Berliner Senats, TNS Infratest Sozialforschung, München, [http://www.berlin.de/imperia/md/content/buergeraktiv/aktuelles/endaussfassung\\_der\\_pr\\_sensation\\_15.06.2011.pdf?start&ts=1308211828&file=endaussfassung\\_der\\_pr\\_sensation\\_15.06.2011.pdf](http://www.berlin.de/imperia/md/content/buergeraktiv/aktuelles/endaussfassung_der_pr_sensation_15.06.2011.pdf?start&ts=1308211828&file=endaussfassung_der_pr_sensation_15.06.2011.pdf).
- Gensicke, T.; Geiss, S. (2010a): Zivilgesellschaft, soziales Kapital und freiwilliges Engagement in Deutschland 1999 – 2004 – 2009, Hauptbericht des Freiwilligensurveys 2009: Ergebnisse der repräsentativen Trenderhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement (erscheint 2013 im VS Verlag für Sozialwissenschaften), im Internet: <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationen,did=165004.html>.
- Gensicke, T.; Geiss, S. (2010b): Zivilgesellschaft und freiwilliges Engagement in Rheinland-Pfalz 1999 – 2004 – 2009: Ergebnisse des Freiwilligensurveys, der repräsentativen Erhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement, Studie im Auftrag der Staatskanzlei des Landes Rheinland-Pfalz, TNS Infratest Sozialforschung, München, [http://www.wir-tun-was.de/fileadmin/site\\_images/page\\_content/wettbewerbe/Landesstudie\\_Netz.pdf](http://www.wir-tun-was.de/fileadmin/site_images/page_content/wettbewerbe/Landesstudie_Netz.pdf).
- Gensicke, T.; Picot, S.; Geiss, S. (2006): Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999–2004. Ergebnisse der repräsentativen Trenderhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement. Wiesbaden.

Ute Paulweber

## Freiraum und Anerkennung

Österreich: Die Rolle der Ehrenamtlichen in katholischen Bildungswerken

In Österreich gehört freiwilliges Engagement zum Selbstverständnis katholischer Erwachsenenbildung. Anhand aktueller Studien beschreibt dieser Beitrag den Stand des Ehrenamts speziell in katholischen Bildungswerken der Alpenrepublik.

Ein großes Segment ehrenamtlicher Tätigkeit innerhalb der katholischen Kirche ist ehrenamtliche Tätigkeit in der Erwachsenenbildung. Trotz der sich verändernden kirchlichen und gesellschaftlichen Bedingungen ist das ehrenamtliche Engagement in Österreich eine besondere Ressource geblieben, die sich auch in Zahlen nachweisen lässt (siehe Abbildung 1). Speziell die Arbeit der katholischen Bildungswerke wird in den Regionen, in den einzelnen Pfarren, von Bildungswerkleiter/-innen sowie Eltern-Kind-Gruppenleiter/-innen getragen. Ohne ihr freiwilliges Engagement könnten viele Bildungsveranstaltungen nicht durchgeführt werden, und der Anspruch, »Bildungsnahversorger« zu sein, wäre nicht aufrechtzuerhalten. Die Zentralstellen in den einzelnen Diözesen sind vor die Aufgabe gestellt, für die entsprechenden Rahmenbedingungen dieser Bildungsarbeit zu sorgen. Das System aus Serviceleistungen, Anerkennungsformen und Qualifizierungsmaßnahmen für die ehrenamtlichen Mitarbeitenden muss laufend überdacht und den neuen Anforderungen angepasst werden, um die konkrete Bildungs- sowie Bil-

174.000	Personen, die in Österreich* ehrenamtlich im Bereich Bildung tätig sind (inklusive Erwachsenenbildung und Elternvertretung an Schulen) Das sind: 2,5% der Wohnbevölkerung 5,8% der Freiwilligen
---------	---

\*Die Zahlen basieren auf der Mikrozensushebung von 2006 (vgl. Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz 2009, S. 45).

Forum Katholischer Erwachsenenbildung in Österreich			
	2011	2010	2009
Hauptamtliche Mitarbeiter/-innen	657	656	665
Ehrenamtliche Mitarbeiter/-innen	14.701	14.398	13.994

Abbildung 1: Ehrenamtliches Engagement in Österreich und im Forum Katholische Erwachsenenbildung Österreich

dungsorganisationsarbeit bestmöglich zu stützen. Die Zentralstelle des Katholischen Bildungswerkes Graz-Seckau, der drittgrößten Diözese Österreichs, führte daher 2012 bereits die zweite Befragung durch, die über Hintergründe, Motive und Perspektiven der ehrenamtlich Tätigen Aufschluss gibt und als Grundlage für die Weiterarbeit dient (siehe Abbildung 2). Die vorliegenden Ausführungen basieren vor allem auf den Ergebnissen aus diesen Befragungen und beziehen darüber hinaus die Erfahrungen und Angaben der anderen österreichischen Diözesen sowie des Dachverbands, des »Forums Katholischer Erwachsenenbildung in Österreich«, mit ein.

### Ehrenamtlichkeit in Veränderung

Damit die Kontinuität ehrenamtlichen Engagements innerhalb des umfassenden Systems erwachsenenbildne-

rischer Tätigkeit gewahrt bleibt, ist die Bindung der ehrenamtlich Tätigen zentral. Denn obwohl in der Kirche das Ehrenamt in seiner traditionellen Prägung noch präsent ist und die Engagierten sich mit dem Begriff »Ehrenamt« nach wie vor identifizieren können, findet es doch im gesamtgesellschaftlichen Kontext statt, und die veränderten Lebenssituationen wirken sich auch hier aus. Ehrenamtliche waren in der Kirche nie Lückenbüßer, sondern eine Zusatzqualität. Um diese zu erhalten, ist heute u.a. zu beachten, dass die engagierten Menschen Rahmenbedingungen und Schwerpunktsetzungen mitbestimmen und an Entscheidungsprozessen teilhaben wollen. Die KBW-Leiter/-innen stehen vor neuen Herausforderungen, die sich nicht nur aus ihren persönlichen Lebenssituationen, sondern aus der Veränderung kirchlicher Strukturen herleiten. Die Abnahme des Gottesdienstbesuchs, Priestermangel und die Einführung von Pfarrverbänden gehören dazu und haben Auswirkungen auf die Bewerbung von Veranstaltungen, deren Organisation sowie auf das Erreichen neuer, vor allem jüngerer Zielgruppen. Schließlich sind



Ute Paulweber ist Geschäftsführerin des Katholischen Bildungswerks der Diözese Graz-Seckau, Steiermark, ISO-Qualitätsbeauftragte in der Katholischen Aktion, akad. Bildungsmanagerin und stellv. Vorsitzende des Forums Katholischer Erwachsenenbildung in Österreich.

Wie zufrieden sind Sie mit der Unterstützung durch das Katholische Bildungswerk?  
 Welche Form der Betreuung ist für Sie am wichtigsten (ReferentInnenvermittlung, finanzielle Unterstützung, Arbeitsunterlagen, Telefonate/persönliche Gespräche, Zeitschrift/Newsletter, jährlicher Weiterbildungstag mit Themenschwerpunkten)?  
 Welche konkreten Punkte in der Betreuung durch das KBW gehören verbessert, bzw. welche konkreten Punkte in der Betreuung würden Sie sich zusätzlich wünschen?  
 Welchen Themen soll sich das KBW in nächster Zeit speziell widmen (Glaubensbildung, Persönlichkeitsbildung, Umwelt/Nachhaltigkeit, Trends/Zielgruppen, sonstige Themen)?  
 Vor welche Herausforderungen sehen Sie sich in Ihrer Gruppe (Pfarre) in den nächsten Jahren gestellt (kirchliche Rahmenbedingungen, Programmgestaltung, Organisation, Motivation, MitarbeiterInnen, Sonstiges)?

*Bei den Angaben zur Person wurden folgende Parameter erfragt:*

Geschlecht  
 Kinderzahl  
 Länge der ehrenamtlichen Tätigkeit in dieser Funktion  
 Durch wen oder durch welche Umstände sind Sie KBW-LeiterIn geworden?  
 Welche Erwartungen haben Sie an die freiwillige Tätigkeit (von unwichtig bis sehr wichtig)?

- Dass sie damit etwas für das Gemeinwohl tun können?
- Dass Sie dadurch mit Menschen zusammenkommen?
- Dass Ihnen die Tätigkeit Spaß macht?
- Dass Sie die eigenen Fähigkeiten erweitern können?
- Dass Sie Verantwortung haben und selbst entscheiden können?
- Dass Sie für die Tätigkeit Anerkennung bekommen?
- Dass die Tätigkeit auch für den Beruf von Nutzen ist?
- Was ist Ihnen darüber hinaus besonders wichtig?

Haben Sie schon an Weiterbildungen vom KBW teilgenommen?  
 Welche Themen würden Sie sich zur Weiterbildung wünschen (Gruppenleitung/Motivation, Öffentlichkeitsarbeit, Organisation/Vernetzung, theologische Themen, Sonstiges)?  
 Welche Kenntnisse und Fähigkeiten konnten Sie als KBW-Leiterin bisher erwerben/erweitern (pädagogische/gesellschaftliche Kompetenz, didaktische Kompetenz, Managementkompetenz, soziale Kompetenz, personale Kompetenz, sonstige)?  
 Wie viele Stunden/Monat wenden Sie im Durchschnitt für Ihre ehrenamtliche Tätigkeit als KBW-Leiterin auf?

Abbildung 2: Fragebogen des Katholischen Bildungswerks der Diözese Graz-Seckau 2012

für das Gelingen dieser vielfältigen Arbeit auch die Suche nach neuen Mitarbeitenden und ihre Motivation entscheidend. »Ehrenamtliche Bildungsarbeit in der Gemeinde ist oft eine ziemlich einsame Tätigkeit mit vielen Qualitäten und sich aus der Praxis ergebenden Qualifikationsanforderungen, ohne dass die Ehrenamtlichen konkrete Vorbilder vor sich hätten, außer unmittelbare Vorgänger, von denen man sich aber manchmal auch abgrenzen möchte.«<sup>1</sup>

### Was zu ehrenamtlicher Tätigkeit motiviert

Sowohl ehrenamtliche KBW-Leiter/-innen als auch Eltern-Kind-Gruppenleiter/-innen sind meist Mitglieder der Kirche und gehören einer

auf christlichen Werten basierenden Gemeinschaft an. Der christliche Hintergrund ist auch eines der Motive, sich gerade in diesem Bereich zu engagieren. Aus diesem Engagement beziehen sie Anerkennung in ihren Gemeinden und darüber hinaus, die ihrerseits wieder ein Motivationsfaktor ist.<sup>2</sup> Etwas für das Gemeinwohl tun zu können und dadurch mit Menschen zusammenzukommen wurden auch bei der steirischen Befragung 2012 als die wichtigsten Erwartungen an die freiwillige Tätigkeit genannt. Nach wie vor traditionell hoch ist der Anteil der Frauen im kirchlichen Ehrenamt. Selbstentfaltung, aber auch altruistische Motive stehen häufig – und durchaus in Kombination – hinter diesem Engagement. »Für viele Ehrenamtliche – insbesondere Frauen – bieten Bildungswerke oftmals die

Möglichkeit, sich öffentlich zu exponieren: zum ersten Mal öffentlich zu sprechen, zu moderieren, auszugleichen, zu streiten etc. – dies bedeutet aus der Privatheit herauszutreten, politisch teilzuhaben.«<sup>3</sup> Dennoch birgt die Verbindung aus veränderten persönlichen Lebenssituationen sowie häufig unzureichender Anerkennung die Gefahr, dass die Kirche engagierte ehrenamtliche Frauen verliert.<sup>4</sup>

Wie sich am Beispiel der Diözese Graz-Seckau zeigen lässt, ist die Dauer dieser Tätigkeit aber nach wie vor bemerkenswert. Im Eltern-Kind-Gruppenbereich zeigt sich überraschenderweise eine sehr hohe Beständigkeit. 54% der Ehrenamtlichen sind mindestens vier Jahre, davon 26% über sieben Jahre in diesem zielgruppenspezifischen Bereich tätig (Eltern mit Kindern von 0–6). 25% der KBW-Leiter/-innen üben ihre Tätigkeit zwischen vier und sechs Jahre aus, 23% tun dies gar über 20 Jahre. Die unterschiedlichen Altersstrukturen der beiden Gruppen sind allerdings beachtenswert: 70% der KBW-Leiter/-innen sind über 50 Jahre, wogegen von den Eltern-Kind-Gruppenleiter/-innen der größte Anteil bei 31- bis 40-Jährigen liegt und nur 5% über 50 Jahre alt sind. Diese der steirischen Befragung entnommenen Zahlen lassen sich als Richtwerte auch auf die anderen Diözesen – und vermutlich sogar auf Deutschland – übertragen. Auch um den Rückgang dieses Engagements zu verhindern und die jetzt (noch) Jüngeren länger zu binden, ist die Beachtung der heutigen Lebens- und Arbeitswelt entscheidend.

### Kompetenzerwerb

Begriffe aus dem Erwerbsleben haben vor dem Ehrenamt nicht haltgemacht. Sie verbinden diese beiden Bereiche nicht nur miteinander, sondern passen sie Seite an Seite in Bildungskarrieren ein und können in Lebensläufen und Kompetenzprofilen dargestellt werden. »Kompetenzen« ist auch einer, wenn nicht der wichtigste dieser Begriffe. Im Prozess des informellen Lernens, wie es die ehrenamtliche

Tätigkeit im Bildungsbereich darstellt, können u.a. folgende Kompetenzen erworben werden: Methodenkompetenz, soziale Kompetenz, personale Kompetenz, Fachkompetenz, Handlungskompetenz.<sup>5</sup> Es liegt in der Verantwortung der hauptamtlich Tätigen in den zentralen Stellen der Diözesen und des Dachverbands, die Ehrenamtlichen bei Erwerb und Erweiterung dieser Fähigkeiten zu unterstützen und die Leistungen mit unterschiedlichen Formen der Anerkennung zu begleiten. Die beginnt bereits beim Erstellen der Tätigkeitsbeschreibungen, die durchaus den Charakter von Anforderungsprofilen tragen können. Sie haben einerseits die Funktion, den mitgebrachten Kenntnissen und Fertigkeiten anerkennend zu begegnen und andererseits die Schnittstellen zu den Hauptamtlichen zu beschreiben. Eine klare Definition der Aufgabenbereiche ist für den/die Angesprochene/n, aber auch für die Organisation wesentlich. Die klare Aufgabenteilung zwischen

ehren- und hauptamtlichen Mitarbeitenden ist die Voraussetzung für eine gute Zusammenarbeit.

Am anderen Ende dieser Kette stehen die Aus- und Weiterbildungsangebote für die ehrenamtlichen Mitarbeiter/-innen. Es sind dies Qualifizierungsmaßnahmen für das übernommene Amt und die Vertiefung von sowohl thematischen als auch didaktisch-methodischen Zugängen. Für beides bietet das »Forum Katholischer Erwachsenenbildung« seit 1978 die Zertifikatslehrgänge »Lernen organisieren – Bildungsmanagement in der Erwachsenenbildung« und »Lernen gestalten – Themen und Prozesse in der Erwachsenenbildung« an. In den einzelnen Diözesen werden diese Lehrgänge durch spezielle Angebote ergänzt, um möglichst exakt auf die Bedürfnisse »ihrer« ehrenamtlichen Mitarbeitenden reagieren zu können. Die Diözese Graz etwa hat sich mit dem Lehrgang »Kompetent – gestalten – leiten – führen«, der 2012 durchge-

führt wurde, einiger der Kernaufgaben der KBW-Leiter/-innen angenommen. Dabei konnten insgesamt 40 verschiedene Funktionen genannt werden, die von den 19 Teilnehmenden im Zuge ihres Ehrenamts übernommen werden.

Auch der Staat ist nicht aus der Verantwortung zu entlassen. Er ist dafür zuständig, Rahmenbedingungen für das Ehrenamt in Non-Profit-Organisationen zu schaffen. Dazu gehören gesetzliche Grundlagen, finanzielle Unterstützung und Versicherung der Ehrenamtlichen. Die einzelnen Kommunen sollten darüber hinaus mit guten Rahmenbedingungen vor Ort und mit Programmen zur Förderung des Engagements mehr dazu tun, das Ehrenamt auch weiterhin gesellschaftlich zu verankern und den heutigen Gegebenheiten anzupassen. Das Europäische Jahr der Freiwilligentätigkeit zur Förderung der aktiven Bürgerbeteiligung 2011 hob in einer Reihe von Veranstaltungen die Bedeutung der Freiwilligentätigkeit hervor. Einige politische Maßnahmen, wie etwa die Regierungsvorlage eines österreichischen Freiwilligengesetzes, wurden gesetzt, zu großen Veränderung ist es aber bisher nicht gekommen.

### Rahmenbedingungen für die Begleitung von Ehrenamtlichen

Das hauptamtliche Personal, die Verantwortungsträger in Kirche und Gesellschaft, haben die Aufgabe, die Rahmenbedingungen für zufriedenstellende ehrenamtliche Arbeit zu schaffen. Die folgenden Elemente erscheinen dafür – auch aufgrund der Befragungsergebnisse des KBW Graz-Seckau – wesentlich:

#### Freiraum in der Arbeit

Wer sich ehrenamtlich über einen längeren Zeitraum einbringt, will bei seinen Tätigkeiten mitbestimmen. Dies ist in der Erwachsenenbildung sehr gut möglich, da die Bildungsprogramme vor Ort von den Ehrenamtlichen selbst zusammengestellt werden.



Ehren-Sachen | Michael Buchholz, Tierheim Köln Zollstock

Foto: Schiffer-Fuchs

## Qualitätsmanagement

Ist eine wesentliche Voraussetzung für die professionelle Betreuung der Ehrenamtlichen. Es geht darum, Qualitätskriterien und Prozessabläufe mit Kennzahlen zu entwickeln, um die Arbeit »vor Ort« zu erleichtern.

## Anerkennungssysteme

Diese müssen in einem guten Mix auf die jeweilige Zielgruppe abgestimmt werden und haben Ermutigung und Wertschätzung den Ehrenamtlichen gegenüber zum Ziel.

## Kirchliche Aufwertung

»Eine [...] Situation, die das Lernen durch freiwilliges Engagement in Vereinen zu be- bzw. verhindern scheint, kommt dadurch zustande, dass die Mitglieder von ihrem Verein, dem Vorstand [...] enttäuscht bzw. demotiviert werden. Diese Demotivation tritt auf, wenn Vorschläge der Freiwilligen zur Verbesserung ihrer Vereinstätigkeit ungehört verhallen oder wenn sie sich durch ihre Aufgaben systematisch unterfordert fühlen.«<sup>6</sup>

## Kommunikation

Ehrenamtliche sind organisatorisch und zeitlich weniger in die Gesamtorganisation eingebunden. Dadurch fehlen ihnen oft aktuelle Informationen über die strategische Ausrichtung bzw. Entwicklung. Es gilt daher, Kommunikationsstrukturen zu schaffen, durch die Ehrenamtliche die wesentlichen Informationen erhalten und sich an der Entwicklung von Strategien und Zielsetzung beteiligen können. Dabei ist immer auf die Freiwilligkeit der ehrenamtlich Mitarbeitenden zu achten, ihre Selbstbestimmung zu fördern, Lernprozesse sollen initiiert werden, professionelle Weiterbildung muss angeboten und die Einhaltung gewisser Vorgaben muss beachtet werden.

## Professionalisierung des Ehrenamts

Die Ehrenamtlichen stehen heute vor einer starken Professionalisierung ihrer Tätigkeit. Indem sie immer mehr aus dem Bereich gehobener Freizeitbeschäftigung zu einem wesentlichen

Element gesellschaftspolitischer Teilhabe wird, verändern sich auch die zu übernehmenden Aufgaben. So haben KBW-Leiter/-innen heute u.a. für eine gute Öffentlichkeitsarbeit und Bewerbung der Veranstaltungen für unterschiedliche Adressaten und Zielgruppen innerhalb der Gemeinde zu sorgen. Gesetzliche Vorgaben müssen sie kennen und einhalten, Urheberrechte beachten und wahren. Evaluierung sowie Bedürfnis- und Bedarfserhebungen müssen als Grundlagen für die weitere Planung durchgeführt werden.

Klare Aufgabenbeschreibung, eine solide Einführung in die Arbeit sowie Aus- und Weiterbildung stellen die Grundlage für eine professionelle Arbeit in der Erwachsenenbildung sowohl von Ehrenamtlichen als auch von Hauptamtlichen dar. Weiterbildung gehört daher zu den wichtigsten Anerkennungsformen im Bereich der Erwachsenenbildung. Im KBW Graz-Seckau wie auch in den Bildungswerken der anderen österreichischen Diözesen werden daher laufend Aktivitäten gesetzt, um Motivation und Beteiligungsgrad zu erhöhen.

Im Bewusstsein der Bedeutung dieser Professionalisierung der Freiwilligen legte das Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz in einem 2008 erschienenen Leitfaden zur Entwicklung von Bildungsmaßnahmen für Freiwillige einheitliche Kriterien für deren Aus- und Fortbildung fest. Innerhalb der katholischen Erwachsenenbildung wird das als Unterstützung der eigenen Bemühungen wahrgenommen.

Die katholische Kirche lebt von und durch »ihre« Ehrenamtlichen. Sie sollte deshalb ein großes Bemühen in ihre Gewinnung, Betreuung und Qualifizierung setzen. Junge Menschen fühlen sich immer weniger mit der Kirche verbunden, hier gilt es, niederschwellige Eintrittsangebote zu entwickeln. Weil mit ähnlich langfristigen Bindungen wie in früheren Generationen in Zukunft nicht mehr zu rechnen ist, sind kurzfristige Einsatzmöglichkeiten für Interessierte zu finden. Die katholische Erwachsenen-

bildung ist vor viele verschiedene Herausforderungen gestellt. Gerade dadurch hat sie große Chancen, auch in Zukunft ein attraktives ehrenamtliches Betätigungsfeld zu sein.

## ANMERKUNGEN

- 1 Brandstetter/Kellner 2000, S. 25–26.
- 2 Vgl. Paulweber/Maier 2009.
- 3 Kellner 2004, S. 5.
- 4 Vgl. Appel 2009, S. 224–225.
- 5 Vgl. Kellner 2001, S. 75 ff. und Weiterbildungsakademie, o.S.
- 6 Hansen 2008, S. 126.

## LITERATUR

- Appel, M. (2009): Unbezahlbarkeit als soziale Waffe. In: Diakonia. JG. 40, Heft 4, S. 242.
- Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (2008): Leitfaden zur Entwicklung von Bildungsmaßnahmen für Freiwillige. Wien: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz.
- Brandstetter, G.; Kellner, W. (2000): Freiwilliges Engagement, Lernen und Demokratie. Beiträge zu einem bürgerschaftlichen Europa: Beispiele aus sechs europäischen Ländern. Wien.
- Hansen, S. (2008): Lernen durch freiwilliges Engagement. Eine empirische Studie zu Lernprozessen in Vereinen. Wiesbaden.
- Kellner, W. (2001): Freiwilliges Engagement und Erwachsenenbildung. Wege der Identifikation und Bewertung des informellen Lernens. Wien.
- Kellner W. (2004): Ehrenamtliche Erwachsenenbildung in Österreich. Strukturen, Themen, Trends. Online im Internet: [http://msplhs15.bon.at/~admin87/ring/kompetenzentwicklung/kellner\\_portfolio\\_gdwz.pdf](http://msplhs15.bon.at/~admin87/ring/kompetenzentwicklung/kellner_portfolio_gdwz.pdf) (Zugriff am 13. Juli 2012).
- Paulweber, U.; Maier S. (2009): Befragung der ehrenamtlichen Leitungspersonen in der Katholischen Aktion (unveröffentlicht).
- Weiterbildungsakademie (2012): Akkreditierte Angebote. Online im Internet: [http://www.wba.or.at/studierende/akkreditierte\\_angebote.php](http://www.wba.or.at/studierende/akkreditierte_angebote.php) (Zugriff am 12. Juli 2012).

## LINKS

- Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz: Leitfaden zur Entwicklung von Bildungsmaßnahmen für Freiwillige: [http://bmsk2.cms.apa.at/cms/freiwilligenweb/attachments/6/9/4/CH0586/CMS1221810812610/leitfaden\\_lehrplanelentwicklung.pdf](http://bmsk2.cms.apa.at/cms/freiwilligenweb/attachments/6/9/4/CH0586/CMS1221810812610/leitfaden_lehrplanelentwicklung.pdf)
- Forum Katholischer Erwachsenenbildung in Österreich: [www.forumkeb.at](http://www.forumkeb.at)
- Katholisches Bildungswerk der Diözese Graz-Seckau: [www.bildung.graz-seckau.at](http://www.bildung.graz-seckau.at)

## **Niedersachsen: Perspektivvertrag für die Erwachse- nenbildung**

Die Niedersächsische Landesregierung und der Niedersächsische Bund für freie Erwachsenenbildung e.V. haben einen »Perspektivvertrag für die Erwachsenenbildung im Land Niedersachsen« unterzeichnet. Dort ist festgelegt, die Bildungsberatung auszubauen, die Grundbildungs- und Alphabetisierungsangebote auszuweiten und die Kooperationen mit den Partnern der Offenen Hochschule Niedersachsen sowie mit den niedersächsischen Schulen zu stärken. Zudem gibt der Perspektivvertrag den Einrichtungen der Erwachsenenbildung bis Ende 2015 Planungssicherheit.

Das Land Niedersachsen schafft mit dem Perspektivvertrag für den Zeitraum von 2013 bis 2015 eine Finanzgrundlage für die Einrichtungen und Aufgaben der Erwachsenenbildung. Ausgehend vom Haushaltsjahr 2012 stehen der Erwachsenenbildung sowie der Agentur für Erwachsenen- und Weiterbildung zusammen Landesmittel in Höhe von 46,8 Millionen Euro zur Verfügung. In dem Vertragszeitraum von 2013 bis 2015 will das Land die Landesmittel um jährlich 1,5 Prozent aufstocken. Das sind rund 700.000 Euro. Zudem trägt das Land ab 2013 anteilig die Tarifsteigerungen beim Personal. Der Vertrag sieht außerdem vor, die Umsetzungsphase des Deutschen Qualifikationsrahmens aktiv mitzugestalten, eine Weiterbildungsplattform mit einer Online-Datenbank aufzubauen und die Aufgaben der Agentur für Erwachsenen- und Weiterbildung und der Landesverbände zu stärken.

## **»Ehrenamt« als Christenpflicht**

Neues Bewusstsein und neue Strukturen gefordert

Bernhard Zimmermann lässt immer noch seinem Ärger freien Lauf. Der gelernte Diplom-Agraringenieur steht mit seinen zwei Gummistiefeln fest auf katholischem Grund. Er ist engagiert, viele Jahre Mitglied im Pfarrgemeinderat, singt im Kirchenchor, arbeitet in einer katholischen Einrichtung. Kirche und Ehrenamt gehören für ihn selbstverständlich zusammen. Was ihn heute noch in Rage bringt, war der Prozess der Gemeindefusion im Bistum Münster. Seine Kirche wurde nicht im Dorf gelassen, sondern die größere Nachbargemeinde ist jetzt zuständig – und seine Zugehörigkeit zum Pfarrgemeinderat damit beendet. »Wir haben alles versucht, unsere kleine Gemeinde zu erhalten, wir wollten die Arbeit auf Gemeinde auch ehrenamtlich aufrechterhalten – aber ohne Erfolg.« Die Fusion wurde vom Bistum durchgezogen. Von ursprünglich 689 Pfarreien im Bistum werden bis 2015 noch knapp 200 übrig sein, viele Pfarreien werden dann 15.000 bis 20.000 Gläubige umfassen.

Ein Beispiel, das die zwiespältige Situation in der katholischen Kirche zeigt: Einerseits gibt es ein bemerkenswertes Potenzial, das selbstverständlich bereit ist, sich nur für Gottes Lohn in der Kirche zu engagieren. Ob im liturgischen Dienst, im Pfarrgemeinderat, in katholischen Verbänden oder in der Dritten-Welt-Arbeit, geschätzt wird, das rund fünf Millionen Menschen in diesem Sektor freiwillig aktiv sind. Andererseits lässt die Kirche nur im beschränkten Maße vor allem die verantwortliche Arbeit von Laien zu. Ein mangels geweihtem Personal nur von Laien geführter Gottesdienst ist ebenso nicht vorgesehen wie die Einsetzung von (ehrenamtlichen) Laien etwa in der Leitung einer Gemeinde (siehe dazu auch den Artikel von Judith Könemann in diesem Heft). Die

Zugehörigkeit zur Kirche und ehrenamtliches Engagement gehören zusammen. Schon eine Studie des Bundesfamilienministeriums zum Verbund der Freiwilligen-Zentren aus dem Jahr 2001 hat ergeben, dass Christen besonders aktiv ist: Während sich 31 Prozent der Konfessionslosen vorstellen können, bei der Caritas oder einem ähnlichen Hilfswerks ehrenamtlich mitzuarbeiten, sind 41 Prozent aller Christen dazu bereit. Eine aktuelle Auswertung des Freiwilligensurveys hat gezeigt, dass die Zugehörigkeit zu einer Religionsgemeinschaft eine wichtige Bedingung ist, dass sich Menschen überhaupt freiwillig engagieren (siehe Rezension des Buches von Johannes Emmerich in diesem Heft).

### **Sendungsauftrag und Ehrenamt**

Diese Engagementbereitschaft kommt nicht von ungefähr, sondern ist Teil des katholischen Selbstverständnisses. Alle Getauften und Gefirmten sind aufgefordert, den Sendungsauftrag als Pflicht zu sehen. »Wer sich dieser Pflicht ohne Not entziehe oder ihre Ausübung erschwere oder unterbinde, behindere die glaubhafte Verkündigung der Frohen Botschaft in Wort und Tat«, heißt es in den am 15. Juni 2012 verabschiedeten Arbeitsthesen des Beirats »Priester und Laien« der Gemeinsamen Konferenz von Deutscher Bischofskonferenz und Zentralkomitee der deutschen Katholiken (ZdK). Deshalb forderte der Beirat der Gemeinsamen Konferenz, die Teilhabe der Laien am Sendungsauftrag der Kirche und an der von der Priesterweihe unabhängigen Leitungsverantwortung deutlicher herauszustellen und strukturell abzusichern. So empfiehlt er, Laien auf Vorschlag ihrer Gemeinde, ihres Verbandes oder ihrer Gemeinschaft

durch den Bischof mit bestimmten Aufgaben förmlich zu beauftragen oder zu senden.

Notwendige Voraussetzung für das Gelingen eines neuen Miteinanders ist nach Überzeugung des Beirates ein Bewusstseinswandel im jeweiligen Selbstverständnis von »Priestern« und »Laien« und damit verbunden der jeweiligen gegenseitigen Erwartungshaltungen. Nicht zuletzt betonen die Arbeitsthesen den Auftrag, Frauen und Männer in mit ihren persönlichen Charismen gleichermaßen am Leben in der Kirche zu beteiligen.

Dass gute Strukturen für ehrenamtliches Engagement notwendig sind, zeigt das Beispiel der Caritas. Der Wohlfahrtsverband startete 1996 mit den ersten Freiwilligen-Zentren. Im Mai 2000 beschloss der Zentralrat des Deutschen Caritasverbandes, die erfolgreiche Modellarbeit im »Verbund Freiwilligen-Zentren im Deutschen Caritasverband« weiterzuführen. Zum Verbund gehören heute 53 Zentren in Deutschland und eines in Österreich. Der Zusammenschluss ist offen für weitere Partner und kooperiert mit allen Verbänden, Arbeitsgemeinschaften und Netzwerken, die bürgerschaftliches Engagement fördern. Rund eine Million Menschen engagieren sich freiwillig über diese Zentren, die die jeweiligen Initiativen beim Aufbau und der Durchführung von Projekten begleiten, Fortbildungen anbieten und eigene Projekte entwickeln. Hinzu kommen Öffentlichkeits- und Lobbyarbeit sowie Beratung und Kooperation mit Unternehmen.

## Kultur des Ehrenamts

Die Katholische Bundesarbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung KBE hat auf der letzten Mitgliederversammlung in Mainz ein Positionspapier verabschiedet, in dem sie sich dafür ausspricht, durch klare organisatorische und politische Rahmenbedingungen die Stellung von Ehrenamtlichen zu verbessern. Der katholischen Erwachsenenbildung könne dabei eine zentrale Rolle als Ort der Begleitung und Qualifizierung der Freiwilligen zukom-

men. Das Ehrenamt sei zentral für die Zukunft von Kirche und Gesellschaft und müsse darum auf allen Ebenen wesentlich besser unterstützt werden. Dazu zählen geeignete Angebote der Qualifizierung, Genehmigung von Sonderurlaub für ehrenamtliche Arbeit oder eine Anerkennung der erworbenen Fähigkeiten und Kompetenzen durch eine Berücksichtigung im Deutschen Qualifikationsrahmen, heißt es in dem Papier. Innerhalb der Kirche solle mit eindeutigen Regelungen bzw. einer »Kultur des Ehrenamtes« das Ehrenamt gefördert werden. Eine zentrale Rolle können nach Ansicht der KBE die Erwachsenenbildungseinrich-

tungen spielen, insbesondere in den Bereichen Aufnahme und Planung von Freiwilligentätigkeit, Qualifizierung und Kompetenzvermittlung, Stärkung und Motivation sowie Qualifizierung von Hauptberuflichen. Die katholische Erwachsenenbildung biete sich daher – bei entsprechender Ausstattung mit finanziellen und personellen Ressourcen – »als ein kirchlicher Knotenpunkt für Bildung rund ums Ehrenamt an« (siehe dazu auch den Bericht in der EB 2/2012 und die Dokumentation in diesem Heft).

Nach Ansicht der Katholische Frauengemeinschaft Deutschlands wird zukünftig die Erstattung der Kosten,

## FiBS: Neue Wege in der Bildungsfinanzierung?

Berechnungen des Forschungsinstituts für Bildungs- und Sozialökonomie (FiBS) in Berlin zeigen, dass der notwendige qualitative und quantitative Ausbau des Bildungswesens über das nächste Jahrzehnt jährliche Mehrinvestitionen von über 10 Milliarden Euro erfordert. Der Bildungshaushalt des Bundes müsste demnach verdoppelt werden, was auch nach einer Abschaffung des Kooperationsverbots nicht zu erwarten ist. Der Bund wird den notwendigen Ausbau nicht alleine finanzieren können, selbst wenn er zusammen mit den Sozialversicherungen überproportional von den Bildungsinvestitionen, die vor allem die Länder tragen, profitiert. Vielmehr müssen Bund und Länder in den kommenden Jahren zum Schuldenabbau beitragen und sparen. Dr. Dieter Dohmen, der Direktor des FiBS, äußerte sich anlässlich der didacta in Köln.

»Um Bildungsmaßnahmen in dieser Höhe finanzieren zu können, müssen neue Wege gegangen werden. Warum nutzt der Staat nicht die Bereitschaft und das Anlageinteresse privater Geldgeber?«, fragt Dohmen. »Kapitalanlagen bringen derzeit meist so mickrige Renditen, dass Anleger offen sind für attraktive Anlageoptionen. Bildung bringt jährliche Renditen von bis zu zehn Prozent für die öffentlichen Haushalte, teilweise sogar mehr.« Nach den Untersuchungen des FiBS könnte zum Beispiel ein Drittel der Erträge an die privaten Anleger ausgeschüttet werden, die der öffentlichen Hand zweckgebunden Kapital für Bildungsinvestitionen bereitstellen. Der international anerkannte Experte für Bildungsfinanzierungsfragen sieht darin für private Anleger eine attraktive Alternative zum Sparkonto.

»Dass weitere Bildungsinvestitionen notwendig sind, daran besteht kein Zweifel«, so Dohmen. »Die Unternehmen klagen über zu wenige Auszubildende, dabei fehlen nicht ausbildungsinteressierte Jugendliche, sondern Jugendliche, die gut vorqualifiziert sind. Stattdessen verlassen immer noch viel zu viele Jugendliche die Schule vorzeitig oder mit unzureichenden Kompetenzen. Dies erfordert mehr Investitionen in frühkindliche Bildung wie in Ganztagschulen. Und auch die Hochschulen werden über die nächsten Jahrzehnte mehr Studienanfänger aufnehmen, als dies in der Vergangenheit der Fall war. Hinzu kommt angesichts starker demografischer Veränderungen und längerer Lebensarbeitszeiten der Weiterbildungsbedarf. Es werden kurzfristig mehr Mittel benötigt, aber all dies trägt auch dazu bei, dass Bildungsinvestitionen immer höhere Renditen abwerfen.«

die im Rahmen eines Ehrenamtes anfallen, immer wichtiger. »Es darf nicht sein, dass Menschen, die sich ehrenamtlich für soziale, gesellschaftliche oder auch kirchliche Belange einsetzen und damit einen unverzichtbaren Beitrag zum Gemeinwohl leisten, finanzielle Nachteile in Kauf nehmen müssen. Im Umkehrschluss hieße dies, dass sich nur noch diejenigen ein Ehrenamt leisten können, die über ein entsprechendes Einkommen verfügen«, kommentierte die Bundesvorsitzende der kfd, Maria Theresia Opladen, das am 1. Februar 2013 im Bundestag verabschiedete Gesetz zur Förderung des Ehrenamts. Dies sieht eine Ausdehnung der Absetzbarkeit von Aufwandsentschädigungen vor. Dabei gehen jedoch die Ehrenamtlichen leer aus, die ihre Auslagen selbst bezahlen, weil ihr Verein zum Beispiel nicht in der Lage ist, diese zu tragen. Die Anerkennung der Förderung von bürgerschaftlichem Engagement als gemeinnütziger Zweck ist im Gesetz nicht enthalten. »Deshalb müssen Vereine und Verbände unbürokratisch gefördert werden, damit sie die Auslagen der Ehrenamtlichen erstatten und darüber hinaus deren fachliche Qualifizierung und Begleitung ermöglichen können. Solange das nicht der Fall ist, müssen alle ehrenamtlich Tätigen die Kosten, die im Rahmen ihres unentgeltlichen Engagements anfallen, steuerlich absetzen können«, so Opladen weiter.

## Rolle der Bildungswerke

Gerade die katholischen Bildungswerke vor Ort übernehmen jetzt schon eine wichtige Rolle in Sachen Ehrenamt. Im Bistum Münster gehört zum Beispiel das Thema Ehrenamt zu den wesentlichen Aufgaben der Bildungsarbeit in der Diözese. Die zuständige Fachstelle Bildungsmanagement fördert in Kooperation mit dem Verbund der Katholischen Erwachsenenbildung im Bistum Münster und der Hauptabteilung Seelsorge im Bischöflichen Generalvikariat das ehrenamtliche Engagement in den Bil-

dungsforen durch eine speziell auf die Zielgruppe Ehrenamtliche zugeschnittene Angebotspalette. Durch die Bildung erhalten die Ehrenamtlichen nicht nur eine bessere Qualifikation, sondern die kostengünstigen Kurse dienen auch als ein Instrument der Anerkennung.

## Förderung durch Bistum

Im Bistum Rottenburg-Stuttgart geht man noch einen anderen Weg. Der dortige Diözesanrat – gleichzeitig Kir-

chensteuervertretung der Diözese – hat jetzt die langfristige Förderinitiative *Inkonzept* mit einem Finanzvolumen von 1 Million Euro pro Jahr gestartet, mit der jedes Jahr 1.000 Projekte mit 1.000 Euro gefördert werden können. Infrage kommen Kooperationsprojekte mit zwei nicht katholischen und einer Komplementärfinanzierung von anderer Seite in derselben Höhe. Die Fördermittel müssen dabei gezielt für die Ehrenamtlichen eingesetzt werden, zum Beispiel für Fortbildung, spirituelle Anregung oder Supervision.

*Michael Sommer*

## Europäisches Jahr der Bürgerinnen und Bürger 2013

Die Europäische Union hat 2013 zum Europäischen Jahr der Bürgerinnen und Bürger ausgerufen. Die grundlegenden Werte Europas wie Freiheit, Demokratie und Rechtsstaatlichkeit gelten nicht nur für die Mitgliedstaaten der EU – die Europäischen Verträge garantieren jedem Unionsbürger individuelle Freiheiten und Rechte. Das »Bürgerjahr 2013« stellt die individuellen Rechte des Unionsbürgers in den Mittelpunkt und möchte sie wieder ins Bewusstsein der Menschen in Europa bringen. Die Aktivitäten im Rahmen des Europäischen Jahres werden weitgehend dezentral umgesetzt. Hierzu stellt jeder EU-Mitgliedstaat ein nationales Programm auf. Die Europäische Kommission (federführend ist die Generaldirektion Kommunikation) unterstützt die nationalen Programme. Seinen Schwerpunkt im Europäischen Jahr hat außerdem der »Bürgerdialog«, eine Dialog-Reihe der Europäischen Kommission in allen Mitgliedstaaten der EU, in deren Rahmen ein EU-Kommissar mit interessierten Bürgern über die Europa diskutiert. In Deutschland hat ein Bürgerdialog am 10. November 2012 in Berlin stattgefunden, ein weiterer ist am 16. Juli 2013 in Heidelberg geplant. Auf europäischer Ebene ist die

European Year of Citizens Alliance, ein Netzwerk von 56 Organisationen, für die zivilgesellschaftliche Begleitung des Jahres zuständig. In Deutschland ist das Auswärtige Amt federführend und verantwortlich für das nationale Programm, das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend für die Ansprache von Jugendlichen. Die Kontaktstelle für zivilgesellschaftliche Organisationen zum Europäischen Jahr 2013 ist bei der Europäischen Bewegung Deutschland eingerichtet. Deutsche Koordinierungsstelle der European Year of Citizens Alliance ist das Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement.

## Woche des bürgerschaftlichen Engagements

Vom 10. bis 21. September 2013 findet bundesweit erneut die Woche des bürgerschaftlichen Engagements statt. Zahlreiche Projekte, Initiativen oder Stiftungen und viele weitere Veranstaltungen werden in der Woche unter dem gemeinsamen Motto »Engagement macht stark!« im Fokus der Öffentlichkeit stehen und besonders gewürdigt. Weitere Infos: [www.b-b-e.de](http://www.b-b-e.de).

## Emanzipative Bildung

### Fachtagung zur Professionsentwicklung

1968, in studentenbewegter Zeit, erschien Oskar Negts Schrift »Soziologische Phantasie und exemplarisches Lernen« und gab wichtige Impulse für die bildungstheoretische Debatte im außerschulischen Bereich. Negts Überlegungen zur Aufgabe politischer Erwachsenenbildung entstanden im eher begrenzten Rahmen einer Neuausrichtung von Arbeiterbildung und innergewerkschaftlichen Auseinandersetzungen. Angeregt durch die Protestbewegung, die das Thema Emanzipation neu auf die Tagesordnung gesetzt hatte und der Proklamation allseitiger Befriedigung sozialer Ansprüche in der »nivellierten Mittelstandsgesellschaft« (Schelsky) misstraute, rückte Negt in seinem Bildungskonzept, das er zusammen mit dem Erwachsenenpädagogen Adolf Brock entwickelte, Emanzipation in den Mittelpunkt: Die gesellschaftliche Lage der arbeitenden Bevölkerung in der sozialen Marktwirtschaft habe dieses Erfordernis nicht obsolet gemacht, es sei von bleibender Dringlichkeit und müsse im historischen Rückbezug sowie im Blick auf Utopiefähigkeit neu thematisiert werden.

#### Diskussion mit Oskar Negt

Anfang 2013 fand im Bildungszentrum HVHS Hustedt die Fachtagung »Emanzipative politische Bildung« statt, die knapp 50 Jahre nach der Erstveröffentlichung von Negts Schrift und 25 Jahre nach dem Entwurf seiner »gesellschaftlichen Kompetenzen« Bilanz zog. Konzipiert wurde sie von Brock und der Hamburger Professorin für Erwachsenenbildung Christine Zeuner, wobei die Bilanzierung natürlich mit Blick auf die Weiterentwicklung der Bildungsarbeit erfolgte. Die gut besuchte Tagung ging so vom Rückblick – einer lebendigen

Form von Weiterbildungsgeschichte verbunden mit der Vergewisserung des eigenen Werdegangs – zu einer Standortbestimmung der Profession und zum Ausblick auf die neuen Aufgaben über.

#### Kompetenzorientierung

Die theoretische Grundlegung politischer Bildung und somit ein reflektiertes Theorie-Praxis-Verhältnis war der eine entscheidende Anstoß von Negts Konzept. Der andere war die Interessenorientierung. Bildungsarbeit sollte an den Interessen der Teilnehmer und Teilnehmerinnen ansetzen, sie sollte von deren Erfahrungen und (Lern-)Bedürfnissen ausgehen und nicht von einem Pensum, dem sich die Lernenden unterzuordnen haben. Mit dieser Orientierung sprach Negt aus, was seitdem in Jugend- und Erwachsenenbildung Konsens ist und was zu großen Teilen die Besonderheit des non-formalen Lernens ausmacht. Und aus diesen Überlegungen leitete er Mitte der 80er-Jahre die Forderung ab, dass sich Bildung auf die Vermittlung gesellschaftlicher Kompetenzen konzentrieren müsse.

Zeuner stellte das Kompetenzmodell vor, wobei sie dessen Systematik herausarbeitete und zugleich Einblick in die praktische Umsetzung am Beispiel des Grundtvig-Projekts »Politische Partizipation durch gesellschaftliche Kompetenzen« gab. Die von Negt ins Auge gefassten sechs Grundkompetenzen lauten: Identitätskompetenz, technologische Kompetenz, Gerechtigkeitskompetenz, ökologische, historische und ökonomische Kompetenz. Das Projekt machte die Impulse deutlich, die von Negts Konzept ausgingen, und zwar lange bevor die Kompetenzdebatte in den bildungspolitischen Vordergrund rückte. Zeuner belegte

mit ihrer Weiterentwicklung des ursprünglichen Ansatzes, dass gerade ein solcher gesellschaftlicher Kompetenzbegriff dazu geeignet ist, die Entfaltung politischer Urteilsfähigkeit bei den Teilnehmenden zu fördern und so einem funktionalistischen Verständnis von Kompetenz entgegenzuwirken, das primär an einem flexiblen, allzeit verfügbaren Individuum interessiert ist.

Negt nahm an der Tagungsdiskussion regen Anteil. Er legte angesichts des vielfachen Verlusts von Bindungen im neoliberalen Mainstream vor allem Wert auf die erwachsenenpädagogische Neubelebung des Themas Solidarität (vgl. seinen Aufsatz »Solidarität und das Problem eines beschädigten Gemeinwesens« in: EB 1/2002). Seine Schrift von 1968 soll in einer überarbeiteten und aktualisierten Fassung Ende 2013 erscheinen.

*Johannes Schillo*

#### Volkshochschulen kooperieren mit »Apotheken Umschau«

Der Deutsche Volkshochschulverband hat eine Kooperation mit dem Wort & Bild Verlag (Apotheken Umschau) gestartet. Derzeit laufen im Rahmen der Kooperation mindestens 1.000 Kurse in den Bereichen »Pilates«, »Fit im Alltag« und »Rücken fit«. Der Verband stellt zu diesen Bereichen mit dem Verlag abgestimmte Materialien und Ausschreibungstexte bereit. Teilnehmermaterialien mit zusätzlichen Hintergrundinformationen, Übungsreihen für zu Hause und weitere Bausteine werden bis Ende des Jahres vom W & B erstellt und können von allen Teilnehmern und Kursleitungen online abgerufen werden. Darüber hinaus wird der Verlag die Kurse in der »Apotheken Umschau« redaktionell begleiten. Eine Weiterentwicklung der Kooperation auf andere Themen aus Entspannung und Ernährung ist erwünscht und wird angestrebt.

## **Barrierefreie Weiterbildung noch nicht flächendeckend**

### **wbmonitor-Befragung 2012**

80 Prozent der Weiterbildungseinrichtungen sind gänzlich oder zumindest in Teilen barrierefrei. Das ist ein zentrales Ergebnis der wbmonitor-Befragung 2012, das das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen (DIE) jetzt vorgelegt hat. Das Wirtschaftsklima in der Weiterbildungsbranche ist in Bezug auf alle Anbieter im Vergleich zum Vorjahr konstant, wobei die Polarität zwischen betrieblich und arbeitsagenturfinanzierten Anbietern bestehen bleibt.

35 Prozent der Anbieter weisen eine vollständige räumliche Barrierefreiheit von Veranstaltungs- und Sanitäräumen auf. Weitere 45 Prozent sind zumindest teilweise räumlich barrierefrei. Vor allem größere Weiterbildungsanbieter verfügen über barrierefreie Räume. Doch auch zwischen Anbietertypen gibt es gravierende Unterschiede: Während die Barrierefreiheit bei wirtschaftsnahen Einrichtungen in über 50 Prozent der Fälle gegeben ist, liegt die Quote vollständiger Barrierefreiheit bei Volkshochschulen bei lediglich 20 Prozent.

Die UN-Behindertenrechtskonvention verlangt, dass Menschen mit Behinderung gleichberechtigten Zugang auch zu Erwachsenenbildung und lebenslangem Lernen haben und hierfür »angemessene Vorkehrungen« zu treffen sind (siehe dazu Themenheft EB 4/2011). wbmonitor ist ein Kooperationsprojekt von BIBB und DIE. Mit einer jährlichen Umfrage bei Anbietern allgemeiner oder beruflicher Weiterbildung will wbmonitor zu mehr Übersicht über die Weiterbildungslandschaft und die Anbieterstrukturen beitragen und Veränderungen aufzeigen. An der wbmonitor-Umfrage 2012 beteiligten sich rund 1.300 Weiterbildungsanbieter. Siehe auch [www.wb-monitor.de](http://www.wb-monitor.de).

## **AUS DER KBE**

### **Publikation zum Ehrenamt erschienen**

Katholische Erwachsenenbildung in Deutschland ist ohne ehrenamtliches Engagement undenkbar! So ist die Katholische Erwachsenenbildung in besonderer Weise herausgefordert, ihren Fokus auf die Bedingungen ehrenamtlichen Engagements in Kirche, in Gesellschaft, aber auch auf die eigenen Strukturen zu richten, eine adäquate Ist-Analyse vorzunehmen,

#### **»Kirche findet Stadt«**

Im Rahmen des Projektes Kirche findet Stadt 2011 und 2012 haben sich die Evangelischen und Katholischen Akademien mit Tagungen beteiligt. Kooperationspartner der beteiligten Akademien waren neben der Diakonie Deutschland und dem Deutschen Caritasverband unterschiedliche städtische und andere öffentliche Einrichtungen, wissenschaftliche Institute, zivilgesellschaftliche Organisationen wie Stiftungen und Stadtteilinitiativen sowie Wohnungsbaugesellschaften. Die Beiträge und Fragestellungen in der Dokumentation verdeutlichen die Bandbreite des Themas, das als Pilotprojekt von der Nationalen Stadtentwicklungspolitik unterstützt wurde. Mit Beiträgen der Standortinitiativen sowie des öffentlichen Diskurses, der über die Veranstaltungsplattform entwickelt wurde sowie mit Beiträgen aus sozialwissenschaftlicher und stadtentwicklungspolitischer Perspektive und zur zivilgesellschaftlichen Entwicklung in den Städten und Gemeinden sowie einer Reflexion aus wohlfahrtsverbandlicher und theologischer Perspektive. Handlungsempfehlungen und Perspektiven versuchen einen Ausblick auf die zukünftigen Herausforderungen für alle Akteure, die sich für eine integrierte Stadtentwicklung einsetzen, zu geben.

Weitere Informationen und Downloads der Dokumentation: [www.kirche-findet-stadt.de](http://www.kirche-findet-stadt.de)

aktuelle Herausforderungen zu benennen und notwendige Veränderungen zu beschreiben.

Das Ergebnis, erarbeitet von der Kommission »Engagement und Bildung« und verabschiedet von der KBE-Mitgliederversammlung, liegt nun in einer Veröffentlichung vor.

Die KBE möchte mit ihrem Impulspapier die Reflexion und Diskussion innerhalb der Einrichtungen der Katholischen Erwachsenenbildung und darüber hinaus anregen und zur nachhaltigen Verbesserung der Förderung von ehrenamtlichem Engagement beitragen.

Teile des Papiers sind in diesem Heft unter in der Rubrik »Materialien« abgedruckt.

## **ÜberLebensKunst**

Heute über die Welt von morgen nachdenken. Visionen für verantwortliches Leben im globalen Horizont entwickeln, sodass alle Menschen in der einen Welt jetzt und zukünftig gut leben können! Das ist das Anliegen des Bildungsprojektes »ÜberLebensKunst«, das MISEREOR gemeinsam mit der Stiftung »Zukunft der Arbeit und der sozialen Sicherung« (ZASS) der Katholischen Arbeitnehmer-Bewegung (KAB) und in Kooperation mit der Katholischen Bundesarbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung (KBE) in 2013 durchführt.

ÜberLebensKunst will Menschen ermutigen und befähigen, sich gegenüber den großen Herausforderungen der Weltgesellschaft zu positionieren. Es gilt, Vorschläge zu machen, Visionen zu beschreiben und sich mit den zu veröffentlichenden Ideen in den gesellschaftlichen und politischen Diskurs einzubringen. Dazu werden Fortbildungen angeboten und Materialien und Medien für die Bildungsarbeit erstellt.

## POSITION

Andrea Hoffmeier



*Bundesgeschäftsführerin der Katholischen Bundesarbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung KBE*

## Ohne Ehrenamt keine Zukunft in Kirche und Gesellschaft!

Dies ist der Titel eines gerade erschienenen Impulspapieres der Katholischen Erwachsenenbildung (siehe S. 42–43). Eine Aussage, die erst mal jede/r Verantwortungsträger/in in Kirche und Politik unterschreiben würde. Aber leider muss man bei dieser Thematik feststellen, dass vieles über Sonntagsreden und »Goodwill-Aktionen« nicht hinauskommt. So wurde trotz der lobenswerten Initiative zur »Stärkung des Ehrenamtes« (Entbürokratisierungsgesetz) viele schon lange geforderten Punkte nicht berücksichtigt, z.B. die Anerkennung des bürgerschaftlichen Engagements als Eigenmittel im Rahmen des Zuwendungsrechts oder die Aufhebung der Ungleichbehandlung von ehrenamtlichen Tätigkeiten bei der steuerlichen Anrechnung der Aufwandspauschalen (»Übungsleiter«- oder »Ehrenamtspauschale«) abhängig von der jeweiligen Interpretation der örtlichen Finanzbehörden.

Aber auch in Kirche und auch durchaus in der Katholischen Erwachsenenbildung müssen wir selbstkritisch fragen: Reflektieren wir die Situation und die Bedürfnisse der Ehrenamtlichen ausreichend, ziehen wir die richtigen Schlüsse und setzen diese auch noch in die Tat um?

Einige Fragen möchte ich hier kurz aufwerfen:

Die Katholische Erwachsenenbildung ist eine ausgewiesene Expertin in der Bildung von Ehrenamtlichen, sie bietet eine Vielzahl von Angeboten in allen Regionen Deutschlands an und entwickelt auf Anfrage neue Bildungsangebote, falls Gruppen das

passende Angebot nicht finden. Aber wissen alle potenziell Interessierten davon? Finden sie unsere Angebote – insbesondere wenn sie der Kirche nicht ganz nahestehen? Ist die Katholische Erwachsenenbildung in den Bistümern ein kirchlicher Knotenpunkt für Bildung rund um das Ehrenamt oder ist es doch eher so, dass die Interessierten sich durch unsere verschiedenen Bildungswerk-, Verbands- und Caritashomepages sowie die pastoralen Angebote des Bistums durchklicken dürfen? Arbeiten wir kooperativ, synergetisch und vernetzt mit anderen (katholischen) Anbietern?

Wie gehen wir auf Ehrenamtliche zu? Versuchen wir, Positionen (um jeden Preis) zu besetzen, um unsere Strukturen zu erhalten, oder schauen wir auf die Charismen und überlegen, wie wir diese zum gegenseitigen Nutzen einsetzen können, und lassen uns daraus für unsere zukünftigen Strukturen, Arbeitsweisen und Zeiträume für Engagement inspirieren? Können die ehrenamtlich Tätigen in unseren Strukturen die Katholische Erwachsenenbildung mitgestalten und sind die Formen der Kommunikation und der Partizipation an die Vielfältigkeit von Lebensentwürfen angepasst?

## Freiräume für Engagement

Die meisten Menschen haben den Wunsch, Beruf, Familie, Bildung und Ehrenamt miteinander zu vereinbaren. Das bedeutet, dass Unternehmen (auch Kirche als Arbeitgeber) und Politik Freiräume schaffen müssen, wenn sie ernsthaft zivilgesellschaftliches Engagement fördern wollen. Das bedeutet aber ebenso, dass Engagement in unseren Reihen auch bei begrenzten Zeitressourcen möglich sein muss. – Und Hand aufs Herz, die meisten von uns sind ja in der Kirche auch noch ehrenamtlich tätig, und dieses ständige Neinsagen und Sichabgrenzen müssen, wenn man einmal dabei ist, ist anstrengend. Ein grundsätzlicher Einstellungswechsel wäre motivierender.

Haben wir die Bildungsbedarfe un-

serer eigenen Ehrenamtlichen genug im Blick? Gibt es eine zeitgemäße Anerkennungskultur, die sich, neben Preisen und Auszeichnungen, auch durch Möglichkeiten der Qualifizierung und Nachweise über erbrachtes Engagement und darin erworbene Kompetenzen auszeichnet?

Dies sind nur einige Fragen, die mich umtreiben. In unserem KBE-Impulspapier gibt es noch mehr Fragen, die zum Nachdenken anregen wollen. Letztendlich werden die Antworten je nach Einrichtung und Bistum unterschiedlich ausfallen und unterschiedliche Entwicklungsfelder aufzeigen.

Die Kommission Engagement und Bildung hat in ihrer letzten Sitzung beschlossen, diesen Prozess in der Katholischen Erwachsenenbildung weiter zu begleiten. Sie hält ein einfaches Weiter-so nicht für zielführend für die Katholische Erwachsenenbildung sowie für Kirche und Gesellschaft.

## Bernhard Nacke wird Ehrenamtsbeauftragter in Rheinland-Pfalz

Der Leiter des Katholischen Büros Mainz, Bernhard Nacke (64), wird Beauftragter der rheinland-pfälzischen Landesregierung für ehrenamtliches Engagement.



Das hat die neue rheinland-pfälzische Ministerpräsidentin Malu Dreyer am Mittwoch, 30. Januar, in ihrer Regierungserklärung im Mainzer Landtag angekündigt. Nacke wird sein neues Amt am 1. März antreten. Er leitet das politische Verbindungsbüro der katholischen (Erz-)Diözesen mit rheinland-pfälzischen Gebietsanteilen (Köln, Limburg, Mainz, Speyer und Trier) seit 1996. Von 1990 bis 1996 war er Bundesgeschäftsführer der KBE. Die kommissarische Leitung des Katholischen Büros wird Ordinariatsrat Dieter Skala übernehmen, der Referent für den Bildungsbereich ist.

## Verzage nicht, wenn dir der Wind ins Gesicht weht. Spann ein Segel auf und fahre der Sonne entgegen!

### Nachruf für Dr. Walter Klöppel

Am Dreikönigstag 6. Januar 2013 ist Dr. Walter Klöppel in seinem Zuhause in Lingen gestorben. Seine große Familie und viele Menschen in der Region Emsland und darüber hinaus sind sehr traurig und werden ihren Walter sehr vermissen. Die letzten Jahre seines Lebens waren gekennzeichnet durch eine schwere Krankheit, mit der er sich auseinandergesetzt hat in der Hoffnung, sie besiegen zu können. Im Totenbild, das im Abschiedsgottesdienst am 19. Januar 2013 in der Kapelle des LWH auslag, findet sich ein Motto des Verstorbenen, das diesen Sachverhalt eindrucksvoll wiedergibt:

»Ich werde um mein Leben kämpfen. Ich finde das Leben nämlich schön, schöner als alle himmlischen Aussichten. Ich sehe darin keinen Widerspruch zur christlichen Botschaft, die ja eine frohe Botschaft sein will. Die Erde, das Diesseits, ist Gottes Schöpfung. Wir sollen pfleglich damit umgehen und dürfen uns daran erfreuen.«

Die zahlreichen Nachrufe belegen, dass Walter Klöppel einen außergewöhnlichen Lebensweg gehabt hat. In der Katholischen Erwachsenenbildung (KEB) hat er sowohl als Leiter des Ludwig-Windthorst-Hauses (LWH) als auch in den damit verbundenen Gremien auf Diözesan-, Landes- und Bundesebene eine Vielzahl von Impulsen gegeben. Besonders zu erwähnen ist, dass Walter Klöppel von 1982 bis 1988 Vorsitzender der Bundesarbeitsgemeinschaft für Katholische Erwachsenenbildung (KBE) war. Als er dieses Amt übernahm, stellte es sich schnell heraus, dass es keine leichte Aufgabe war, das damals schwankende Schiff der KBE auf Kurs zu halten und gleichzeitig Perspektiven zu vermitteln. Als leidenschaftlicher Segler hatte er für diese Aufgabe das entsprechende Rüstzeug. Die an ihn gestellten Erwartungen hat er in vollem Umfang erfüllt. Allerdings war es nicht möglich, auf

Dauer sowohl die Leitung des LWH als auch die Führung der KBE »unter einen Hut« zu bringen.

Die Bischöfe von Hildesheim und Osnabrück und der Offizial in Vechta beriefen im Jahr 1991 Walter Klöppel zum stellvertretenden Leiter des Katholischen Büros in Hannover. Dort warteten große Aufgaben auf ihn. Dazu gehörte die Sicherung der Finanzhilfe für die Katholischen Schulen. Seine ganze Aufmerksamkeit erforderten auch die Fragen des Religionsunterrichts. Walter Klöppel hat maßgeblich einen Organisationserlass in Zusammenarbeit mit der Ev. Kirche und den drei Bischöflichen Schulabteilungen auf den Weg gebracht. Dieser Erlass ermöglicht, dass Schülerinnen und Schüler beider Konfessionen unter bestimmten Bedingungen aus pädagogischen und nicht nur aus verwaltungstechnischen Gründen (zu wenige Schüler oder fehlende Lehrer) gemeinsam am Religionsunterricht teilnehmen können.

Die Zusammenarbeit mit den Vertretern der evangelischen Kirche war sehr gut und effektiv. Die Kirchen konnten so mit einer Stimme sprechen. Die zuständigen Behörden respektierten ihre Gesprächspartner, auch die Beharrlichkeit von Walter Klöppel, der immer wieder vorstellig wurde, wenn es nicht voranging.

### Kompetenter Konzilkenner

Nicht unerwähnt sollte bleiben, dass er ein kompetenter Kenner des Zweiten Vatikanischen Konzils war. Nach seiner Rückkehr im Jahre 2003 in das Emsland initiierte er im Rahmen der KEB eine Reihe »Ausbildung zum Kirchenführer/ zur Kirchenführerin« und in diesem Zusammenhang auch die Vorstellung der »Kirche des Monats«. Die Reihe wurde ein großer Erfolg,



Dr. Walter Klöppel †

und die vorgestellten Kirchen waren immer gut gefüllt.

Walter Klöppel wird uns in Erinnerung bleiben mit seiner Gabe, zu moderieren und zu vermitteln, wenn es kontroverse Positionen gab. Seine Besonnenheit und Klugheit in schwierigen Verhandlungen waren sprichwörtlich.

Es war ihm ein besonderes Anliegen, dem »Forum Juden – Christen« eine Perspektive zu geben.

Am 19. Januar 2013 haben wir uns in einem bewegenden Gottesdienst verabschiedet.

Es war ein besonderes Zeichen der Solidarität, dass der Vizepräsident i. R. der ev. Landeskirche Hannover, Herr Kampermann, eine persönliche Würdigung sprach.

Er und Walter Klöppel wurden nach Erscheinen des Organisationserlasses zum Religionsunterricht nicht müde, viele Anfragen zur Durchführung in persönlichen Besuchen und Gesprächen hilfreich zu klären. Das »Duo« Kampermann /Klöppel wurde zu einem Markenzeichen.

Wir trauern einerseits über den Verlust eines wertvollen Menschen, andererseits hoffen wir auf eine himmlische Zukunft für Walter Klöppel.

Wolfgang Riemann,  
Hubert Stuntebeck, Franz Thalmann

# Lehren an der VHS

## Ein Leitfaden für Kursleitende

Kursleitende an Volkshochschulen kommen aus unterschiedlichen Handlungsbereichen und Disziplinen. Neben den jeweiligen fachspezifischen Kenntnissen erfordert ihre Tätigkeit vor allem didaktisch-methodische Kompetenzen und Einblicke in organisationale Zusammenhänge der Bildungseinrichtung. Dieses Buch gibt einen Überblick über die Aufgaben und Herausforderungen rund um die Planung, Durchführung und Auswertung von Kursangeboten in der Erwachsenenbildung. In der kompakten Form erleichtert es Lehrenden, die am Beginn ihrer Tätigkeit stehen, den Einstieg ins Handlungsfeld und dient als Leitfaden für die tägliche Praxis. Von Grund auf neu konzipiert, bringt dieses Standardwerk zur Kursleitung die Leser auf den letzten Stand der Fachdiskussion.



Ekkehard Nuissl, Horst Siebert

### Lehren an der VHS

Ein Leitfaden für Kursleitende

Perspektive Praxis

2013, 187 S., 19,90 € (D)

ISBN 978-3-7639-5169-7

E-Book ISBN 978-3-7639-5170-3

Best.-Nr. 43/0042

[wbv.de](http://wbv.de)



W. Bertelsmann Verlag

[service@wbv.de](mailto:service@wbv.de) | [wbv.de](http://wbv.de) | [wbv-journals.de](http://wbv-journals.de) | [wbv-open-access.de](http://wbv-open-access.de)



Wolfgang Seitter

# In ganzer Tiefe, Breite und Länge des Lebens

Profil(e) und Charakteristika konfessioneller Erwachsenenbildung in Hessen

Konfessionelle Erwachsenenbildungsarbeit vollzieht sich – wie jede Bildungsarbeit – in konkreten gesellschaftlichen und bildungspolitischen Kontexten. Gegenwärtig bedeutet dies für Einrichtungen der kirchlichen wie der allgemeinen Erwachsenenbildung auch und vor allem die Sicherstellung eines spezifischen Profils, um im Feld der Anbieterlandschaft sichtbar und unterscheidbar zu bleiben. Vor diesem Hintergrund wurde 2012 eine Studie durchgeführt, um Angebots- und Inhaltsprofil(e) konfessioneller Erwachsenenbildung am Beispiel Hessens genauer zu untersuchen.<sup>1</sup>

Im Zentrum der Studie standen fünf Programmhefte der evangelischen und katholischen Erwachsenenbildung in kontrastierenden Regionalkontexten mit insgesamt 450 Veranstaltungskündigungen, die auf unterschiedlichen Ebenen mit unterschiedlicher Tiefenschärfe analysiert wurden.<sup>2</sup> Neben einer strukturell-inhaltlichen Beschreibung von Anbietern, Themen, Referenten, Orten, Zeiten und Methoden konfessioneller Erwachsenenbildungsarbeit fokussierte die Studie auch die charakteristischen Profilmerekmale der Bildungsarbeit, die hinter den konkreten Angeboten liegen. Pointiert formuliert zeigt sich hier eine Komplexität, Variationsbreite und

Tiefendimension einer umfassenden – lebensbreiten, lebenslangen und lebenslangen – Bildungsarbeit (1), die sich in einer sinnesbezogenen, biografie- und gemeinschaftsorientierten sowie eindrucks- und ausdrucksstarken Bildung äußert (2), die sich in spezifischen Raum- und Zeitdimensionen manifestiert (3) und die Mensch, Welt und Gesellschaft in einer doppelten Codierungsperspektive anspricht (ansprechen kann) (4). Diese Profilmerekmale werden im Folgenden näher ausgeführt.<sup>3</sup>

## 1. Umfassender Begriff von Erwachsenenbildung

Konfessionelle Erwachsenenbildung basiert auf einem umfassenden Bildungsverständnis. Dies zeigt sich nicht nur an der Themenvielfalt, sondern auch und gerade an der Themenbreite und Thementiefe, die den Menschen in all seinen Dimensionen ansprechen kann. Dieser Mehrdimensionalität entspricht ein ausgefeiltes Methodenrepertoire, das neben eher kognitiv ausgerichteten Vermittlungsformen vor allem dialogisch-interaktive, körperbezogene und kreative Methoden beinhaltet. Dabei werden Aneignungspotenziale bereitgestellt, die von der intellektuellen Auseinandersetzung über den künstlerischen Ausdruck oder die intensive Formung (Einkehrtage, Exerziten) bis hin zur selbstgesteuerten Einwirkung (Exkursion) und Aktion reichen.

## 2. Menschenbild

Ein zweites Charakteristikum konfessioneller Bildungsarbeit ist ein spezifisches Menschenbild, das den Menschen mit all seinen Sinnen thematisiert und anspricht, das Menschsein als Wechselverhältnis von Eindrucks- und Ausdrucksfähigkeit konzipiert, das In-Beziehung-Sein und In-Biografie-Sein miteinander kombiniert und das menschliche Leben in seinen drei Dimensionen der Lebensbreite, Lebenslänge und Lebenstiefe gleichermaßen und gleichberechtigt umfasst.

*Sinnesorientierung und sinnliche Wahrnehmung:* Konfessionelle Erwachsenenbildungsarbeit spricht den Menschen mit all seinen Sinnen und in seiner ganzen sinnlichen Wahrnehmungsbreite an. Es geht um Hören, Sehen, Bewegen, Schweigen, Sprechen, Denken, Fühlen, Handeln, Schaffen. In dieser Hinsicht kann man auch von der Leibgebundenheit der Bildungsarbeit sprechen, von ihrer Verwurzelung in der konkreten leiblich-körperlichen Verfasstheit des Menschen und ihrer Bezugnahme auf seine sinnliche und sinnhafte Ausstattung.

*Wechselspiel und Eindruck und Ausdruck:* Konfessionelle Bildungsarbeit bewegt sich in ihren Angeboten zwischen den Polen Eindrucks- und Ausdrucksarbeit. Der Mensch – und entsprechend die Bildungsarbeit – wird im Wechselspiel von Innerlichkeit und Äußerlichkeit konzipiert, sodass von einer doppelten Bewegungsrichtung der Bildungsarbeit gesprochen werden kann. Die immaterielle – innerliche – Seite zeigt sich in den vielen Verben der nach innen gerichteten Achtsamkeit und der sich im Inneren vollziehenden Tätigkeit (verarbeiten, nachdenken, erspüren, lauschen etc.),



Wolfgang Seitter ist Professor für Erwachsenenbildung/Weiterbildung an der Philipps-Universität Marburg.

während die materielle – äußerliche – Seite in einer Vielzahl körperlicher, künstlerischer, aktionistischer, liturgischer oder spiritueller Formen zum Ausdruck kommt.

*In-Beziehung-Sein – In-Biografie-Sein:* Konfessionelle Bildungsarbeit thematisiert in ihren Angeboten den Menschen fast immer in seiner Beziehung zu anderen, als Gruppen-, Gemeinschafts- oder Fremdbezug. Der Mensch wird als ein Wesen angesprochen, das sich in der Beziehung zu anderen entwickelt, das in Beziehung steht und nur beziehungsorientiert seinen eigenen Standpunkt finden kann. Daher nehmen dialog- und kommunikationsorientierte Formen der Bildungsarbeit einen hohen Stellenwert ein. Gleichzeitig wird der Mensch aber auch in seiner biografischen Einzigartigkeit gewürdigt als ein unverwechselbarer, historisch Gewordener mit einer eigenen Geschichte, die erzählt werden kann. Biografische Methoden der Bildungsarbeit fokussieren genau diesen Pol, wobei Biografiearbeit ebenfalls fast immer eingelagert ist in gruppen- und gemeinschaftsorientierte Settings. Sowohl in der Gemeinschaftsarbeit als auch in der Biografiearbeit kann als gemeinsamer dritter Pol auch die Beziehung zu Gott aufscheinen als eine weitere tragende, relativierende oder radikalierende Beziehungsebene.

### Der ganze Mensch

*Lebensbreite – Lebenslänge – Lebens-tiefe:* Konfessionelle Bildungsarbeit spricht den Menschen in seiner ganzen Breite an. Von konkreten Alltagssorgen bis hin zu Fragen der Gottesauslegung wird das Leben in seiner ganzen Breite thematisiert. Gleichzeitig bezieht sich konfessionelle Bildungsarbeit auf die gesamte Lebenslänge. Von der Geburt bis zum Tod über die vielfältigen Statuspassagen und Lebenskrisen hinweg wird das Leben in seiner gesamten Länge in den Blick genommen. Schließlich fokussiert konfessionelle Bildungsarbeit das Leben auch in seiner ganzen Tiefendimension. Von den tiefsten inneren Ängsten und Freuden bis hin zum nach außen

gekehrten Ausdruckshandeln werden alle Schichten des Menschen angesprochen. Lebensbreite, Lebenslänge und Lebenstiefe bilden insofern eine triadische Verbindung, die die Ganzheitlichkeit konfessioneller Bildung aufzeigt und den Menschen in seiner Körperlichkeit, in seinen Emotionen, in seinem Intellekt und in seinem Geist ernst nimmt.

### 3. Raum-Zeit-Konfigurationen

Ein weiteres Charakteristikum konfessioneller Bildungsarbeit sind spezifische räumliche und zeitliche Konfigurationen, die je für sich stehen, aber auch Verbindungen miteinander eingehen (können).

*Raumkonfigurationen:* Kirchliche Bildungsarbeit vollzieht sich zunächst in raumbezogenen Spannungsverhältnissen von Diesseits und Jenseits, Kirche und Welt, kirchlichem Raum und weltlichem Raum, Lokalität und Globalität, kleiner Gemeinde und ganzem Erdkreis. Kirchliche Bildungsarbeit bezieht sich explizit oder implizit in vielen ihrer Angebote auf diese Spannungsverhältnisse und kann je nach Ausrichtung und Thema die eine Seite dieses Verhältnisses betonen, ohne die andere zu vernachlässigen/zu verleugnen. Der Raumbezug betrifft das Weiteren Fragen der räumlichen Infrastruktur, die kirchliche Bildungsarbeit für sich nutzen kann. Neben den vielfältigen Verbindungen von kirchlicher, öffentlicher und geografischer Raumnutzung sind insbesondere Kirchen herausgehobene Räume konfessioneller Bildungsarbeit. Sie sind Orte von mehr oder weniger religiös geprägten Aufführungen (Konzerte, Lesungen, Predigten, Vorträge, Gottesdienste), Orte des handelnden (religiösen) Mitvollzugs (Gottesdienst, Kloster), Räume der musikalischen und bewegungsorientierten Nutzung (Tanz, Gesang, Bewegung) und nicht zuletzt Gegenstände und Anschauungsobjekte der (künstlerischen) Betrachtung und Auseinandersetzung (Kirchenführung, Kunst in der Kirche). Schließlich hat kirchliche Bildungsarbeit große Potenziale und infrastrukturelle Möglichkeiten bei der Gestaltung

von Räumen. Der stille Raum, der liturgische Raum, der Seminarraum, der Sing- oder Tanzraum, der öffentliche Raum, der Freizeitraum, der Raum der Lebenswelt etc. sind Varianten multifunktionaler Raumgestaltung, die mit je unterschiedlichen Stimmungen einhergehen und dadurch je unterschiedliche Potenziale zur Bearbeitung bestimmter Themenstellungen oder Aufgaben haben.

### Biografische Zeit

*Zeitkonfigurationen:* Die Zeitlichkeit kirchlicher Bildungsarbeit zeigt sich in ganz unterschiedlichen zeitlichen Bezügen, als biografische, kalendarische, Wochen-, Kairos- und Weltzeit. Zentral für die kirchliche Bildungsarbeit ist die biografische Zeit. Sie konfiguriert nicht nur die lebensalterbezogenen Zielgruppen (von Kindern bis Hochbetagten), sondern setzt an wichtigen biografischen Übergängen oder lebenslaufbezogenen Entwicklungsaufgaben an, die gestaltet und bearbeitet werden: Taufe, Konfirmation, Berufseinstieg, Heirat, Geburt von Kindern, Familie, Sinn, Älterwerden, Krankheit, Berufsausstieg, Sterben, Tod, Beerdigung etc. Der zweite wichtige Zeitbezug kirchlicher Bildungsarbeit ist die kalendarische Zeit bzw. das Kirchenjahr: Advent, Weihnachten, Fastenzeit, Ostern, Pfingsten, Erntedank, Buß- und Betttag, Volkstrauertag etc. Eine Vielzahl kirchlicher Bildungsangebote bezieht sich auf diese markanten Zeiten des Kirchenjahres mit unterschiedlichen Formaten, insbesondere der religiös-theologischen und kulturellen Erwachsenenbildung. Ein dritter wichtiger Bezugspunkt ist die Wochenzeit (Sonntag, Feiertag, Werktag), die insbesondere für die regelmäßigen Arbeitskreise, aber auch für die sonn- und feiertäglichen Bildungsangebote von Bedeutung ist. Ein weiterer Zeitbezug lässt sich als Kairoszeit beschreiben, eine besondere Zeit des Ergreifens und Ergriffenseins, die unverfügbar bleibt, auf die letztlich jedoch immer hingearbeitet wird. Weltgebetstage, Kirchentage oder Feste sind in dieser Perspektive

Momente der Verdichtung, die sich allerdings auch in jeder beliebigen anderen Veranstaltung ereignen können. Ein letzter Zeitbezug ist die Thematisierung von Weltzeit als Heilszeit. Hier kultiviert kirchliche Erwachsenenbildung einen spezifischen Blick der Verknüpfung von Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft, in der die Weltzeit in einer heilsgeschichtlichen Perspektive interpretiert wird.

#### 4. Spannungsverhältnisse und doppelte Codierung

Konfessionelle Erwachsenenbildung ist eingelagert in eine große Anzahl von Spannungsverhältnissen: Kirche und Welt, Innen und Außen, Ich und Du, Lokalität und Globalität, Leben und Tod, Glück und Trauer, Loslassen und Gewinnen, In-der-Welt-Sein und Aus-der-Welt-Treten: Die Existenz dieser Spannungsverhältnisse kann verstanden werden als Resultat einer doppelten Codierung, die ein durchgängiges Merkmal kirchlicher Bildungsarbeit darstellt. Doppelte Codierung gibt kirchlicher Bildungsarbeit – im Verhältnis zu anderen Anbietern – enorme Möglichkeiten der einseitigen, beidseitigen, gleichzeitigen oder changierenden Verweisung, die Inhalten ein Thematisierungspotenzial mit großer Variationsstärke ermöglicht. In institutionell-organisatorischer Hinsicht heißt doppelte Codierung die Ansprache im Sinne einer wertebekennenden, auf den Glauben zielenden und insofern ergebnisgeschlossenen Bildung und im Sinne einer wertebasierten, auf die Gesellschaft zielenden und insofern ergebnisoffenen Bildung. Immer geht es um Kanalisierung und Öffnung, um die einseitige, beidseitige oder gleichzeitige Perspektive »vor den Menschen« und »vor Gott«. In inhaltlicher Perspektive ist doppelte Codierung auf basale Differenzverfahren des Menschseins bezogen: endlich/unendlich, diesseits/jenseits, offen/verborgen, bruchstückhaft/ganzheitlich, Verdienst/Gnade, Schuld/Vergebung, Widerstand/Ergebung, Glück/Leid, Eigenkreation/Kreatürlichkeit, Individuum/Gemeinschaft, Versehrtheit/Ganzheit. Alle Themen

können offen oder untergründig in der Betonung der einen Seite immer auch die andere Seite mitdenken/ mit thematisieren. Dies ermöglicht konfessioneller Bildung eine ungeheure Tiefendimension, die als Potenzialität bei Bedarf (Nachfrage) immer aktualisiert werden kann – und zwar in einem bekennenden wie in einem rational-abwägenden Modus. Innerkirchlich ermöglicht diese Komplexität und Mehrfachcodierung den Mittransport einer Verweisungsstruktur, die der konfessionellen Erwachsenenbildung auch im Kontext der Kirche eine besondere Stellung verleiht (verleihen müsste): als Innen im Außen, als Außen im Innen und an der Schnittfläche zwischen Innen und Außen mit einer doppelten (janusköpfigen) gleichzeitigen Blickrichtung nach außen und nach innen. Kirchliche Erwachsenenbildung fungiert in dieser Hinsicht als organisationsstrukturelle und -kulturelle Grenzstelle mit einem enormen Übersetzungspotenzial von der Kirche in die Gesellschaft, von der Gesellschaft in die Kirche, zwischen Kirche und Gesellschaft. Kirchliche Bildungsarbeit hat insofern ein Potenzial und ein Sensorium für Übergänge, eine Sensibilität für das Dazwischen, für die Kultivierung einer bipolaren Perspektivenausrichtung und deren gleichzeitiger Vermittlung.

#### ANMERKUNGEN

- 1 Konfessionelle Erwachsenenbildung meint Angebote der Erwachsenenbildung in evangelischer und katholischer Trägerschaft. Daher werden im Folgenden die Begriffe konfessionell und kirchlich synonym verwendet. Die Studie wurde im Auftrag der Evangelischen Erwachsenenbildung Hessen (ELO) und der Katholischen Erwachsenenbildung (KEB) – Landesarbeitsgemeinschaft Hessen e. V. durchgeführt.
- 2 Die Studie fokussiert insofern die Konzeptions- und Angebotsseite von Erwachsenenbildung, nicht die tatsächliche Umsetzung und praktische Realisierung der Bildungsarbeit. Gleichwohl erlauben Programmanalysen eine Fülle von Einblicken in Strukturen, Anbieterkonstellationen und Inhalte von Erwachsenenbildungsarbeit. Programme stellen das Ergebnis von – zum Teil langjährigen – Abstimmungsprozessen zwischen Anbietern und Nachfragenden dar, in die das kodifizierte Erfahrungswissen vieler Planungsrunden einfließt und die dadurch eine zwar spezi-

fische, gleichwohl angemessene Beschreibung von Strukturen und Profilen der (kirchlichen) Bildungsarbeit ermöglichen. Für einen aktuellen Überblick über Methoden und Forschungsergebnisse im Bereich von Programmanalysen vgl. Nolda 2011. Auch im Bereich der konfessionellen Erwachsenenbildung liegen bereits etliche Programmanalysen vor, hier vor allem für den Akademiebereich (vgl. exemplarisch Rieger-Goertz 2008, S. 359 ff.). Für den Bereich der allgemeinen konfessionellen Erwachsenenbildung sind insbesondere die Bände von Gieseke (2000, 2003) und Fleige (2011) zu nennen.

- 3 Der Text ist eine kompakte Zusammenfassung der in Kapitel 3 der Studie ausführlicher dargestellten Befunde.

#### LITERATUR

- Fleige, M. (2011): Lernkulturen in der öffentlichen Erwachsenenbildung. Theorieentwickelnde und empirische Betrachtungen am Beispiel evangelischer Träger. Münster u.a.
- Gieseke, W. (2000) (Hg.): Programmplanung als Bildungsmanagement. Qualitative Studie in Perspektivverschränkung. Recklinghausen.
- Gieseke, W. (2003) (Hg.): Institutionelle Innensichten der Weiterbildung. Bielefeld.
- Nolda, S. (2011): Programmanalyse – Methoden und Forschungen. In: Tippelt, R./Hippel, A. v. (Hg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. 5. Auflage. Wiesbaden, S. 293–307.
- Rieger-Goertz, S. (2008): Geschlechterbilder in der Katholischen Erwachsenenbildung. Bielefeld.
- Seitter, W. (2013 i.E.): Profil(e) konfessioneller Erwachsenenbildung in Hessen. Eine Programmanalyse. Wiesbaden.

# Open Access im wbv

## Freier Zugang zu wissen- schaftlichen und Fach- Publikationen



Texte, Bücher und Dokumente aus den Bereichen Bildung, Beruf und Sozialforschung – für Sie und Ihre wissenschaftliche Arbeit frei nutzbar.

**wbv-open-access.de** bietet Ihnen zum kostenlosen Download wissenschaftliche und Fach-Publikationen (Bücher, Zeitschriften, einzelne Artikel, Arbeitspapiere) u. a. von folgenden Institutionen:

- Deutsches Institut für Erwachsenenbildung – Leibnitz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e.V. (DIE)
- Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung (nfb)
- Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD)

**wbv-open-access.de** startet im 4. Quartal 2012. Seien Sie von Anfang an dabei: Wenn Sie sich unter [wbv.de/newsletter](http://wbv.de/newsletter) eintragen, erfahren Sie als Erste vom offiziellen Start.

[wbv-open-access.de](http://wbv-open-access.de)

W. Bertelsmann Verlag  
Kontakt per Telefon 0521 91101-11 per E-Mail [service@wbv.de](mailto:service@wbv.de)



WOCHEN  
SCHAU  
VERLAG

... ein Begriff für politische Bildung

## Engagement



ISBN 978-3-89974844-4,  
302 S., € 29,80

**Fortsetzungspreis:**  
€ 24,00

Ansgar Klein, Rainer Sprengel, Johanna Neuling (Hrsg.)

## Jahrbuch Engagementpolitik 2013 Staat und Zivilgesellschaft

Die Gründung des „Bundesnetzwerkes Bürgerschaftliches Engagement“ (BBE) im Jahr 2002, auf Empfehlung des 14. Deutschen Bundestages, ist sichtbarer Ausdruck für den hohen Stellenwert der Engagementpolitik.

Das Jahrbuch des BBE berichtet aus der Arbeit des Netzwerks und gibt Diskursen ein Forum, die weit in alle gesellschaftlichen Bereiche hineinreichen.

Zielgruppe sind die mit Engagementpolitik und Engagementförderung beruflich oder ehrenamtlich befassten Akteure in Wissenschaft, Medien, Verbänden, Stiftungen und Vereinen, Ministerien, kommunalen Fachstellen für Engagementförderung, in Freiwilligenagenturen und -zentren, Selbsthilfekontaktstellen, Seniorenbüros oder Bürgerstiftungen oder in engagementfördernden Unternehmen. Sie alle finden in dem neuen Jahrbuch ein Medium, das zur besseren Vernetzung der einzelnen Akteure und zur stärkeren Wahrnehmung ihrer Arbeit in der Öffentlichkeit beitragen.

PD Dr. **Ansgar Klein**, Geschäftsführer des Bundesnetzwerkes Bürgerschaftliches Engagement, Privatdozent für Politikwissenschaft an der Humboldt-Universität zu Berlin.

Dr. **Rainer Sprengel**, Redakteur BBE-Newsletter und BBE Europa-Nachrichten, Fellow am Maecenata Institut für Philanthropie und Zivilgesellschaft an der Humboldt-Universität zu Berlin.

**Johanna Neuling**, Diplom-Politikwissenschaftlerin, freie Mitarbeiterin im BBE.

[www.wochenschau-verlag.de](http://www.wochenschau-verlag.de)

Adolf-Damaschke-Str. 10, 65 824 Schwalbach/Ts., Tel.: 06196 / 8 60 65,  
Fax: 06196 / 8 60 60, E-mail: [info@wochenschau-verlag.de](mailto:info@wochenschau-verlag.de)

Hanna Kröger-Möller

## Perspektiven wechseln

Ein an Milieus ausgerichtetes Angebot für ehrenamtlich geleitete Bildungswerke

»Immer weniger Menschen können sich mit der Institution Kirche identifizieren.« So lautete der Tenor der Veröffentlichung der neuen Sinus-Kirchenstudie, die im Januar 2013 in der Katholischen Akademie in Bayern, München, veröffentlicht wurde.

Selbst in den Milieus, in denen die Menschen bisher einen festen Bezug zur Kirche hatten (Konservative, Etablierte, Traditionsverbundene), drohen angesichts der erneuten skandalösen Vorkommnisse (Pille danach, geplatzte Missbrauchsstudie) immer mehr, sich von der Kirche abzuwenden.

Gleichwohl bezeichnen sich Menschen aus allen Milieus als gläubig, wobei sich dieser Glaube laut Studie in rasantem Tempo individualisiert.

### Bildungswerke als Schnittstelle zwischen Kirche und Gesellschaft

Erwachsenenbildungswerke sind da durchaus Hoffnungsträger, können sie doch ein entscheidendes Bindeglied zwischen Kirche und den gesellschaftlichen Gruppen schaffen, die sich der Kirche zwar im weitesten Sinne verbunden fühlen, ansonsten aber nicht im kirchlichen Raum erscheinen. Bildungswerke dienen so gewissermaßen als Schnittstelle zwischen Kirche und Gesellschaft. So entwickelte sich in einem Bildungswerk im Verlauf eines Seminars für gesellschaftspolitische Themen für Frauen nach ca. anderthalb Jahren der Wunsch bei den Frauen, intensiver über Glaubens Themen zu sprechen. Alle diese Frauen hätten ein Glaubens-Kurs-Angebot für sich strikt abgelehnt.

Wie können Angebote in der Erwachsenenbildung zielgenauer geplant und formuliert werden? So lautete die Frage, die zu dem Angebot »Perspektiven wechseln – Teilnehmerorientiert Programme planen« führte. Grundlage hierfür ist die Kirchenstudie der Sinus-Milieustudie von Sinus Sociovision, Heidelberg.

Häufig stellen Bildungswerke enttäuscht fest, dass ihre gut geplante Veranstaltung nicht so angenommen wird wie erwartet. Das von mir im Auftrag der Erzdiözese Freiburg und dem Bildungszentrum Singen erarbeitete Schulungsangebot »Perspektiven wechseln« gibt Planern von Erwachsenenbildungsprogrammen die Möglichkeit, sich in die Denkweisen einzelner Milieus hineinzuversetzen und aufgrund dieser Erkenntnisse zielgenauer zu planen.

Das Angebot setzt sich aus drei Modulen zusammen. Die Module 1 und 2 bauen aufeinander auf. Das Modul 0 kann bei Bedarf vor- oder nachgeschaltet werden.

### Perspektivenwechsel: Wer sind die anderen?

Die Schulung beinhaltet eine detaillierte Information über die einzelnen Milieus, die jeweiligen Haltungen zu Kirche und Bildungsanforderungen sowie die Information, welche Milieus vor Ort leben. Häufig haben Teilnehmende dabei sofort bestimmte Menschen in dem jeweils beschriebenen Milieu vor Augen. Manchmal ergibt sich eine völlig neue Sichtweise auf den Wohnort/die Gemeinde. »Ich wusste gar nicht, dass in meiner Umgebung Menschen aus diesem Milieu

leben« oder auch: »Dort, wo die wohnen, komme ich so gut wie nie hin!«

### Sprechen Sie mit »ich« und »wir«!

Die Schulungsteilnehmenden machen sich in kurzweiligen praktischen Übungen mit dem Instrument der Milieubrille vertraut, d.h., sie versuchen, sich so intensiv wie möglich in andere Milieus hineinzuversetzen. Die wichtigste Regel hierbei lautet: Sprechen Sie mit »ich« und »wir«! So kann Verständnis für die »anderen« wachsen und auch die Lust, sich auf andere Denkweisen und Lebenshaltungen einzulassen, ohne dass es zu grenzverletzenden oder gar abschätzigen Aussagen kommt.

Auch die Einschätzung der eigenen Milieuherkunft ist äußerst hilfreich. Wer weiß, wo und für was er steht, kann dem anderen viel freier begegnen.

Der Blick auf das eigene Programm aus Sicht unterschiedlicher Milieus zeigt den Teams, wie stark das Programm vom Milieu der Mitarbeitenden geprägt ist.

Die Frage, was das jeweilige Milieu sich als Angebot wünscht, lässt oft ganz unerwartete Erkenntnisse und neue Ideen aufkommen.

In einem Bildungswerk stellte sich zum Beispiel im Laufe dieses Seminars heraus, dass ungewöhnlich viele Vertreter der Etablierten und Performer im Ort wohnten. »Wo ist der Performer für unser Team?«, lautete am Ende des Tages die Frage. Inzwischen ist ein Vertreter dieses Milieus Teil des Teams. Inhaltlich wurden Programmpunkte auf diese Milieus zugeschnitten: »Mystik in den Weltreligionen«

und ein biblisches Weinseminar in Kooperation mit dem örtlichen Winzerverein waren erste Angebote. Auch das Layout des Programms hat sich seither verändert; es ist farbig und professioneller gestaltet. Das Team hat für die entstehenden Druckkosten einen Sponsor gefunden und wird mit deutlich mehr Zulauf aus den oben genannten Milieus belohnt.

### Neues wagen – Zukunftsperspektiven erarbeiten

»Wir müssen für jedes Milieu eine Veranstaltung anbieten!« So ist oft die Reaktion am Ende des ersten Moduls. Da kann dann durchaus Verzagtheit aufkommen! Allerdings bleibt es in der Entscheidung der Teams, ob und wenn ja was sie verändern möchten. So ist das zweite Modul darauf ausgelegt, exemplarisch eine Veranstaltung für ein bestimmtes Milieu zu erarbeiten.

Was braucht welches Milieu an Angeboten und Ansprache? Hierzu gibt es detaillierte Informationen aus der Studie von Barz und Tippelt »Milieus und Weiterbildungsanforderungen« (s. das Buch von Barz/Tippelt 2007). Wichtig ist für die Teams, ihre Ehrenamtlichkeit zu berücksichtigen und nur das in Angriff zu nehmen, was auch geleistet werden kann. Es wird kaum möglich sein, alle neuen Erkenntnisse umzusetzen, schon gar nicht mit einem Mal!

Auch müssen die anderen Angebote in den jeweiligen Gemeinden berücksichtigt werden. Oft ist ein bestimmtes Milieu schon ganz gut von einer anderen Gruppierung angesprochen. Da stellt sich dann eher die Frage nach Kooperation als nach konkurrierenden Angeboten.

So hat es in einem Bildungswerk eine gemeinsame Ausstellung mit der örtlichen Galerie gegeben, nachdem sich herausstellte, dass es erhebliche Abwanderungen aus dem Bildungswerk von Milieuangehörigen der Etablierten und Konservativen nach Öffnung der Galerie gegeben hatte. Diese Klientel konnte durch diese Ko-

operation zumindest in Teilen wieder für das Bildungswerk zurückgewonnen werden.

### Wer sind wir und was wollen wir?

Die Klärung, was einen christlichen Bildungsträger ausmacht, ist nicht nur, aber besonders für Teams im Aufbau oder Umbruch notwendig, um sich in der Bildungslandschaft zu positionieren.

Daher sind Fragen nach Motivation und Überzeugungen, sowie die Reflexion des persönlichen Zugangs zu Bildung Schwerpunkt des dritten Moduls (Modul 0), prägen sie doch die Arbeit des jeweiligen Teammitgliedes. Bin ich eher der auditive oder der haptische Typ? Oder eher der visuelle oder der kognitive Typ? Diese unterschiedlichen Zugänge finden sich bestenfalls auch in der Programmgestaltung wieder und schaffen eine Vielfalt von Angeboten. Von Vorträgen über gestalterische bis hin zu künstlerischen Programmbeiträgen können sich so die unterschiedlichen Interessen der Teammitglieder in der Programmgestaltung niederschlagen. Wichtig im Hinblick auf die Milieus ist, dass es den Teammitgliedern bewusst ist, wie sie gestalten und was sie damit nach außen dokumentieren.

Deshalb werden in diesem Modul auch Leitsätze erarbeitet, die nach außen hin erkennbar machen, wofür das Bildungswerk steht und wie es sich von anderen örtlichen Bildungsanbietern abgrenzt.

Beispiel aus dem Christlichen Bildungswerk Markdorf:

- Als Salz der Erde bietet das CBW ein Forum, den Fragen nach dem Woher und Wohin im Dialog nachzuspüren.
- Das CBW öffnet den Raum für vielfältige und ganzheitliche Begegnung.

Wie oben beschrieben hat eine andere Gestaltung des Programms, sowohl inhaltlich als auch im Layout, mehr Zulauf aus bisher nicht erreichten Milieus zur Folge.

Teams gehen gezielt auf die Suche

nach neuen Mitarbeitenden und können so auch ihre Teams vergrößern und verjüngen. In einem Bildungswerk hat es so eine Aufstockung der Teammitglieder von drei auf zehn Personen gegeben!

Es werden Dialogreihen mit Themenschwerpunkten angeboten, wie z.B. zum 1. Gebot, in denen die Besucher sich mit in den Kreis der Diskutanten setzen können und so auf Augenhöhe mitsprechen. Dies spricht besonders gehobener Milieus an, die sonst eher nicht zu Bildungswerkveranstaltungen kommen.

### Es hat sich gelohnt!

Es fällt den ehrenamtlichen Teams nicht immer leicht, zusätzlich zu ihrem Tagesgeschäft noch eine Schulung anzusetzen. Dennoch ist der einhellige Tenor nach der Schulung, dass es gutgetan hat, sich diese Auszeit zu nehmen und mit einem distanzierten Blick auf die eigene Arbeit zu schauen. Die Motivation, die sich durch eine solche Schulung einstellt, ist den Zeitaufwand allemal wert!

## LITERATUR

- Auksutat, K. (2009): Gemeinde nah am Menschen – Praxishandbuch Mitgliederorientierung. Göttingen.
- Barz, H.; Tippelt, R. (Hg.) (2007): Weiterbildung und soziale Milieus in Deutschland. Bielefeld.
- Ebertz, M. N.; Hunstig, H.-G. (Hg.) (2008): Hinaus ins Weite – Gehversuche einer milieusensiblen Kirche. Würzburg.
- Ebertz, M. N.; Wunder, B. (Hg.) (2009): Milieupraxis – Vom Sehen zum Handeln in der pastoralen Arbeit. Würzburg.
- Schulz, C.; Hauschild, E.; Kohler, E. (2009): Milieus praktisch – Analyse- und Planungshilfen für Kirche und Gemeinde. Göttingen.
- Wippermann, C. (2011): Milieus in Bewegung – Werte, Sinn, Religion und Ästhetik in Deutschland. Würzburg.

Die Autorin ist als Unternehmerin im Bereich Erwachsenenbildung tätig und führt die oben beschriebene Schulung im Auftrag der Erwachsenenbildung der Erzdiözese Freiburg durch. Zudem leitet sie ehrenamtlich das ökumenische Christliche Bildungswerk Markdorf.

Heide Mertens

## Macht unsichtbare Qualifikationen sichtbar!

Erfahrung der Katholischen Frauengemeinschaft Deutschlands (kfd) mit den Landesnachweisen für Qualifikationen aus dem Ehrenamt

Die Katholische Frauengemeinschaft Deutschlands (kfd) war in den 90er-Jahren des letzten Jahrhunderts mit ihrer Aktion »Macht unsichtbare Arbeit sichtbar« Vorreiterin: Gemeinsam mit anderen Verbänden machte sie erstmals auf die Vielfalt und die hohe Qualität ehrenamtlicher Arbeit öffentlich aufmerksam. Im Rahmen dieses Projektes wurden bereits Standards für ehrenamtliche Arbeit in der kfd entwickelt. Dazu gehört neben Anerkennung und Wertschätzung sowie genauen Absprachen über Zeitraum und Umfang ehrenamtlicher Arbeit auch der Nachweis über im Ehrenamt erworbene Qualifikationen. Früh schon wurde gerade für die ehrenamtlich tätigen Frauen die Bedeutung der Übergänge zwischen Ehrenamt und Erwerbsarbeit diskutiert. Nicht nur für Jugendliche, sondern gerade auch für Frauen kann Ehrenamt eine Brücke in Erwerbsarbeit darstellen. Arbeitgeber erkennen allmählich an, dass Qualifikationen, die in ehrenamtlicher Tätigkeit erworben und erprobt wurden, auch Bedeutung für berufliche Qualifikationen haben können.

### Engagement der kfd

Nordrhein-Westfalen war 2002 das erste Bundesland, in dem sich Ehrenamtliche einen Landesnachweis ausstellen lassen konnten. Die Impulse der kfd zu diesem Thema beeinflussten die Entwicklung mit. So gehörten die Diözesanverbände der kfd in Nordrhein-Westfalen auch mit zu den ersten Ausstellungsberechtigten für den Landesnachweis in Nordrhein-Westfalen. Inzwischen existieren ähnliche Nachweise in fast allen Bundesländern. Sie unterscheiden

sich in Ausstellungsberechtigung und Handhabung untereinander, zielen jedoch alle darauf, Ehrenamtlichen in Vereinen und Verbänden die Möglichkeit zu geben, ihre Kompetenzen aus dem Ehrenamt auch für die berufliche Weiterentwicklung zu nutzen.

### Kompetenzen aus dem Ehrenamt?

Bildungsforscher unterscheiden zwischen formalem Lernen, dass in Schule und Ausbildung nach festen Lehrplänen geschieht, non-formalem Lernen und informellem Lernen. Letzteres vollzieht sich im unmittelbaren Lebens- und Erfahrungszusammenhang eines Menschen. Es geschieht quasi unbeabsichtigt und folgt keinen Lehrplänen. Es ist mittlerweile wissenschaftlich nachweisbar, welche große Bedeutung informelles Lernen für die Entwicklung der persönlichen und beruflichen Professionalität des Einzelnen in der modernen Arbeitswelt hat. Das Ehrenamt stellt neben der Familie einen wichtigen Lernort für informelle Kompetenz dar. Zusätzlich gibt es das non-formale Lernen. Auch das wird im Ehrenamt z.B. durch die Teilnahme an Weiterbildungsseminaren und Bildungsveranstaltungen gefördert. Menschen, die sich ehrenamtlich engagieren, eignen sich so wichtige Schlüsselqualifikationen an, die auch bei Arbeitgebern geschätzt sind. In diesem Zusammenhang unterscheidet man drei Arten von Kompetenzen:

**personale Kompetenzen** wie Selbstsicherheit, Selbstbewusstsein, Belastbarkeit, Verantwortungsbewusstsein; **soziale und kommunikative Kompetenzen** wie Kommunikationsfähigkeit, Konfliktfähigkeit, Teamfähigkeit;

**handlungsorientierte oder methodische Kompetenzen** wie die Fähigkeit, eine Sitzung zu leiten, einen Gesprächskreis zu moderieren, Zeitmanagement, Organisationstalent.

Dazu kommt als vierter Baustein Fachkompetenz. Sie bezieht sich direkt auf bestimmte berufliche Tätigkeiten und lässt sich ebenfalls in ehrenamtlicher Tätigkeit ausbauen, erweitern oder vertiefen. Dazu zählen beispielsweise Kompetenzen pädagogischer Art, kaufmännischer Art oder auch liturgische und spirituelle Kompetenzen. Innerhalb der kfd ist eine einfache niedrigschwellige Methode entwickelt worden, um die Kompetenzen, die Frauen im Ehrenamt erworben haben, festzustellen. Voraussetzung ist, dass die eigene Lebensgeschichte rückblickend als Lerngeschichte begriffen wird. Ehrenamtlich aktive Menschen erfüllen das Schlagwort vom lebenslangen Lernen in besonderer Weise. Allerdings müssen diese Lernprozesse bewusst wahrgenommen und reflektiert werden, um tatsächlich zur Qualifikation zu werden. Es bedarf also einer systematischen Identifizierung und Beurteilung dieser »unsichtbaren« Lernergebnisse. Hierzu stehen zurzeit unterschiedliche Verfahren für sog. Kompetenzbilanzen zur Diskussion, die auf eine formale Anerkennung der Qualifikationen zielen. Die kfd schlägt ihren Mitgliedern demgegenüber in vereinfachter Form folgende Schritte vor, um zu einer Kompetenzbilanz zu kommen:

1. Aufstellung über alle im Lebensverlauf ausgeübten ehrenamtlichen Tätigkeiten mit Zeitraum und genauer Bezeichnung.
2. Zuordnung und Beschreibung der typischen Aufgaben und Tätigkeiten,

die im Rahmen des jeweiligen Ehrenamtes geleistet wurden.

3. Anhand einer Kompetenzliste mit typischen Schlüsselqualifikationen Zuordnung der jeweils nötigen Kompetenzen zu den einzelnen Tätigkeiten.

4. Überlegung, ob die Kompetenz aus dem geleisteten Ehrenamt auch übertragbar in andere Lebenssituationen ist.

Auf diese Weise können Ehrenamtliche selbst mithilfe einer Mindmap ihre Ehrenämter und die dazugehörigen Tätigkeiten sowie Kompetenzen zusammenstellen. Andere Verfahren sind im Rahmen eines überwiegend ehrenamtlich getragenen Verbandes kaum praktikabel.

### Wie sieht ein Nachweis aus?

Auch für die konkrete Formulierung eines Kompetenznachweises oder Landesnachweises stellt die kfd deshalb Textbausteine zur Verfügung. Ausgefüllt wird er jeweils von der nächsthöheren verbandlichen Ebene. Ausstellungsberechtigt sind die Diözesangeschäftsstellen bzw. Vorsitzenden. Notwendig sind auf jeden Fall Angaben zur Person und genaue Bezeichnung der ehrenamtlichen Tätig-

keit sowie Zeitraum und Einsatzort. Es folgen eine kurze Beschreibung der Tätigkeit und die Aufzählung spezifischer Aufgaben sowie die Nennung der erworbenen sozialen, persönlichen und fachlichen Kompetenzen. Ebenfalls enthalten sollte ein Nachweis die Angaben zu besuchten Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen. Abschließend gehört ein Satz des Dankes und ggf. eine Referenzperson in den Nachweis. Die Diözesanverbände der kfd können so diese Nachweise auf dem jeweiligen Formular ihres Bundeslandes für ihre Mitglieder ausfüllen.

### Erfahrungen

Seit der Einführung des Landesnachweises in Nordrhein-Westfalen 2002 wirbt die kfd über Multiplikatorinnen für diesen Nachweis. Damit ist auch die Hoffnung verbunden, gerade jüngere Frauen für anspruchsvolle Ehrenämter gewinnen zu können und die Wertschätzung für ehrenamtliches Engagement zu stärken. Dennoch zeigt die Erfahrung, dass nur wenige Frauen den Nachweis aktiv nachfragen. Wichtig ist, dass die Diözesanvorstände und hauptamtlichen Verantwortlichen entsprechende Nachweise von sich aus bei Verabschiedungen ausstellen. In der kfd sind Blumen und

Geschenke zum Abschied üblich. Ein Nachweis über Qualifikationen aus dem Ehrenamt in einer besonderen Urkunde mit kfd-Logo und Landeswappen löst bei den ausscheidenden Ehrenamtlichen vielfach große Freude und Stolz aus. Selbst wenn aufgrund des Alters ein solcher Nachweis nicht mehr für einen Wiedereinstieg in den Beruf genutzt werden kann, stellt diese Form eine besondere Anerkennung und Wertschätzung der geleisteten Arbeit dar. Dennoch ist es ein mühsamer Weg, innerhalb eines Verbandes die Ausstellung von Nachweisen flächendeckend einzuführen. Ihre volle Wirkung können solche Nachweise erst entfalten, wenn die Ausstellung zum selbstverständlichen Standard der Begleitung Ehrenamtlicher wird. Erst damit wird auch das Bewusstsein für die Relevanz der Qualifikationen aus dem Ehrenamt für die berufliche Weiterentwicklung steigen.

Literaturhinweis: »Macht unsichtbare Qualifikationen sichtbar«. Anleitung zur Dokumentation von Kompetenzen aus dem Ehrenamt mit den Nachweisen der Bundesländer. Kostenlose Broschüre. Bezug: Katholische Frauengemeinschaft Deutschlands, Bundesverband, Prinz-Georg-Straße 44, 40477 Düsseldorf, Tel: 0211/44992-82, Fax: 0211/44992-52, shop@kfd.de, www.kfd.de

Dr. Heide Mertens ist Leiterin der Abteilung Politik/Gesellschaft beim kfd-Bundesverband, Düsseldorf.

Michael Nopper

## Besser anfangen ...

Der Starterkoffer des Bildungswerks der Erzdiözese Freiburg

Mit dem neuen Auto kann man ohne einen Zündschlüssel nicht durchstarten. Und wer es sich in der neuen Wohnung gemütlich machen will, braucht zuerst einmal einen Hauschlüssel. Aber was brauchen die, die als Ehrenamtliche neu in das Tätigkeitsfeld Kirchliche Erwachsenenbildung, z.B. in einem örtlichen

Bildungswerk, einsteigen wollen? Klassisch beantworten Erwachsenenbildner diese Frage mit den beiden Worten: eine Schulung. Die Bereitschaft und die Möglichkeiten von Ehrenamtlichen, sich auf diesem Weg auf die neue Tätigkeit vorzubereiten, nehmen in Zeiten wachsender privater und beruflicher Belastungen jedoch

seit Längerem ab. So entstand 2010 im Bildungswerk der Erzdiözese Freiburg die Idee, allen Ehrenamtlichen zu Beginn ihrer Tätigkeit die erforderlichen Grundinformationen und das notwendige Handwerkszeug für die Erwachsenenbildung in kompakter Form als Starthilfe mit auf den Weg zu geben. Dies soll zudem in einer Form erfol-

gen, die neu beginnenden Ehrenamtlichen den Zugang erleichtert und für sie versteh-bar und hilfreich ist. Aus dem einmal geplanten Paket ist dann letztlich ein Koffer geworden, der bei der Diözesanversammlung 2011 vorgestellt und eingeführt wurde.

### Was im Koffer drin ist

Der erste Teil »Start frei« enthält neben einem Begrüßungsschreiben eine Lesehilfe zum Aufbau und zum Umgang mit dem Koffer. Ein wichtiges Element zur Orientierung im neuen Arbeitsbereich ist ein kleines A–Z der Erwachsenenbildung im Bildungswerk der Erzdiözese Freiburg. Mithilfe von 70 zentralen Begriffen wird versucht, die Erwachsenenbildung und den Starterkoffer besser zugänglich zu machen. Neben einer ersten kurzen Begriffsklärung findet sich hier auch der Verweis, wo im Koffer weiterführende Materialien zu finden sind.

Im zweiten Teil »Die Erwachsenenbildung im Erzbistum Freiburg« finden sich die grundsätzlichen Dinge: die aktuell gültige Ordnung für die kirchliche Erwachsenenbildung im Erzbistum Freiburg, eine Kurzvorstellung des Bildungswerks mit Karte und Strukturdiagramm, zehn Argumente für die kirchliche Erwachsenenbildung, wichtige (Mail-)Adressen im Erzbistum sowie eine Kurzvorstellung der Büchereiarbeit, die dem Bildungswerk angegliedert und ein wichtiger Kooperationspartner vor Ort ist. Ergänzt wird dieser Teil durch aktuelle Merkblätter, Projektskizzen und Arbeitshilfen zur EB.

Der dritte Teil »Die Arbeit im örtlichen Bildungswerk« bietet viel Futter für die Praktiker. »Motivieren – Moderieren – Organisieren« ist eine theoretisch und praktisch solide Handreichung für die Arbeit in einem örtlichen Bildungswerk mit vielen Anregungen für die Arbeit vor Ort und ihre Herausforderungen. Auch Handwerkszeug ist reichlich vorhanden: Wie komme ich an meinen Zugang zum Intranet des Bildungswerks? Ein Kalender, ein Kalkulationsbogen für Veranstaltungen, Muster der abrufbaren Cover

für Programme sowie Vordrucke von Plakaten sind vorhanden.

Ein wichtiges und beliebtes Thema sind die Finanzen und Zuschüsse. Die Unterlagen für die jährliche Landesmittelabrechnung und eine Kurzbeschreibung des Abrechnungsprogramms FMA vervollständigen diesen Teil.

Der vierte Teil »Tipps und Infos« sammelt unterschiedliche Materialien, die man kennen sollte, beispielsweise die aktuellen Weiterbildungsangebote für Bildungswerksleiter/-innen, die interne Publikation »Bildungswerk direkt«, Informationsmaterial zu Versicherungsfragen, einen Bestellschein für die Materialien des Bildungswerks sowie Informationen zum Urheberrecht und zur GEMA.

Die Teile eins bis vier werden zentral für alle Starterkoffer einheitlich erstellt und aktualisiert. Mit diesen Teilen werden alle Koffer befüllt und bei Bedarf an die regionalen Einrichtungen des Bildungswerks ausgeliefert. Dort wird der fünfte Teil im Starterkoffer entwickelt, gepflegt und ergänzt.

Dieser Teil »Regionales« enthält die wichtigen Informationen aus und zu der jeweiligen Region, also z.B. Wissenswertes zum regionalen Bildungszentrum und seinen Mitarbeitenden samt aktuellem Programm, Adressen und Kooperationspartner/-innen in der Region, die Adressen aller örtlichen Bildungswerke im Kreis sowie vorhandene Programme und vieles mehr.

Als Sahnehäubchen ist zudem noch Platz für einen kleinen Willkommensgruß: eine Tafel Schokolade, ein gutes Buch, einen Satz Folienstifte ...

### Bildung geht online

Den Starterkoffer gibt es allerdings nicht nur als realen, sondern auch als virtuellen Koffer im Intranet des Bildungswerks. Dort können alle Bestandteile des Koffers in der aktuellen Fassung heruntergeladen werden. Für die Verantwortlichen für den Starterkoffer hat das den großen Vorteil, dass die Pflege und Aktualisierung des Materials nur im Intranet geleistet werden muss, sei es durch Einpflegen

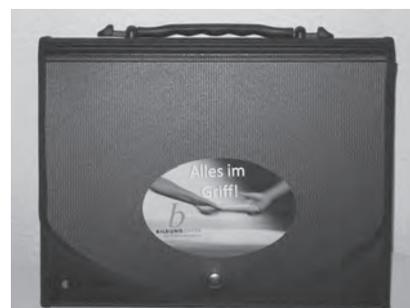
aktueller Fassungen oder durch die Aktualisierung der Verlinkung zum ursprünglichen Fundort.

### Arbeiten mit dem Starterkoffer

Zum Antrittsbesuch im örtlichen Bildungswerk oder bei der Begrüßung neuer Ehrenamtlicher bei einer gemeinsamen Sitzung kommen wir nicht mehr mit leeren Händen oder einer Sammlung loser Blätter. Der Koffer macht einen guten und professionellen Eindruck, er vermittelt unsere Wertschätzung für die ehrenamtliche Arbeit. Nicht zuletzt deshalb, weil er signalisiert, dass wir es unseren Ehrenamtlichen durchaus zutrauen, sich durch Selbststudium in ihr Aufgabengebiet einzuarbeiten. Und Nachfragen sind nicht nur erlaubt, sondern ausdrücklich erwünscht!

So wurde er nach seinem Erscheinen auch aufgenommen. Ursprünglich war nur daran gedacht, ihn neu beginnenden Ehrenamtlichen zu überreichen. Dass fast die Hälfte unserer bereits aktiven und teilweise altgedienten Mitarbeiter/-innen auf örtlicher Ebene auch »ihren Starterkoffer« haben wollte, hat uns überrascht und gefreut. Und auch von dieser Seite war die Resonanz positiv: ein hilfreich gepackter Koffer für die ehrenamtliche Arbeit im örtlichen Bildungswerk.

Michael Nopper leitet das Bildungszentrum Villingen (Bildungswerk der Erzdiözese Freiburg).



Der Starterkoffer

Eva-Maria Antz

# Bürgerschaftliches Engagement stärken

Stiftung Mitarbeit im Dienst einer aktiven Gesellschaft

Eine lebendige Bürgergesellschaft ist wesentlich für eine lebendige Demokratie. Mit dieser Überzeugung arbeitet die Stiftung Mitarbeit seit 50 Jahren als politische, parteiunabhängige, öffentlich geförderte Einrichtung. Programmatisches Motto war und ist die »Demokratieentwicklung von unten«. Ausgangspunkt sind daher nicht die Institutionen, Verwaltung oder Staat, sondern die Menschen, die Bürgerinnen und Bürger. Um ihr Engagement, ihre politische Teilhabe zu stärken, setzt die Stiftung Mitarbeit die Idee der Demokratieentwicklung mit den beiden Kernthemen Bürgerbeteiligung und bürgerschaftliches Engagement um.

Freiwilliges bürgerschaftliches Engagement geschieht an vielen Orten und in unterschiedlichen Organisationsformen: in Vereinen, Initiativen, Selbsthilfegruppen oder in Verbänden, Organisationen und Einrichtungen. Bürgerschaftlich Engagierte sind motiviert, sie organisieren sich mit Gleichgesinnten und finden eine selbst gewählte oder ihnen anvertraute Aufgabe. Im Ehrenamt, im bürgerschaftlichen Engagement können Engagierte ihre Kompetenzen und Fähigkeiten einsetzen. Bei manchen Herausforderungen ist aber auch Dazulernen erforderlich: Wie organisiere ich die notwendigen finanziellen Mittel, um mein Projekt an den Start zu bringen? Wie plane und organisiere ich das Vorhaben? Wie gehe ich mit den Konflikten um, die in der Zusammenarbeit auftreten? Wie Sorge ich dafür, dass mein Anliegen in der Öffentlichkeit wahrgenommen wird? Die Stiftung Mitarbeit gibt das nötige Rüstzeug an die Hand, um in der Praxis des Engagements kompetent

Homepage der Stiftung Mitarbeit

und erfolgreich agieren zu können. Die Qualifizierungsseminare und Arbeitshilfen der Stiftung Mitarbeit vermitteln praktisches Wissen und Arbeitstechniken für die Arbeit von Initiativen und Projekten vor Ort. Ein weiterer Baustein ist das Internetportal Wegweiser Bürgergesellschaft, das Informationen, Praxiswissen und Arbeitshilfen auch online anbietet. Engagement entsteht zwar oft »von alleine« oder aus eigener Motivation oder Betroffenheit heraus, ist aber häufig auch auf fördernde Rahmenbedingungen angewiesen. Innerhalb von Organisationen und Einrichtungen ist ein professionelles Freiwilligenmanagement dazu notwendig. Freiwilligenmanager/-innen arbeiten an einer engagementfreundlichen Kultur der Organisationen, kennen und nutzen Instrumente der Freiwilligengewinnung und der Begleitung von Freiwilligen. Nicht zuletzt hängt es auch von der Offenheit, Rollenklar-

heit und Kooperationsfähigkeit der Hauptamtlichen ab, dass Freiwillige ihr Engagement bereichernd einbringen können. Während viele soziale Verbände eigene interne Weiterbildungen zu Freiwilligenmanagement anbieten, bringt die Stiftung Mitarbeit dieses Thema in eher politischen Engagementbereichen wie dem Natur- und Umweltschutz oder der entwicklungspolitischen Arbeit ein.

## Engagement-fördernde Infrastruktur

Zur Stärkung des bürgerschaftlichen Engagements ist auf lokaler Ebene eine engagementfördernde Infrastruktur wichtig. Diese zeigt sich entweder in einer gezielten, in Politik und Verwaltung gewollten und verankerten kommunalen Engagementförderung oder wird von zivilgesellschaftlichen Einrichtungen wie Freiwilligenagen-

turen oder Seniorenbüros entwickelt. Eine Zusammenarbeit mit solchen engagementfördernden Einrichtungen ist ein wichtiges Kooperationsfeld der Stiftung Mitarbeit. So führt die Stiftung seit 18 Jahren die jährliche Tagung der Freiwilligenagenturen in Kooperation mit der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freiwilligenagenturen (bagfa) durch.

### Partizipation und Demokratie

Nicht zuletzt sind auch politische Rahmenbedingungen und bundesweite Netzwerke Elemente zur Stärkung des Engagements. Die Stiftung Mitarbeit engagiert sich im Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (BBE), in der Bundesarbeitsgemeinschaft Soziale Stadtentwicklung und Gemeinwesenarbeit wie auch im von ihr initiierten Netzwerk Bürgerbeteiligung.

Denn eins ist klar: Engagementpolitik ist immer auch Demokratiep Politik. In diesem Verständnis setzt sich die Stiftung Mitarbeit nicht nur für die Stärkung des bürgerschaftlichen Engagements ein, sondern hat immer auch die politische Beteiligung der Bürgerinnen und Bürger im Blick. Ansätze, Methoden und Qualitätskriterien der Bürgerbeteiligung sowie die Öffnung von Politik und Verwaltung für eine stärkere Partizipation von Bürgerinnen und Bürgern gehören zu den Themen und vielfach angefragten Qualifizierungsangeboten der Stiftungsarbeit.

Die Stiftung Mitarbeit will mit ihrer Arbeit Teilhabe von allen Menschen, die in Deutschland leben, stärken. Sie unterstützt und befördert das Engagement und die politische Teilhabe auch derjenigen Gruppen, die sich aufgrund ihrer Lebenssituation, ihrer Bildung und gesellschaftlichen

Stellung nicht oder nur in geringem Maße artikulieren können. Aktuell sind die Wartelisten für Seminare zum Thema »Alle im Boot?« noch größer als die Anzahl der Teilnehmenden. Ziel der Arbeit der Stiftung ist es also, Engagement und Beteiligung in unserer Gesellschaft umfassend zu ermöglichen und dazu beizutragen, eine alltagstaugliche Beteiligungskultur in allen gesellschaftlichen Bereichen zu etablieren.

Ausführliche Informationen über die Arbeit der Stiftung Mitarbeit und das aktuelle Jahresprogramm im Netz unter:

[www.mitarbeit.de/](http://www.mitarbeit.de/)

[www.buergergesellschaft.de/](http://www.buergergesellschaft.de/)

[www.netzwerk-buergerbeteiligung.de/](http://www.netzwerk-buergerbeteiligung.de/)

Eva-Maria Antz ist Referentin für bürgerschaftliches Engagement in der Stiftung Mitarbeit, Bonn.

Margit Düing-Bommes

# Mit qualifiziertem Ehrenamt auf Erfolgskurs

Fortbildung per KiBüAss

Ohne ehrenamtliches Engagement würden viele wichtige Stützpfiler im sozialen und kulturellen Bereich unserer Gesellschaft wegbrechen, so auch im kirchlichen Bereich. Ein wichtiger Bestandteil sind hier die rund 4.137 öffentlichen Büchereien in kirchlicher Trägerschaft, in denen 2011<sup>1</sup> (Stand 23. August 2012) 39.554 Ehrenamtliche tätig waren. Insgesamt gab es 2011 8.131 öffentliche Büchereien mit 51.122 ehrenamtlichen Mitarbeiter/-innen. Rund 51 Prozent der öffentlichen Büchereien waren somit in kirchlicher Trägerschaft, deren äußerst erfolgreiche Arbeit von ca. 77 Prozent aller ehrenamtlich Täti-

gen im öffentlichen Büchereiwesen geleistet wurde.<sup>2</sup> Erfolgreiche Büchereiarbeit setzt allerdings nicht nur Freude an der Arbeit, sondern auch ein gewisses notwendiges Basiswissen voraus. Um eine qualifizierte und den bibliothekarischen Standards entsprechende Arbeit zu gewährleisten, werden die Mitarbeiter/-innen der KÖBs daher von den jeweils zuständigen diözesanen Fachstellen für Büchereiarbeit und von den beiden Verbänden, Borromäusverein e.V. in Bonn und Sankt Michaelsbund Landesverband Bayern e.V. in München, durch gezielte Fortbildungsangebote unterstützt.

Ein grundlegendes Angebot, das einen umfassenden Einblick in die Büchereiarbeit gibt und die kompetente Leitung einer Bücherei ermöglicht, ist die Fortbildung zur/zum »Kirchlichen Büchereiassistentin/Büchereiassistenten«. Seit 1965 haben jährlich ca. 30 Büchereimitarbeiter/-innen dieses Angebot des Borromäusvereins erfolgreich abgeschlossen. Gemeinsam mit dem Sankt Michaelsbund wurde das ursprüngliche Konzept 2007/2008 überarbeitet und den zeitgemäßen Gegebenheiten angepasst. Das Ergebnis ist ein moderner und praxisorientierter Kurs mit Elementen des »Blended Learnings« (gemischtes Lernen).

### Blended Learning – ein modernes Kurskonzept

In drei viertägigen Präsenzphasen innerhalb eines Dreivierteljahres erhalten die Teilnehmer/-innen grundlegendes Wissen zu Besonderheiten kirchlicher Büchereiarbeit und zu büchereirelevanten Themen rund um Literatur, Nichtbuchmedien, Bestandsaufbau und -präsentation, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Veranstaltungsarbeit sowie Arbeit und Kommunikation im Team. Methodische Vielfalt in diesen Präsenzphasen ermöglicht den Teilnehmer/-innen eigenständiges Lernen und den wichtigen Austausch über Vorkenntnisse bzw. Ideen.

Der Kurs beginnt bereits einen Monat vor der ersten Präsenzphase mit der Freischaltung der Lernplattform des Borromäusvereins. In dieser ersten Onlinephase legen die Teilnehmer/-innen und Referent/-innen auf der Plattform ihr Profil an und lernen sich so bereits virtuell kennen. In einer »Caféteria« sowie Foren zu den einzelnen Unterrichtseinheiten erfolgt der erste Austausch. Darüber hinaus stehen der Kursablauf und eventuelle vorbereitende Aufgaben online.

Die gesamten Unterrichtsmaterialien der Präsenzphasen werden auf die Plattform geladen und um entsprechendes Zusatzmaterial ergänzt. Fragen und Anregungen der Teilnehmenden beantworten die Referent/-innen und die Ansprechpartner/-innen beim Borromäusverein und Sankt Michaelsbund zeitnah.

In den insgesamt vier Online-Phasen erfolgt auch die Durchführung der drei Online-Tests und die Abgabe der vier Hausarbeiten zu ausgewählten Unterrichtseinheiten.

### Lernen – Herausforderung und Freude

Der Anspruch an die Teilnehmenden ist während des gesamten Kurses durchaus hoch:

- Drei viertägige Präsenzphasen innerhalb eines Dreivierteljahres

erfordern nicht nur ein gutes Familienmanagement, sondern bei Berufstätigen auch die Bereitschaft, Jahresurlaub zu nehmen.

- Das Blended-Learning-Konzept mit der Lernplattform und den Online-Phasen erfordert die Bereitschaft aller Teilnehmenden – unabhängig von der eigenen Computererfahrung – zur Arbeit mit dem PC.
- Zur Erlangung des Zertifikates »Kirchliche Büchereiassistentin/Kirchlicher Büchereiassistent« ist mindestens das Erreichen der Hälfte der Gesamtpunktzahl der Bewertung von Online-Tests und Hausarbeiten erforderlich.

Dies stellt zunächst eine mentale Hürde für diejenigen dar, deren Schullaufbahn seit Jahrzehnten abgeschlossen ist oder für die schriftliches Arbeiten nicht an der Tagesordnung ist.

Zeit- und Leistungsdruck begleiten nicht wenige der Teilnehmenden während der Fortbildung, doch nachdem alle Hürden genommen sind, bleibt neben dem Zertifikat die Erfahrung, (Höchst-)Leistungen erbracht zu haben, die nicht nur ein Gewinn für die tägliche Büchereiarbeit, sondern auch für die eigene Persönlichkeit sind.

Aus der Vielzahl der Empfehlungen zweier Absolventinnen an ihre Nachfolger/-innen seien an dieser Stelle nur zwei Zitate genannt: »Wer wagt – gewinnt« und »Freut euch auf den Kurs – es macht echt Spaß.«

### KiBüAss – und dann?

Die positiven Rückmeldungen der Teilnehmenden und die schnell ausgebuchten Kurse sprechen für das KiBüAss-Konzept. Der Kurs ermöglicht es Absolvent/-innen, neben- oder sogar hauptamtlich in Büchereien tätig zu werden. Ein Transfer der erworbenen Qualifikationen auf andere Berufsfelder ist ebenso möglich. Zur weiteren Spezialisierung bietet der Borromäusverein zu diesem grundlegenden Kurs noch zwei Aufbaumodule:

- Bibliothekarische Fachkunde  
In diesem viertägigen Kurs erarbeiten die Büchereimitarbeiter/-innen

wichtige Aspekte aus den Bereichen Statistik/Jahresbericht, Rechtliche Grundlagen der Büchereiarbeit, Finanzierung der Bücherei sowie Formal- und Sacherschließung.

- Kommunikation  
Erfolgreiche Arbeit im Team kann nur dort geleistet werden, wo Aufgaben verständlich abgesprochen und Bedürfnisse/Wünsche geäußert und wahrgenommen werden. Dieser viertägige Kurs sensibilisiert die Teilnehmenden für ihre Gesprächspartner und vermittelt adäquate Gesprächstechniken.

Beide Aufbaumodule werden ebenfalls im Blended Learning durchgeführt und finden einmal pro Jahr statt.

### Qualifiziertes Ehrenamt

Regelmäßige Evaluation der Kurse, Umsetzung der Anforderungen der Teilnehmenden und Anpassung an allgemeine aktuelle Entwicklungen garantieren eine qualifizierte Fortbildung auf hohem Niveau. Diese Qualifizierung, nicht zuletzt aber auch die Freude der ehrenamtlichen Mitarbeitenden an ihrer Tätigkeit spiegelt sich nachweisbar im Erfolg der Büchereien wider.

1 DBS – Deutsche Bibliotheksstatistik. Öffentliche Bibliotheken – Gesamtstatistik. Personal Berichtsjahr 2011. Stand 23.08.2012

2 Auszug aus BiblioTheke 03/2012: [http://www.borromaeusverein.de/images/uploads/publikationen/bibliothek/bibliothek\\_3\\_12\\_statistik.pdf](http://www.borromaeusverein.de/images/uploads/publikationen/bibliothek/bibliothek_3_12_statistik.pdf)

Margit Düing-Bommes ist zuständig für den Bildungsbereich beim Borromäusverein e.V. Bildung.

## Praxishilfen und Publikationen

### FREIWILLIGES ENGA- GEMENT/EHRENAMT



Einen hervorragenden Einblick in das Thema bietet das **Handbuch Bürgerschaftliches Engagement**, herausgegeben von Thomas Olk und Birger Hart-

nauß (Juventa Verlag 2011, 78 Euro). Thomas Olk ist Vorsitzender des Sprecherrats des Bundesnetzwerks Bürgerschaftliches Engagement (BBE) und Professor für Sozialarbeit/Sozialpädagogik und Sozialpolitik an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg. Das dicke Buch ist eine Sammlung meist kurzer und sachlich fundierter Beiträge über verschiedene Aspekte des freiwilligen Engagements, von historischen Aspekten über rechtliche Rahmenbedingungen, die verschiedenen Formen bis hin zu organisatorischen Fragen und der Forschung. Das Thema Bildung ist durch ein Kapitel über Schule, soziale Arbeit und Jugendarbeit einbezogen. Im Freiwilligensurvey (siehe Artikel von Thomas Gensicke in diesem Heft) selbst ist »Jugendarbeit und Bildungsarbeit für Erwachsene« als eigener Bereich definiert sind, dieses Handbuch berücksichtigt die Erwachsenenbildung gar nicht, und auch die vielfältigen Aktivitäten zur Schulung von Freiwilligen, zur persönlichen Kompetenzentwicklung und -validierung sowie Fragen der Förderung einer Engagementbereitschaft finden sich (trotz der 843 Seiten) in diesem Buch nicht wieder.

Pflichtlektüre für alle, die sich für dieses Thema interessieren, ist der im August 2012 erschienene **Erste Engagementbericht 2012. Für eine Kultur der Mitverantwortung** des Bundesministeriums für Familie, Se-

nioren, Frauen und Jugend. Demnach hat bürgerschaftliches Engagement in Deutschland »dauerhaft eine hohe Stabilität« (Engagementquote von 36 Prozent). Die beliebtesten Engagementfelder bei den über 14-Jährigen sind Sport und Bewegung, Schule, Kindergarten und Kirche oder Religion. Fast zwei Drittel aller deutschen Unternehmen (64 Prozent) engagieren sich bürgerschaftlich und konzentrieren sich dabei auf ihr direktes lokales und regionales Umfeld.

Ebenso vielseitig ist das im Wochenschau Verlag erscheinende **Jahrbuch der Engagementpolitik 2013. Staat und Zivilgesellschaft** (2012, 29,80 Euro), herausgegeben vom Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (BBE) mit unterschiedlichen Beiträgen etwa zur Diskussion um den Bundesfreiwilligendienst, über Bürgerbeteiligung oder über Ergebnisse des Europäischen Jahrs der Freiwilligentätigkeit 2011.



Wie vielfältig das ehrenamtliche Engagement in den Bistümern ist, zeigt eine neue Broschüre **Ehrenamt im Wandel. Entwicklungen und Modellprojekte**

der Arbeitsstelle für Frauenseelsorge der Deutschen Bischofskonferenz, die je ein Beispiel aus jedem deutschen Bistum vorstellt. Abgedruckt sind auch die Ergebnisse einer Studie, an der sich die Ordinariate von 25 (Erz-)Diözesen (aller 27) beteiligt haben (Wandel im Ehrenamt. Entwicklung und Modellprojekte, Bonn 2012). Daraus wird z.B. ersichtlich, dass (nur?) rund 42 Prozent der (Erz-)Bistümer hauptamtliche Referenten/-innen zur Koordination und Förderung des Ehrenamts eingestellt haben. Thematisch geht es hauptsächlich um »beauftragte« Tätigkeiten wie Lektordienst oder Katechese. In die Diskussion um den Dienst in und an der Kirche will auch

das neue Buch **Zerreißprobe: Kirchlicher Dienst zwischen persönlicher Überzeugung und amtlichem Anspruch** von Wunibald Müller aus dem Herder-Verlag (2013, 12,99 Euro) eingreifen. Die Darstellung geht der von Laien und Hauptamtlichen oftmals als ambivalent empfundene Diskrepanz zwischen persönlicher Haltung und offizieller Lehre nach.

Aus ganz anderer Ecke kommt das neue Büchlein von Gisela Notz »**Freiwilligendienste für alle. Von der ehrenamtlichen Tätigkeit zur Prekarisierung der »freiwilligen« Arbeit** (AG SPAK Bücher 2012, 10 Euro). Rot der Umschlag, rot der Inhalt: Freiwilligentätigkeit ist eine Erfindung des kapitalistisch-patriarchalen Systems, um dessen Herrschaft und die traditionelle Frauenrolle zu festigen sowie Protestpotenzial zu zügeln. Ihren Platz findet freiwilliges Engagement demnach vor allem in Protestbewegungen wie den »Wutbürgern« oder Hausbesetzern.

Einige Bewegung ist auf dem Zeitschriftensektor in Sachen Freiwilligenarbeit zu beobachten. So erscheint jetzt im März 2013 die erste Ausgabe von **Voluntaris – Zeitschrift für Freiwilligendienste**, die sich als »wissenschaftlich orientierte Informations-, Diskussions- und Dokumentationschrift für den Bereich Freiwilligendienste« versteht. Sie richtet sich an Akteure/-innen aus Wissenschaft und Praxis und will den Austausch zwischen akademischen und anwendungsbezogenen Perspektiven auf Freiwilligendienste fördern. Das Blatt erscheint zweimal pro Jahr im Kölner Wissenschaftsverlag mit einer Erstauflage von 150 Exemplaren. Verschiedene Fachzeitschriften greifen das Thema ebenfalls immer wieder auf, so das Forschungsjournal **Soziale Bewegungen. Analysen zu Demokratie und Zivilgesellschaft** mit dem Themenheft 4/2012 »Die Europäische Bürgerinitiative. Beschäftigungstherapie für das Volk?«.

Eine Weiterentwicklung des KBE-Projekts »lebens-wert? Lernort Gemeinde. Ansätze einer Bildung für nachhaltige Entwicklung« (2006–2008) ist

das Projekt **Zukunftsfaktor Bürgerengagement** des Forschungsinstituts Geragogik. Projektleiterin ist Annette Mörchen, die schon das KBE-Projekt betreut hatte. Verwaltungsmitarbeitende aus zehn Pilotkommunen erhielten die Gelegenheit, gemeinsam über einen Zeitraum von zwölf Monaten Strategien zur Anregung und Intensivierung von Bürgerengagement und Teilhabe unter fachlicher Begleitung zu erarbeiten. Eine »Entwicklungswerkstatt« auf Landesebene bot ihnen den Rahmen, Ansätze und Optionen kommunaler Engagementförderung wie z.B. die Bildung lokaler Netzwerke zur Bewältigung konkreter Problemlagen (Integration, Pflege etc.) zu entwickeln und Erfahrungen zu reflektieren. Die Ergebnisse werden im April über das Forschungsinstitut Geragogik ([www.fogera.de](http://www.fogera.de) bzw. über [www.engagiert-in-nrw.de](http://www.engagiert-in-nrw.de)) als Broschüre abrufbar sein.

## NEUERSCHEINUNGEN

Die Grundbildung (s. auch EB 2/2012) ist weiterhin häufiges Thema von Publikationen: So ist jetzt die leo. – Level-One Studie bei Waxmann in Buchform erschienen: Anke Grotlischen, Wibke Riekmann (Hg.): **Funktionaler Analphabetismus in Deutschland** (2012, 36,90 Euro). Passend dazu hat der W. Bertelsmann Verlag aktuell den Band: »**Ökonomische Grundbildung für Erwachsene. Ansprüche und Grenzen, Zielgruppen, Akteure und Angebote – Ergebnisse einer Forschungswerkstatt**« auf den Markt gebracht (2013, 19,90 Euro, die Autorinnen sind Birgit Weber, Iris van Eik und Petra Maier). Ebenfalls im wbv ist die Abschlussdokumentation des entsprechenden BMBF-Förderschwerpunkts erschienen (**Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener**, 2012, 19,90 Euro, Hg.: Projektträger im Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt).

Michael Sommer

## INTERNETRECHERCHE

### Freiwillige vor!

»Freiwillige vor!« Diese Aufforderung kam zu guten alten Bundeswehrzeiten immer, bevor gesagt wurde, worum es geht. Wer sich heute freiwillig zum Bund einziehen lässt, der sollte wissen, was einem bevorsteht, nämlich »Freiwilliger Wehrdienst – Chance statt Pflicht« ([www.bundeswehr.de](http://www.bundeswehr.de)). Wie lockt man junge Leute in eine Institution, an die die meisten der älteren Generation zu Zeiten von »Pflicht statt Chance« nur üble Erinnerung haben? Mit der ständigen Betonung, dass man wieder zurücktreten könne, mit gutem Sold und weiteren »attraktiven« Vorteilen und einer »besonderen Zuwendung« – gemeint ist nicht besondere Behandlung durch Brüllaffen von einst, sondern Weihnachtsgeld von 19,20 Euro (!) pro gedienten Monat. Wem die Bundeswehr zu langweilig ist, der kann bei der isrealischen Armee freiwillig dienen. Das Programm »Sar-El« ermöglicht Interessierten einen praxisnahen Einblick in das Militärwesen, allerdings nur in der Etappe (Nachschub, Küche, Sanitätswesen, Instandsetzung). Immerhin: Arbeitskleidung, Unterkunft und Verpflegung werden gestellt ([www.sar-el.org](http://www.sar-el.org)). Friedlicher geht es naturgemäß beim Bundesfreiwilligendienst zu. Die Homepage bietet eine Datenbank mit passenden Angeboten und ist eine gute Anlaufadresse für künftige Bufdis ([www.bundesfreiwilligendienst.de](http://www.bundesfreiwilligendienst.de)). Wer seinen Freiwilligendienst nicht in Meschede-Ost absitzen will, sondern Lust auf die große, weite Welt hat, der sollte sich mal bei [www.freiwilligenarbeit.de](http://www.freiwilligenarbeit.de) umsehen. Dort gibt es neben den großen Volunteer-Programmen für junge Leute auch Kurzeinsätze für jedermann im Angebot. Also, warum nicht mal Mitarbeit in einer Urwald-Auffangstation für Tiere in Flores, Guatemala, zum Preis eines Ballermann-Urlaubs auf Mallorca? Die Anreise muss natürlich selbst organisiert werden. Angehörige der Generation 50plus

können beim EU-Freiwilligenprogramm »Senior Volunteering Projects« mitmachen und irgendwo in Europa ihre Erfahrungen zum Beispiel in sozialen Einrichtungen zur Verfügung stellen. Finanziert wird der Aufenthalt vom Programm Lebenslanges Lernen/Grundtvig ([www.na-bibb.de](http://www.na-bibb.de)), Aufenthalts- und Reisekosten werden weitgehend gedeckt.

Deutschlandweit aktiv ist das Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (BBE), ein Zusammenschluss von Akteuren aus Bürgergesellschaft, Staat und Wirtschaft. Die Homepage ist gut mit aktuellen Nachrichten zum Thema gefüllt, inklusive zweier umfangreicher Newsletter (allgemeine Nachrichten und Nachrichten aus Europa) sowie Infos zu den Projekten des BBE, wie zum Beispiel der Woche des »Bürgerschaftlichen Engagements«, bei der im letzten Jahr vom 24. September bis 3. Oktober 2012 deutschlandweit mehr als 2.500 Veranstaltungen auf dem Programm standen ([www.b-b-e.de](http://www.b-b-e.de)).

Für alle, die selbst runter vom Sofa wollen, ist die Seite [www.engagiert-in-deutschland.de](http://www.engagiert-in-deutschland.de) bestens geeignet: Einfach die Postleitzahl eingeben und schwups hat man eine ganze Liste von Möglichkeiten, seine Vorsätze auch in die Tat umzusetzen – und zwar gleich mit Entfernungsangabe. Ergebnis: Dich trennen genau 2,5 km vom nächsten freiwilligen Engagement (Betreuung in einem Krankenhaus)! Da gibt es kaum noch Ausreden.

Der Caritas-Verband bietet ebenfalls eine ähnliche Suchhilfe an. Unter [www.ehrenamt-caritasnet.de](http://www.ehrenamt-caritasnet.de) kann man sogar die Wochentage und Zeiten eintragen, wann man ein Amt übernehmen könnte.

Eine schöne Idee ist das Konzept der »Aktivpaten/-innen«, die in über 1.500 lokalen Projekten gesucht werden. Man kann als Pate/-in Kinder, Familien, Schüler/-innen oder Jugendliche im Übergang zwischen Schule und Ausbildung oder Arbeitslose begleiten (<http://aktivpaten.de>). Also: Mangelnde Informationsquellen sind kein Grund, faul zu Hause zu bleiben.

Michael Sommer

## Ohne Ehrenamt keine Zukunft für Kirche und Gesellschaft!

Auszug aus dem Impulspapier der Katholischen Bundesarbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung (KBE)

### Bedingungen und Handlungsaufträge

#### Sensibilität für Bedürfnisse

Sensibilität und persönliche Ansprache ist die beste Werbung für neue ehrenamtlich Engagierte. Hauptberufliche und ehrenamtlich Tätige benötigen Sensibilität und Aufmerksamkeit für die in der Gemeinde/dem Verband vorhandenen Begabungen, Kompetenzen und Fähigkeiten. Das bedeutet, dass nicht allein die Frage »Wofür brauchen wir jemanden?« im Vordergrund steht, sondern die Entfaltung vorhandener Talente. Ehrenamtliche und Hauptberufliche sprechen potenzielle Freiwillige gezielt an. Unverbindliche Möglichkeiten des Kennenlernens einzelner Tätigkeitsbereiche bietet ein »Schnuppertag«.

#### Beschreibung von Aufgaben

Wer sich ehrenamtlich engagiert, braucht vor der Übernahme eines Amtes klar beschriebene Aufgaben. Dies dient der Orientierung und ist Entscheidungsgrundlage zur Übernahme des Amtes oder einer Aufgabe. Ebenso werden Verbindlichkeiten, Grenzen und Pflichten genannt, aber auch Freiräume und Gestaltungsmöglichkeiten. Hauptberuflich und ehrenamtlich Mitarbeitende müssen sich in ihren Aufgaben ergänzen. Aufgaben sollten überschaubar, begrenzt und an den Interessen und Fähigkeiten orientiert sein. Begrenztes projektorientiertes Engagement ist gleichwertig neben langfristiger ehrenamtlicher Mitarbeit zu sehen. Im Falle auftretender Konflikte zwischen Ehren- und Hauptamtlichen sollten entsprechende Konfliktlösungsverfahren vorgesehen werden, etwa durch die Möglichkeit einer Mediation etc.

#### Konkrete Absprachen

Genauere Absprachen bezüglich des zeitlichen Rahmens sorgen für Zufriedenheit

und verhindern Überforderung. Für die Aufgaben wird ein Anfangs- und Schlusszeitpunkt festgelegt. Der Zeitaufwand wird im Vorfeld realistisch benannt, sodass Interessierte wissen, auf welche zeitlichen Verpflichtungen sie sich einlassen. (Eine zeitliche Begrenzung wird gerade heute von Ehrenamtlichen geschätzt.) Möglichkeiten für befristete Engagements sind ebenso zu realisieren wie längerfristige Mitwirkungszeiten.

#### Erstattung von Kosten

Ehrenamtliches Engagement darf die ehrenamtlich Tätigen kein Geld kosten. Ehrenamtliche bringen ihre Zeit und ihr Engagement ein; es kann nicht erwartet werden, dass sie auch noch ihr Geld einsetzen. Ehrenamt muss unabhängig von der persönlichen Einkommens- und Vermögenslage leistbar sein. Deshalb müssen die Verantwortlichen dafür Sorge tragen, dass alle entstehenden Kosten in den Haushaltsplänen berücksichtigt werden. Die entstehenden Sachkosten werden im Rahmen der festgelegten Budgets unbürokratisch erstattet. Die Organisation hat dies in ihrer Kultur verankert und weist alle zu Beginn ihres Engagements darauf hin.

#### Einplanen von Ressourcen

Persönliche Begleitung und Einarbeitung in die Aufgabe sind eine Voraussetzung für ehrenamtliche Betätigung. Begleitung, Einarbeitung und fachliche Unterstützung sind Bedingungen für Zufriedenheit und Freude im ehrenamtlichen Engagement. Das Angebot von Erfahrungsaustausch und Besinnung auf die Wurzeln des Engagements schützt vor Überforderung und Isolation. Gleichzeitig hilft es, die persönlichen Grenzen und Möglichkeiten so einzuschätzen, dass sie als ein Zugewinn an Kompetenz und persönlicher Reife erlebt werden. Qualifiziert arbeiten zu können

trägt zu einer hohen Motivation bei. Für Ehrenamtliche sollten ausreichende und adäquate Fortbildungsangebote zur Verfügung stehen und ihnen kostenfrei – bzw. von der entsendenden Organisation bezahlt – angeboten werden.

#### Schaffung von Beteiligungsmöglichkeiten

Einbindung und Beteiligung sind weitere Bedingungen zur Förderung ehrenamtlichen Engagements. Der Wunsch vieler Ehrenamtlicher, Verantwortung zu übernehmen und das Gemeinde-/Verbandsleben mitzugestalten, sollte Berücksichtigung finden. Ihr Potenzial sollte konstruktiv in die Arbeit der Gemeinde/des Verbandes eingebunden werden. Es geht um Mitverantwortung und Mitentscheidung. Dies bedeutet, wirksam an Entscheidungen partizipieren zu können. Ein regelmäßiger und transparenter Informations- und Kommunikationsfluss muss gesichert sein.

#### Förderung von Anerkennung

Eine Kultur der Anerkennung ist für ehrenamtlich Tätige auf zwei Ebenen erforderlich: Auf der formellen Ebene sollten sie Anteil an grundlegenden Standards, z.B. Versicherungsschutz, »Dankeschön-Veranstaltungen« sowie Fortbildungs- und Qualifizierungsangeboten, erhalten. Auf der persönlichen Ebene müssen Anerkennung und Belohnung individuell erlebt werden können. Was für den einen die offizielle Verleihung einer Ehrennadel ist, kann für den anderen das persönlich zugesprochene Lob sein. Inhalt und Zeitaufwand sollen durch einen Nachweis dokumentiert und bestätigt werden. Im Ehrenamt können Qualifikationen und Kompetenzen erworben werden, die zunehmend für den Arbeitsmarkt relevant sind. Auch sie sollten dokumentiert werden.

## Verankerung in der Organisation

Ehrenamtliches Engagement muss in der Organisation verankert sein. Seine Berücksichtigung in Leitbildern und darauf aufbauenden Qualitätssystemen sichert eine regelmäßige Reflexion des Themas und der Standards zum Umgang mit ehrenamtlich Tätigen. Die Arbeit mit Ehrenamtlichen bedarf der Gestaltung struktureller Gegebenheiten in der Organisation, im Sinne der Förderlichkeit für ihre Mitarbeit und die konkrete umfassende Führung von Ehrenamtlichen.

## Nutzung Neuer Medien

Der Einsatz Neuer Medien wird bei vielen, insbesondere jüngeren Ehrenamtlichen als selbstverständlich vorausgesetzt. Der Abruf von Informationen und Arbeitshilfen, kollegialer Austausch sowie Verabredungen sollten jederzeit mit diesen möglich sein. Dies dient der Arbeitserleichterung und der Vereinbarkeit von Beruf und Ehrenamt in dem heutigen Rhythmus der Arbeitswelt.

## Leistungsspektrum der Katholischen Erwachsenenbildung

### Zielgruppen

Die Einrichtungen der Katholischen Erwachsenenbildung halten ein breit gefächertes Angebot an Bildungsmaßnahmen bereit und haben dabei drei Zielgruppen ehrenamtlich Tätiger (und diesem Bereich zugeordneter hauptberuflich Tätiger) im Blick.

### Ehrenamtliche

1. in Einrichtungen der Katholischen Erwachsenenbildung  
Bildungswerke der Pfarreien und Seelsorgeeinheiten, Stadt-, Kreis- und Landesarbeitsgemeinschaften, Akademien, Familienbildungsstätten, Erwachsenenbildung der Verbände, Zusammenschlüsse und diözesane Fachstellen)
2. in anderen kirchlichen Einrichtungen und Gruppierungen  
(Pfarrgemeinden bzw. Seelsorgeeinheiten, Verbände und Bewegungen, Caritas mit Fachverbänden, pastorale Dienste, ökumenische Partner etc.)
3. in außerkirchlichen Bereichen  
(Freiwilligendienste, bürgerschaftliches Engagement in all seinen Varianten)

## Arten und Wege der Förderung

Die Förderung dieser Zielgruppen kann auf mehreren Wegen erfolgen:

a) Unterstützung bei der Aufnahme eines ehrenamtlichen Engagements  
Einrichtungen der Katholischen Erwachsenenbildung können die Menschen, die sich erstmals, wieder oder in einem weiteren Feld freiwillig engagieren, gezielt mit Angeboten ansprechen. Diese Angebote sollen

- ihnen helfen, eine ggf. unklare Motivations- und Interessenlage zu klären,
- sie mit den vielfältigen Möglichkeiten ehrenamtlichen Engagements und den jeweiligen Anforderungen vertraut machen oder
- sie dabei unterstützen, ein neues »Projekt« zu planen bzw. durchzuführen.

b) Qualifizierung

Einrichtungen der Katholischen Erwachsenenbildung können Qualifizierungsangebote anbieten, die auf zwei Arten von Kompetenzen zielen:

- auf die sogenannten Schlüsselkompetenzen: die Selbstkompetenz, die soziale Kompetenz (insbesondere kommunikative Kompetenz, Kooperations- und Konfliktkompetenz), die methodische Kompetenz sowie die Leitungs- und Organisationskompetenz und
- auf die Fachkompetenzen für die unterschiedlichsten Felder des Engagements.

Hierbei kann es sich jeweils sowohl um Angebote einer Grundqualifizierung für ein Engagement als auch um weiterführende oder vertiefende Qualifizierungen handeln.

c) Begleitung

Neben der grundlegenden oder weiterführenden Qualifizierung können katholische Erwachsenenbildungseinrichtungen begleitende Veranstaltungen anbieten, die auf Austausch und Reflexion von Erfahrungen zielen.

d) Stärkung und Motivierung für das Engagement

Bei aller Differenziertheit der Motivations- und Interessenlagen von Eh-

renamtlichen haben ihre individuelle Wertebindung und ihr Wirklichkeitsverständnis einen Einfluss auf ihr Engagement. Einrichtungen der Katholischen Erwachsenenbildung können für diese Menschen wertbezogene und wirklichkeitsdeutende Bildungsveranstaltungen anbieten, vielfältige Werte reflektieren und so die engagierte Persönlichkeit in ihrer Motivationslage stärken.

e) Qualifizierung von Hauptberuflichen  
Bei der Förderung von freiwilligem Engagement sind auch die Hauptberuflichen in den Blick zu nehmen, die mit Ehrenamtlichen kooperieren oder für die Freiwilligen-/Ehrenamtlichenarbeit in ihrer Organisation verantwortlich sind. Die Einrichtungen der Katholischen Erwachsenenbildung können Veranstaltungen zur Förderung der Kooperations- und Konfliktkompetenz sowie zur Stärkung der Leitungs- und Organisationskompetenz anbieten. Im Umkehrschluss kann es sinnvoll sein, Ehrenamtliche im Umgang mit Hauptberuflichen zu schulen, damit es auch von deren Seite realistische Erwartungen der einforderbaren Leistung gibt.

f) Information, Diskurs und Reflexion über freiwilliges Engagement in Gesellschaft, Wirtschaft und Politik  
In Bildungsangeboten vermitteln Einrichtungen der Katholischen Erwachsenenbildung Informationen über aktuelle Trends zur Ehrenamtsarbeit und regen zur Auseinandersetzung, kritischen Reflexion und Bewertung an. Förderung ehrenamtlichen Engagements kann nur im klaren und kritischen Bewusstsein seiner Wirklichkeiten geschehen.

g) Unterstützung bei der Dokumentation von Kompetenzen

Einrichtungen der Katholischen Erwachsenenbildung können für die Teilnahme an Bildungs- und Qualifizierungsveranstaltungen Teilnahmebescheinigungen oder Zertifikate ausstellen.

Außerdem können sie Ehrenamtlichen anbieten, diese individuell bei der Dokumentation von informell erworbenen Kompetenzen zu beraten und zu unterstützen.

# ProfilPASS

## Stärken kennen – Stärken nutzen

Der ProfilPASS ist ein bewährtes System zur Dokumentation der eigenen Stärken und Fähigkeiten. Er verschafft Klarheit über das eigene Wissen und Können und plant die Möglichkeiten beruflicher oder persönlicher Weiterentwicklung. In den bundesweit angebotenen ProfilPASS-Kursen werden die Anwender von speziell zertifizierten Beraterinnen und Beratern unterstützt.

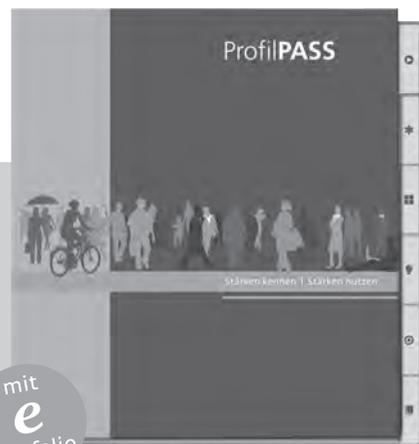
Die Neuauflage des ProfilPASS wurde umfassend aktualisiert und enthält einen Zugangscod zum Internetportal [eprofilpass.de](http://eprofilpass.de), auf dem der ProfilPASS auch online genutzt werden kann.

Weitere Informationen: [profilpass.de](http://profilpass.de)

[profilpass-forum.de](http://profilpass-forum.de), ein soziales Netzwerk, lädt BeraterInnen zum Austausch ein.

*ProfilPASS ist ein wichtiger Baustein im lebenslangen Lernen!*

PROF. DR. RITA SÜSSMUTH, PRÄSIDENTIN DES DEUTSCHEN VOLKSHOCHSCHULVERBANDES



mit  
e  
Portfolio

DIE, IES (Hg.)

### ProfilPASS

Stärken kennen – Stärken nutzen

inkl. ePortfolio

2. überarbeitete Auflage

2012, DIN A4-Ordner, 120 S.,

29,95 € (D)

ISBN 978-3-7639-5011-9

Best.-Nr. 6001800a

Sie können den ProfilPASS für Ihre Seminare zu Mengenpreisen bestellen.

[wbv.de](http://wbv.de)



W. Bertelsmann Verlag

[service@wbv.de](mailto:service@wbv.de) | [wbv.de](http://wbv.de) | [wbv-journals.de](http://wbv-journals.de) | [wbv-open-access.de](http://wbv-open-access.de)



## Literatur zum Thema

### INDIVIDUELLE MOTIVE

Sandra Filzmoser

**Wege zum sozialpolitischen Engagement.  
Eine qualitative Studie**

München (Diplomica) 2012, 92 S., 34,99 Euro

Die Studie von Sandra Filzmoser (zugleich Abschlussarbeit) widmet sich einem innerhalb der Erwachsenenbildung aktuell an Bedeutung gewinnenden Thema: Freiwilliges/Sozialpolitisches Engagement. Die Autorin beabsichtigt mittels Interviews die Herausarbeitung zweier individueller Motive für Engagement, nämlich »Wir-Sinn« und »Beweggründe für tatsächliches Handeln«.

Das Interesse der Arbeit wird vorangestellt, und dies kann zugleich als individuelles, wissenschaftlich bedeutsames und gesellschaftlich wirkendes verstanden werden. Denn wenngleich die Forderung nach bürgerschaftlichem Engagement offenbar an Bedeutung gewinnt, so bleiben die Motive und Orientierungen, welche den Einzelnen u.a. biografisch dazu bewegen, weniger beleuchtet. Im Mittelpunkt steht also die Frage: »Wie kommt es dazu, dass Menschen sich sozialpolitisch engagieren?« (S. 13). Nach der Einleitung widmet sich die Autorin der Frage, welche Begriffe in diesem Feld existieren (u.a. Ehrenamt, Engagement, Freiwilligkeit). Diese Klärung dient auch dazu, den Begriff des bürgerschaftlichen Engagements als Grundlegung für die eigene Arbeit zu begründen. Hier hätte aber noch deutlicher die Abgrenzung oder Legitimation der Wahl auf sozialpolitischem bzw. bürgerschaftlichem Engagement deutlich gemacht werden müssen. Das darauf folgende Kapitel setzt sich mit einem komplexen Geflecht auseinander: Es werden drei unterschiedliche Diskurse, gewissermaßen als Hintergrundfolie der Beschäftigung mit dem Thema, vorgestellt (Zivilgesellschaft, Individualisierung, Kommunitarismus). Diese Darstellung ist sicher lohnenswert und hätte vielleicht auch hier bereits stärker auf das Thema Lebensgeschichte bezogen werden können. Als wichtiger Zwischenschritt hin zur qualitativen Studie selbst werden bereits bestehende biografische Erklärungsmuster für Engagement aufgezeigt. Hier rekurriert die Autorin auf den Ansatz von Peter Schüll (S. 39–42) sowie auf den von Heiner Keupp/Wolfgang Kraus/Florian Straus (S. 43–46). Auf dieser Basis gelingen Bezüge zur eigenen Forschungsfrage und zu individuell wie gemeinschaftlich entstandenen Motivationen zum sozialpolitischen Engagement. Dies wird vertieft, indem der Wir-Sinn beschrieben wird, der »AkteurInnen auf die praktische Logik bestimmter sozialer Felder ausrichtet und fokussierter Motive, die die Beweggründe zu einem Leitkomplex bündeln, von denen sie sich biografisch bestimmen lassen« (S. 49). Dieser zentrale Ankerpunkt der Arbeit wird durch Überlegungen von Martin Seel zur Lebensführung und Selbstbestimmung ergänzt.

Ein Zwischenschritt zeigt Motive des Ehrenamts auf (S. 63) und bildet so eine knappe Zwischenbilanz auf dem Weg hin zur ei-

gens durchgeführten qualitativen Studie. Das folgende Kapitel analysiert und diskutiert Motivationen zum Engagement, welche auch biografisch bedingt sind. Die Autorin stellt hier auch das Vorgehen vor und beschreibt alle zehn Fälle genau. Dies ist sicher der Tatsache einer Abschlussarbeit geschuldet. Für weitere Forschungen kann dies spannend sein; für Leser, die Einblick in das Thema bekommen wollen, ist diese Beschreibung allerdings zu umfassend. Dagegen bietet die Autorin im nächsten Schritt eine sehr gute vertiefende Ergebnisdiskussion vor dem Hintergrund einer thematischen Ordnung an. Letztere besteht in inklusiver Egalität, inklusiver Artikulation, inklusiver Kulturalität und dem aus dem Datenmaterial gewonnenen Zugang über feldtranszendente Typen. Diese Darstellung ist nicht nur aufgrund der Einsichten und Ergebnisse lesenswert, sondern auch, weil hier theoretische Bezüge zu den vorderen Kapiteln hergestellt werden. Solche Motive sind u.a. in einer inneren Verbindung von Beruf und Ehrenamt, aber auch in das Zurückgeworfensein auf eigene Handlungskompetenz (S. 117) zu sehen.

Die Abschlussarbeit gibt einen Einblick in das Thema Ehrenamt und insbesondere durch die qualitative Analyse auch in Motive von Menschen, welche sich freiwillig engagieren. Hieraus können Impulse für weitere Forschungen, aber auch für die Gestaltung der Bedingungen von gelingender Freiwilligkeit resultieren.

*Sebastian Lerch*

### BEDINGUNGEN FÜR ENGAGEMENT

Johannes Emmerich

**Die Vielfalt der Freiwilligenarbeit: Eine Analyse kultureller und sozialstruktureller Bedingungen der Übernahme und Gestaltung von freiwilligem Engagement**

Münster (Lit) 2012, 275 S., 44,90 Euro

Die Dissertation von Johannes Emmerich (Soziologie, Universität Bielefeld) führt das Problem schon im Titel: Vielfalt ist das übergreifende Merkmal des freiwilligen Engagements in Deutschland. Allein die Frage, welche Aktivitäten überhaupt unter dieses Label fallen, wo die Grenzen zwischen Hobby und schlecht bezahlter Arbeit liegen, ist kaum zu beantworten. Entsprechend schwer ist es, für eine sozialwissenschaftlich-statistische Analyse passende Hypothesen und entsprechende Indikatoren zu gewinnen, die zu einem nachvollziehbaren Ergebnis führen. Bei seinem Forschungsdesign war Emmerich außerdem abhängig von der Methodik des Freiwilligensurveys mit seinen Erhebungswellen in den Jahren 1999, 2004 und 2009. Emmerich hat die Ergebnisse der Studie als Material für seine speziellen Untersuchungen herangezogen. Sein Ziel war es herauszufinden, welche Bedingungen einem freiwilligen Engagement förderlich sind – und welche keine Rolle spielen. Die Ergebnisse seiner Auswertungen brachten Plausibles, aber auch Überraschendes zutage: Hohe soziale Integration, Zugehörigkeit zu einer Religionsgemeinschaft, hohes Bildungsniveau und Erwerbsarbeit sind die wichtigsten Faktoren für eine En-

agementwahrscheinlichkeit. Das überraschendste Resultat ist, dass offenbar die Werteorientierung keinen Einfluss hat, außer man benennt »Benachteiligten helfen« als Wert an sich. Außerdem sind Männer durchweg häufiger freiwillig engagiert als Frauen.

Neben diesen Erkenntnissen gewinnt man bei der Lektüre eine weitere Einsicht: Sozialwissenschaft ist ein mühsames Geschäft. Emmerich entwickelt eine eigene Handlungstheorie aufbauend auf dem Modell der soziologischen Erklärung (MSE), die menschliches Handeln als eine Folge von rationalen Entscheidungen auf der Basis von Ressourcen und Bedingungen sieht. Der Autor transformiert das Modell auf das konkrete Phänomen des freiwilligen Engagements. Die Zergliederung und Bezeichnung menschlichen Handelns erscheint für eine Operationalisierung eines Forschungskonzepts sinnvoll, doch an so manchen Stellen ist diese »Adam-und-Eva-Methode« sehr ausführlich gehalten und verliert sich in unnötigen Details. Zumal Postulate gesetzt werden, die dann übernommen werden, zum Beispiel die Annahme über die Ziele menschlichen Handelns: Nach dem Konzept der »sozialen Produktionsfunktion« ist der Nutzen einer Handlung abhängig von »sozialer Wertschätzung und physischem Wohlbefinden« als zwei »von allen Menschen geteilten universellen Zielen« (S. 97). Das eigene Wohlbefinden lässt Emmerich als Motivation per se weg, sodass allein die »soziale Wertschätzung« als letztes Ziel für eine Engagemententscheidung übrig bleibt (Grafik S. 119). Ob die Vorsitzende eines Kinderhospizvereins diese Arbeit wirklich nur aufgrund möglicher sozialer Wertschätzung macht? Kaum vorstellbar. Spätestens an dieser Stelle möchte man dem Autor empfehlen, sich mal konkret mit Ehrenamtlichen zu unterhalten und zu überprüfen, ob seine Theoreme auch im Einzelfall Gültigkeit haben.

Rund die Hälfte dieser 232-Seiten-Arbeit ist gefüllt mit nahezu unleserlichen Textpassagen, mit theoretischen Herleitungen, Methodendiskussionen, statistischen Analysen, mathematischen Erläuterungen. Dies mag für eine Dissertation im Fach Soziologie notwendig sein, und Leser/-innen können diese Seiten auch ohne großen Verlust überblättern. Stattdessen hätte man sich eine etwas differenzierte Darstellung der unterschiedlichen Bereiche, Formen und Motive des freiwilligen Engagements gewünscht.

*Michael Sommer*

## Aktuelle Fachliteratur

### LERNMOTIVATION

Peter Faulstich, Mechthild Bayer (Hg.)

**LernLust. Hunger nach Wissen, lustvolle Weiterbildung**  
Hamburg (VSA) 2012, 174 S., 14,80 Euro

Als 6. »Lernbuch« ist in der blauen Reihe des VSA-Verlags der Titel »LernLust« erschienen, dessen Lektüre über 170 Seiten

uneingeschränkt Spaß macht! Was macht die »Lust am Lernen« aus? Diese Frage stellt Peter Faulstich, der fachliche Herausgeber der Aufsatzsammlung, namhaften Vertreter/-innen der Erwachsenenbildung und ruft ein klassisches Thema der Adressaten- und Teilnahmeforschung auf.

Lernen erscheint »verdunkelt«, Schule vielfach als »Zwangsanstalt«, die häufig für Lernwiderstände, für nachhaltige Lernunlust, für Resignation und gebrochene Bildungsverläufe verantwortlich gemacht wird. Das allenthalben propagierte lebenslange Lernen der europäischen Bildungspolitik scheint ein ökonomisch begründetes Diktat außen gesetzter Lernanforderungen zu etablieren, was nun verstärkt Lernwiderstand evoziere.

Faulstich geht es um ein positives Verständnis des Lernens, um die Fragen, was die Lust zu lernen ausmache und wie zu ihr durchzudringen sei. Dem gehen die fünfzehn Beiträge, allesamt erhellend und spannend zu lesen, nach.

Zuerst einmal historisch: Peter Faulstich skizziert die Bedeutung der Bildung für die entstehende Arbeiterbewegung im 19. Jahrhundert, wo sich Lernen und Aneignung von Wissenschaft mit dem Gedanken des Fortschritts sowie dem Glauben an eine mögliche bessere Welt und eine lebenswerte Gesellschaftsstruktur verbinden. So fasst er die Position eines der Protagonisten, Wilhelm Weitlings, zusammen (S. 22). Das Bildungscredo der Aufklärung und deren pädagogische Utopien, das nachhaltig – und z.T. klischeehaft – die Diskurse der Pädagogik bestimmte, skizziert Jürgen Overhoff (S. 89 ff.).

Die Frage »Warum lernt jemand?« beantwortet Anke Grotluschen interessentheoretisch (S. 23 ff.). Anknüpfend an die Frage nach den Bildungsinteressen des Proletariats als Emanzipationsinteressen, stellt sie unterschiedliche Forschungsansätze zur Interessengenese im Erwachsenenalter (Dewey/ Handlungsverkettenungen, Bourdieu/Habitusansatz, Faulstich/ Lernwiderstände) vor, um zu zeigen, dass Lerninteressen nicht allein eine subjektive Sache sind, sondern immer (mit-)bedingt durch rahmende Strukturen und sozioökonomische Lage. Interessen entwickeln sich und vergehen auch wieder. Sie stehen im Spannungsfeld von Akzeptanz und Relevanz, und sie spiegeln Werte. Interessen sind mit Bourdieu auch immer sozioökonomisch begründete Distinktionsinteressen, die auf Machtinteressen verweisen. Womit dann ganz plausibel erklärt ist, warum die am Stuserhalt interessierte bürgerliche Oberschicht »Bildung als Selbstwert, frei von beruflichen Verwertungsinteressen«, propagiert, und aufstiegsorientierte Gesellschaftsgruppen verwertbare Bildung fordern, die ihnen »materielle Freiheit und damit Raum zur Durchsetzung ihrer Interessen verschafft« (S. 34).

Wiltrud Gieseke und Sylvana Dietel betonen die Bedeutung von Gefühlen und Emotionen und fragen nach der »Unlust, über Emotionen beim Lernen nachzudenken« (S. 71 ff.). Der Beitrag benennt die lange dominante Rationalitäts- (S. 71) und Kognitionslastigkeit (S. 74) des Lernverständnisses. Aber ohne die emotionale Dimension sind Bildungsabstinenz, Lernwiderstände, Nichtteilnahme nicht zu klären. Die Autorinnen nehmen das Spannungsverhältnis von Lernlust und Lernunlust psychoanalytisch argumentierend als Spiegelung konstitutiver

Regulationsanforderungen in den Blick. Das Realitätsprinzip zielt auf die Ausbalancierung von »Lust und Unlust« (S. 85), auf das Ertragen von Unlust, denn Lernen kennt Rückschläge, braucht Disziplin und einen langen Atem. Die weitverbreitete Kritik an Weiterbildung sei auch Ausdruck von Unlust – und

### Lernen braucht aber vor allem auch Zeit.

Abwehr des Realitätsprinzips, womit Lernlust, Freiheit, Autonomiegewinn durch Lernen verschlossen bleiben. Lernen habe emotionale Seiten: Dabei gehe es einmal um die Beziehung zum Gegenstand und zum anderen um die sozialen interaktiven Konstellationen, in denen Lernen geschieht. Lernlust und Lernfreude sind lernförderlich, Kompetenzerfahrungen und Stolz auf die eigene Leistung stärken das Selbstvertrauen. Lernen braucht auch Unterstützung (S. 81). Gieseke/Dietel richten die Aufmerksamkeit auf gelingende Lehr-Lern-Beziehungen und die Förderung durch Professionalisierung der Pädagogen/-innen, wobei es darum gehen müsse, das Aktivitätspotenzial zu er- und das Engagement flexibel zu halten (S. 84).

Lernen braucht aber vor allem auch Zeit. Sabine Schmidt-Lauff geht in ihrem facettenreichen Beitrag den unterschiedlichen Aspekten von Zeit im und für Lernen nach (S. 55 ff.). Sie liefert Unterscheidungen: zwischen kurzfristigem Lernvergnügen, momentaner Erfahrung von Glück und Flow und dauerhafter, langfristiger Lernfreude. Schmidt-Lauff macht zeitkritisch auf die moderne Zeitökonomie, auf Zeitdruck und ubiquitären Stress aufmerksam, betont Notwendigkeit von Lernzeiten und Eigenzeiten. Ziel von Lernen sei auch die Reduktion von empfundenem Zeitdruck. Lernfreude ist mit reflexiver Distanz verknüpft (S. 67). Lernzeiten müssten auch bildungspolitisch abgesichert werden. Sie verweist auf Konfliktlagen im Blick auf die Zeitverwendung (Familie, Beruf, Eigenzeit).

Lernen bedeutet Weltaufschluss: Der Beitrag von Katja Petersen und Christine Zeuner stellt den mit dem Lesen verbundenen Weltaufschluss in den Mittelpunkt, wenn sie von Lernerfahrungen, Lernwegen und Lerneinstellungen von Teilnehmenden an Alphabetisierungskursen berichten (S. 95 ff.). Wissensaneignung und Selbstbildung schließen sich im Sinne expansiven Lernens an, wenn der Zugang erst einmal geschaffen ist.

Produktive Lernsettings skizzieren die weiteren Beiträge. Wie gemeinsam gelernt werden kann, zeigt Joachim Ludwig, der ein Betriebsräteseminar vorstellt (S. 113 ff.), das dem Ansatz des »Kollegialen Team-Coachings«, eines subjektorientierten Beratungsansatzes, folgt, wo die einzelnen Teilnehmenden Fälle oder Themen präsentieren und dessen Erfolgsprinzipien die offene Kommunikation, eine Dialogkultur und die Gleichwertigkeit der Beiträge sind. Susanne Umbach (S. 115 ff.) stellt Grundhaltungen zum Lernen vor. Diese artikulieren sich über Lernbilder-Collagen, die in einer Lernwerkstatt entstanden sind. Der abschließende Beitrag von Mechthild Bayer, der Mitherausgeberin (der Reihe), fokussiert die gewerkschaftlichen Positionen zur Lernlust, die hauptsächlich institutionell und strukturell ansetzen (S. 163 ff.).

Peter Faulstich trägt noch zwei weitere Texte bei: einen zur Kulturaneignung bei Peter Weiss und eine Interpretation des

Gedichtes »Lob des Lernens« von Bertolt Brecht. Weiter finden sich LernLust-Beispiele im Buch, Originaltexte und belebende Sequenzen von Klaus Holzkamp, Adolf Reichwein, Peter Weiss. Insgesamt ist die Lektüre ein Gewinn.

Petra Herre

## ERWACHSENENBILDUNG ALS BERUF

Hildegard Schicke

**Organisation als Kontext der Professionalität. Beruflichkeit pädagogischer Arbeit in der Transformationsgesellschaft**

Bielefeld (W. Bertelsmann Verlag) 2012, 247 S., 34,90 Euro

Die von Hildegard Schicke vorgelegte umfassende Studie beleuchtet ein innerhalb der Wissenschaft und Praxis der Erwachsenenbildung stets wichtiges, sich aber immer neu gestaltendes Feld, nämlich das von individueller und organisationaler Professionalität. Das vorliegende detaillierte und zugleich breit aufgefächerte Buch ist ein wesentlicher Beitrag zur Annäherung an das Feld von Organisation und Professionalität.

Die Ausrichtung der Studie wird in der Einleitung beschrieben und die Fragerichtung formuliert, welche letztlich der gesamten Arbeit den Rahmen gibt. Ihr Vorschlag lautet, »pädagogische Professionalität kategorial als eine zeitgemäße Form der Beruflichkeit aufzufassen, nämlich als spätmoderne dynamische Form einer ›neuen‹ reflexiv individualisierten Beruflichkeit« (S. 12). Diese Annahme wird theoretisch begründet und auch in einem Spagat verortet, nämlich durch zwei bisherige Hindernisse: (1) die Gegenüberstellung von »Organisation als Hierarchie« und »pädagogischer Professionalität als situativem Handeln« (S. 14). Und (2): die »Grenzziehung zwischen der kultivierten berufsförmigen Arbeit und der unqualifizierten Arbeit« (S. 14). Beide sind nach Hildegard Schicke kaum noch aufrechtzuhalten. Stattdessen will sie Möglichkeiten der wechselseitigen Beziehung von Organisation und Professionalität offenlegen.

Die Studie gliedert sich in vier Kapitel, welche den Umfang des Themas, aber auch dessen Bedeutung für Theorie und Praxis zeigen:

Im ersten Kapitel unternimmt die Autorin die Anstrengung, sowohl Organisation als auch Professionalität als aktuell bedeutsame und einem wissenschaftlichen, politischen und praktischen Wandel unterliegende Bereiche vorzustellen. Ausgehend von Fallbeschreibungen und Best Practice betrachtet sie fundiert die beiden Felder, aber auch das Zwischen von beiden und mündet in der – für die Studie zentralen – Formulierung einer »organisationsgebundenen Professionalität« (S. 35 f., S. 67 ff.). Als Zeichen der Anschlussfähigkeit an verschiedene Diskurse und Beleg der Breite der Studie kann sicher die Diskussion um Profession und Organisation wie auch um Wissen und Organisation geltend gemacht werden (S. 35 ff.). Beeindruckend ist hier der gelingende Spagat zwischen praktischen Bezügen und theoretischen Rahmungen bzw.

Systematisierungsvorschlägen sowie von gesellschaftlichen Bedingungsfaktoren. Gerade Letztere sind umfassend und müssen je nach Bezugspunkt (Individuum, gesellschaftliche Teilbereiche, Unternehmen etc.) in ihren Wirkungsweisen als »Kräftefeld« (S. 74) für erwachsenenpädagogische Organisationen bedacht werden. Diese unterschiedlichen Muster, Typen, Denk- und Handlungsfäden macht die Autorin in diesem ersten Kapitel sichtbar. Bisweilen, was sicher der weiten Thematik mit ihren unterschiedlichen Zugängen geschuldet ist, wirken für den Leser vielleicht zu viele Faktoren zugleich. Aber dieser vielschichtige Zugang wird begründet (S. 68). Einen spannenden »Exkurs« bildet das Kapitel über »soziale Prozess[e] der Sinnstiftung in Organisationen« (S. 75), welche die Autorin auf den Ebenen Individuum, Team und Organisation beschreibt (S. 80).

Das zweite Kapitel nähert sich zentralen Begriffen an. Hier untersucht die Autorin zum Teil begriffsgeschichtlich, zum Teil wissenschaftstheoretisch Selbstbeschreibungen der Disziplin: pädagogische Professionalität, Profession, Beruf, feldgebundener Habitus, aber auch das Verhältnis von Wissen und Können oder Kommunikation und Handlung. Die Tatsache, dass ein solcher begrifflicher Zugriff erst jetzt erfolgt, mag vielleicht überraschen, ist jedoch damit begründet, dass die Autorin zunächst den Rahmen und ihre Annahme der organisationsgebundenen Professionalität als zwischen Subjekt und Struktur bestehend (S. 90) theoretisch und empirisch begründet. Besonders in diesem Kapitel wird die Vielschichtigkeit und Reichweite des Themas sichtbar mit Anschlussmöglichkeiten der Debatten um Disziplin, Profession oder praktischer Pädagogik (S. 101). Eine Übersicht mit einzelnen Aspekten und Verbindungslinien zum Themenkomplex der pädagogischen Professionalität bietet die Autorin auf S. 109 an. Der vielleicht ungewöhnliche Aufbau begründet sich noch weiter, da in den folgenden Abschnitten grundlagentheoretische Überlegungen und Diskussionen etwa zu systemtheoretischer (S. 138 ff.) oder zu kulturtheoretischer Perspektive zur Professionalität (S. 156) angestellt werden. Ein Beispiel dafür ist: »Die Verwissenschaftlichung der Erwachsenen- und Weiterbildung ist Motor für die Produktion und Ausbreitung diskursiver pädagogischer Wissensbestände. Wissenschaft und Forschung erschaffen damit aber nicht aus sich heraus die ›Rahmung‹ der pädagogischen Kultur/Praxis« (S. 163). Diese Annahmen werden aber nicht bloß theoretisch entworfen, sondern auch auf eigene empirische Studien rückgeführt und zum Teil auch aus diesen generiert.

Im dritten Kapitel beschreibt die Autorin Organisation und Beruflichkeit pädagogischer Arbeit. Mit der Skizzierung des historisch-gesellschaftlichen Wandels und der damit verbundenen Veränderungen auch für den einzelnen pädagogisch Tätigen (u.a. Arbeitskraftunternehmer, Beruflichkeit statt Beruf) verfolgt sie das Ziel: »Mit der so erarbeiteten Heuristik lässt sich eine theoriegeleitete Deutungskompetenz erwerben für den gesellschaftlich-historischen Möglichkeitsraum emergenter Ordnungen des Verhältnisses von pädagogischer Organisation und Beruflichkeit pädagogischer Arbeit« (S. 173). Dieses anspruchsvolle Ziel wird über Strukturwandel, Seman-

tiken des Organisierens und verschiedene Beschreibungen von Weiterbildungseinrichtungen eingelöst. Auch in diesem Kapitel wird wiederum deutlich, auf welche umsichtige und umgreifende Weise es der Autorin gelingt, theoretische Begriffe und Gerüste mit empirisch gewonnenen Ergebnissen zu Praxis und Praktiken von Organisationen zu verbinden (u.a. zu Qualitätsmanagement oder Organisationskultur).

Im vierten und abschließenden Kapitel werden methodologische und erkenntnistheoretische Überlegungen zum Gegenstand der »organisationsgebundenen Professionalität« offengelegt, und darüber hinaus wird Professionalität – gewissermaßen bilanzierend – als eine »triadische Struktur, die drei Werte hat« (S. 223), gekennzeichnet: Subjekt, Organisation und Gesellschaft.

Die anspruchsvolle Studie, die einen vertieften Einblick in das weite Feld von Organisation und Professionalität liefert, bietet zahlreiche theoretische wie empirische Anschlussmöglichkeiten. So könnten gerade bei dem von Hildegard Schicke vorgestellten Zugang über »organisationsgebundene Professionalitätsentwicklung« Momente und »Prozesse, die Subjektbildung und Strukturbildung integrieren« (S. 90), in weiteren Forschungen herausgeschält und in den Blick genommen werden.

*Sebastian Lerch*

## GENDER

Stefanie Vorberger

### **Gender-Konstruktionen in Ankündigungstexten in der Erwachsenenbildung**

Berlin (Humboldt Universität zu Berlin) 2012 (Erwachsenenpädagogischer Report Bd. 21), 86 S., ohne Preisangabe

Die Frage des Geschlechts ist ein entscheidender gesellschaftlicher Ordnungsfaktor und Ordnungsprinzip (S. 29). Wurde Geschlecht lange Zeit nur als biologisch gegebene Tatsache (Sex) verstanden, so wird es heute auch als sozial und kulturell bestimmtes Geschlecht (Gender) gesehen. Damit rücken die Erziehungs- und Bildungsprozesse bei der Aus-, der Mit- und der Neugestaltung der Geschlechterrolle in den Blick. Allerdings sei das Bewusstsein für geschlechtsgeprägte Lernaspekte gering entwickelt, was auch für die Erwachsenen- und Weiterbildung gelte (A. Venth 2006 und 2010). Das ist Untersuchungsgegenstand der Arbeit von Stefanie Vorberger, die mittels einer Analyse von Ankündigungstexten »Gender-Konstruktionen in der Erwachsenenbildung offenlegen und Muster herausarbeiten will, die Rückschlüsse auf den Geschlechterdiskurs zulassen« (S. 6). Einleitend skizziert Vorberger die Begrifflichkeiten (S. 8 ff.), geht den Zusammenhängen von Bildung und Geschlecht nach. Dann fasst sie auf 20 Seiten historische Entwicklung und theoretische Diskurse prägnant zusammen. Sie fragt nach der Geschlechterperspektive in der Erwachsenenbildung, der Weiterbildungsbeteiligung von Frauen und Männern (S. 30 ff.): Dabei zeige sich, dass besonders die Volkshochschulen ein »Ort der (kommunal geförderten) Frauenbildung mit ge-

schlechterspezifischer Segmentierung« seien (S. 37). Mit dem Gender-Mainstreaming-Ansatz rückt dann der Beitrag der Erwachsenenbildung zur Veränderung der Geschlechterverhältnisse in den Blick. Hier klafften Anspruch und Wirklichkeit noch weit auseinander: Das Thema Geschlechterdemokratie sei in den Einrichtungen noch nicht angekommen. Das zeige die nicht »ausreichende Berücksichtigung [des Themas, P.H.] in der Programmgestaltung« (S. 48).

Dann will die Autorin eruieren, wie Erwachsenenbildungseinrichtungen Gender-Aspekte in ihren Programmen aufnehmen und welche Gender-Konstruktionen (Dichotome Gender-Relationen/A. Venth) den Programmangeboten zugrunde liegen, wobei sie programm- und inhaltsanalytisch vorgeht und exemplarisch Kursankündigungen einer großen Berliner Volkshochschule zur Gender-Thematik über 15 Jahre (1994/95–2009/2010) überprüft. Sie fragt nach der Darstellung des Geschlechterverhältnisses, nach Geschlechterstereotypen, nach neuen Perspektiven (S. 54). Für die Programmanalyse bildet Vorberger fünf Kategorien: (1) »explizit geschlechterorientiert oder geschlechterkontrastiv« (das Geschlechterverhältnis ist Thema), (2) »unkonventionelle Frauenbilder« (Fokus auf der Veränderung der Frauenrolle), (3) »unkonventionelle Männerbilder« (Fokus liegt auf der Veränderung männlicher Leitbilder), (4) »weder traditionell noch emanzipatorisch« (Frage, ob Geschlechterbilder überhaupt thematisiert werden),

#### **Viele Angebote fokussierten ein traditionelles Geschlechterverhältnis.**

(5) »geschlechterstereotyp« (Bestätigung oder Verstärkung geschlechtsstereotyper Rollen) (S. 57). Diese Kategorien bieten auch für Praktiker/-innen ein Selbstüberprüfungsinstrument. Aus den Ankündigungstexten ergäben sich vier Gender-Muster: (1) »Frauen und Männer im traditionellen Geschlechterverhältnis«; (2) »Frauen und Männer als unkritisch interpretierte Zielgruppe«; (3) »Frauen und Männer in veränderten Geschlechterrollen«; (4) »Geschlechter im Dialog« (S. 64). Muster 1 sind viele Kurse der Art wie z.B. »Rhetorik für Frauen« zuzuordnen, wo sich Frauen am männlichen Modell orientieren, z.B. am »männlichen Redestil«, und ein sog. »Kompetenzdefizit« aufzuarbeiten sich bemühen (Dichotome Gender-Relationen) (S. 65 f.). Entsprechend werden die übrigen Muster mit hoher Wiedererkennbarkeit durchbuchstabiert.

Die Autorin schließt mit diesem Fazit: Die Erwachsenenbildung ist Mitgestalterin des Geschlechterverhältnisses, könnte durch gezielte Bildungsangebote aktiv zur Herstellung von Geschlechterdemokratie beitragen. Allerdings bietet sich in der Praxis ein sehr heterogenes Bild (S. 73). Viele Angebote fokussierten ein traditionelles Geschlechterverhältnis – oft in Gegensatz zum Leitbild der Einrichtung, vielen Angeboten läge ein Defizitmodell zugrunde. Diese gehörten »abgeschafft« (S. 74). Insgesamt sei das Angebot gering, und innovative Programme, die Lebenssituation und Interessen beider Geschlechter angemessen berücksichtigten, fehlten so gut wie ganz. In der Konsequenz fordert die Autorin entsprechende

Fortbildungsangebote und Angebote, die Raum für einen Geschlechterdialog schaffen. Die Erwachsenenbildung müsse ihren Gestaltungsraum wahrnehmen und mehr nutzen (ebd.).

Die kleine Schrift ist von nicht zu unterschätzendem Nutzen für Praktiker/-innen. Einmal führt sie in die Diskurse ein, zum anderen ist sie gut geeignet, für das Thema Ausschreibung und Formulieren von Ankündigungstexten zu sensibilisieren, die Kerngeschäfte der pädagogischen Arbeit sind und damit auch für das pädagogische Handlungskonzept.

*Petra Herre*

## **ARMUTSFORSCHUNG**

Christoph Butterwegge/Gerd Bosbach/  
Matthias W. Birkwald (Hg.)

### **Armut im Alter – Probleme und Perspektiven der sozialen Sicherung**

Frankfurt a.M./New York (Campus) 2012, 393 S., 19,90 Euro

Der Politikwissenschaftler und -didaktiker Christoph Butterwegge, der sich als Armutsforscher und Kritiker des Neoliberalismus einen Namen gemacht hat (vgl. die Rezensionen in EB 4/2007 und 3/2008), legte Ende 2012 zusammen mit den Sozialwissenschaftlern Gerd Bosbach und Matthias Birkwald einen Sammelband zu einem Problem vor, das durch die jüngsten Vorschläge der CDU-Arbeitsministerin – Stichwort »Zuschuss-« bzw. »Leistungsrente« – wieder in den Fokus der öffentlichen Debatte geraten ist, nämlich die in Deutschland vorhandene und demnächst zu erwartende Altersarmut. Dass es sich dabei nicht um ein neues Problem handelt, hatte bereits 1978 Otker Bujard mit seiner repräsentativen Studie zur Situation der alten Bundesrepublik (»Armut im Alter«, Koautor: Ulrich Lange) deutlich gemacht. Für die 1960er- und 1970er-Jahre konstatierte die Studie, dass 15 bis 20 Prozent der Altenbevölkerung als arm einzustufen seien. Der Sozialwissenschaftler Bujard, der auch in dem neuen Sammelband vertreten ist, resümiert dort die damalige Diskussion, die durch eine bemerkenswerte Widersprüchlichkeit gekennzeichnet war: Einerseits wurde Altersarmut als »typisches Nachkriegsphänomen« behandelt, das dabei sei, »sich auszuwachsen«, also keinen Anlass zur Sorge darstelle; andererseits gab es, etwa in der Studie des CDU-Generalsekretärs Heiner Geißler über die »Neue Soziale Frage« (1976), die Entdeckung neuer sozialer Problemlagen, die nicht einfach als Restbestände der Nachkriegssituation einzustufen waren, sondern als genuine Verarmungsleistung der etablierten Marktwirtschaft zur Kenntnis genommen werden mussten. Ein Vierteljahrhundert später ist mit den regierungsoffiziellen Armuts- und Reichtumsberichten dieser Tatbestand anerkannt, also die damals noch übliche Infragestellung einschlägiger Befunde abgeebbt, und auf dieser Grundlage argumentieren auch die zwei Dutzend Experten und Expertinnen der neuen Publikation.

Heutzutage steht die »soziale Frage« wieder auf der Agenda der Politik. Die öffentliche Debatte in puncto Rente etwa dreht sich – wie gerade die Beiträge aus der schwarz-gelben

Koalition zeigten – um eine »Alterssicherung, die sich nur noch als Armutsvermeidung versteht und die Absenkung des Rentenniveaus »erträglich« machen will« (Gerhard Bäcker). Diese Defensivstrategie bedeute aber, so die Position der in dem Buch versammelten Fachleute, eine Abkehr vom sozialstaatlichen Konzept der sozialen Marktwirtschaft, das einst eine »Lebensstandardsicherungsfunktion« der gesetzlichen Rentenversicherung vorgesehen habe und das, beginnend mit der Rentenreform von 1992, einem neoliberalen Paradigmenwechsel unterzogen worden sei. Die Stationen dieser Veränderung, die letztlich einem »Systemwechsel« gleichkomme, werden in dem Band mehrfach und ausführlich nachgezeichnet, wobei besonders die Rolle von Grünen und Sozialdemokraten (Agenda 2010, Riester-Rente, Rente mit 67) gewürdigt wird.

Die grundsätzliche Einordnung des neu entdeckten Problems der »Reseniorisierung« von Armut nimmt das erste Kapitel des Sammelbandes vor (Autoren u.a.: Butterwegge, Bäcker, Bujard). Das zweite Kapitel geht auf aktuelle Zusammenhänge ein (Armut von Frauen, die Situation in Ostdeutschland, gesundheitliche Ungleichheit ...). Im dritten Kapitel werden geläufige Erklärungsansätze wie der demografische Wandel, die mangelnde Generationengerechtigkeit und die ökonomischen Sachzwänge der Globalisierungsära auf den Prüfstand gestellt. Das vierte Kapitel bezieht die Perspektive zivilgesellschaftlicher Organisationen (Gewerkschaften, Sozialverbände) ein, während das fünfte Kapitel Parteivertreter zu Wort kommen lässt (Ottmar Schreiner u.a.). Dabei konzentriert sich das Schlusskapitel auf Positionen, die kritisch zum Mainstream stehen, stellt z.B. die Grüne Bürgerrente oder die Solidarische Mindestrente der Linkspartei vor.

Die Argumentation der rund 20 Beiträge läuft darauf hinaus, dass der neoliberale Systemwechsel rückgängig zu machen sei. Der sozialpolitische Gestaltungsspielraum soll ausgenutzt werden. »Rente ist keine Frage der Demografie« (Butterwegge im ARD-Interview, 5. September 2012); sie sei eine abhängige Variable der marktwirtschaftlichen Entwicklung. »Die steigende Altersarmut ist das Ergebnis der Krisenhaftigkeit des Gegenwartskapitalismus, der Massenarbeitslosigkeit, eines deregulierten Arbeitsmarktes, der dadurch geförderten Prekarisierung vieler Beschäftigungsverhältnisse sowie von Reformen der Alterssicherung, mit deren Hilfe mehrere Bundesregierungen das Rentenniveau sukzessive gesenkt haben«, so Butterwegge im einleitenden Beitrag. Es gelte nun, gegen diese Trends gesellschaftspolitisch Front zu machen.

*Johannes Schillo*

## ARBEITGEBERIN KIRCHE



Eva Müller

**Gott hat hohe Nebenkosten:  
Wer wirklich für die Kirchen zahlt**

Köln (Kiepenheuer & Witsch) 2012,  
208 S., 14,99 Euro

Das Buch hat für viel Wirbel gesorgt und in der öffentlichen Debatte um Skandale rund um die katholische Kirche ein weiteres Kapitel aufgeschlagen. Allerdings geht es bei »Gott hat hohe Nebenkosten« nicht um die Aufdeckung von Missbrauchsfällen oder anderen schändlichen Vorfällen. Thema ist der Umgang der katholischen Kirche mit den Mitarbeitenden in ihren Einrichtungen und die Finanzierung kirchlicher Institutionen. Für die (nicht gerade wenigen) Menschen, die sich mit der Kirche als Arbeitgeberin auskennen, kann der in dem Buch beschriebene Fall höchstens ein Achselzucken hervorrufen. Verheiratete Leiterin eines katholischen Kindergartens verlässt Mann, zieht zu einem anderen, Kirche kündigt. Hätte sie doch das elfte Gebot beachtet: Du sollst im Stillen handeln. Dieses elfte Gebot sorgt dafür, dass die Beschäftigten in katholischen Einrichtungen, vom Universitätsprofessor bis zur Reinigungskraft im Bildungswerk, ihrer Arbeit in Ruhe nachgehen können. Nur sobald eine Verfehlung der katholischen Grundordnung aktenkundig wird und der Schweigemechanismus nicht mehr funktioniert, dann drohen zweifellos Schwierigkeiten. Eva Müller ist Fernsehjournalistin und beschreibt die Chronologie des bekannten Falls aus dem Erzbistum Köln, der damit endete, dass die Stadt der katholischen Kirche als Träger des Kindergartens kündigte und die Leiterin ihren Job weitermachen konnte. Die Beschreibung wirkt wie eine filmische Dokumentation, breitet genüsslich Bilder einer der Autorin offenbar fremden katholischen Welt auf, beschreibt Marienbildnisse an der Wand, altmodische Kleidung der Protagonisten, seltsam anmutende theologisch formulierte Begründungen und einen aus finsterner Vergangenheit stammenden Pfarrer, der allerdings auch – so lernen wir – begeisterter Motorradfahrer ist. Auf dieser Folie dokumentiert sie gelegentlich etwas penetrant genau anhand von Dokumenten, Interviews und Aussagen die Geschehnisse in dem kleinen Ort, die auch sachkundigen Leser/-innen an manchen Stellen zu denken geben: Die christlichen Kirchen als Arbeitgeber gewinnen immer mehr an Bedeutung, und der Umgang mit den Mitarbeitenden wird immer problematischer, legt Eva Müller dar. Die Idee des »Dritten Weges«, in der alle in einer katholischen Institution eine Dienstgemeinschaft bilden, in der Auseinandersetzungen gütlich beigelegt werden, sei zwar verfassungskonform, aber reichlich weltfremd. Gerade im Gesundheitsbereich und der Wohlfahrtspflege verhalten sich kirchliche Arbeitgeber wie ganz normale Wirtschaftsunternehmen. Die Autorin stellt in Frage, dass ein »St. Joseph«-Hospital tatsächlich eine so vollkommen andere Ausrichtung habe wie ein Kreiskrankenhaus. Es sei darum nicht gerechtfertigt, grundlegende Arbeitsrechte des Betriebsverfassungsrechts in solchen Gesundheitsunternehmen einzuschränken.

Gut ein Drittel aller Stellen in diesem Bereich unterliegt mittlerweile den Bedingungen der Kirchen, argumentiert die Autorin, und damit haben z.B. Menschen mit nicht passender Weltanschauung und Religion keine Chance auf Beschäftigung. Auf der anderen Seite werden diese Einrichtungen alle meist komplett vom Staat bezahlt. Die Kirche habe darum keine Berechtigung, ihr Arbeitsrecht anzuwenden. Auch wenn das Buch ziemlich anti-kirchlich aufgezogen ist: Man kommt ins Grübeln. Ob sich hier doch nicht etwas ändern sollte?

*Michael Sommer*

## NEOKOLONIALISMUS?

Daniela Kress

### **Investitionen in den Hunger? Land Grabbing und Ernährungssicherheit in Subsahara-Afrika**

Wiesbaden (Springer VS) 2012, 166 S., 34,95 Euro

Als die US-Außenministerin Clinton im Juni 2011 Afrika besuchte, sorgte ihre Warnung vor einem »neuen Kolonialismus« für Aufsehen (vgl. Junge Welt, 8. August 2012). Gemünzt war die Alarmmeldung allerdings nicht auf die Praxis der ehemaligen Kolonialmächte und ihrer transnationalen Konzerne, sondern auf den neuen Rivalen China. Das kann man als interessierte Problemverschiebung verbuchen, die Sache selbst ist jedoch von größter Dringlichkeit, wie besonders NGOs in den letzten Jahren, speziell seit der Finanz- und Nahrungsmittelkrise 2007/08, am Thema »Land Grabbing« dargelegt haben (siehe z.B. das Misereor-Positionspapier »Landspekulation« vom Oktober 2011, im Netz: [www.misereor.de](http://www.misereor.de)). Die Politikwissenschaftlerin Daniela Kress hat dazu jüngst eine instruktive Studie vorgelegt, die sich auf Subsahara-Afrika, mit zwei Fallstudien zu Äthiopien und Mosambik, konzentriert.

Land Grabbing, verstanden als Pacht oder Kauf von oftmals riesigen landwirtschaftlichen Nutzflächen in Entwicklungsländern durch ausländische Investoren, könnte man mit dem (kolonialistisch belasteten) Ausdruck der »Landnahme« übersetzen. Die Autorin sieht auch die Analogie zur Kolonialära – vor allem in der Vorstellung vom ungenutzten, frei zur Verfügung stehenden Land –, legt aber Wert auf die neue Konstellation, nämlich die Absicherung durch internationale Verträge und (inter-)nationales Investitionsrecht. Sie wägt Vor- und Nachteile im Blick auf Herkunftsstaaten bzw. Investoren, Zielstaaten und Landbevölkerung, auf ökologische und landwirtschaftliche Entwicklungschancen vorsichtig ab. Aber das Ergebnis ist – wie im Titel bereits angedeutet – eindeutig: Für die Kleinbauern und die Masse der Bevölkerung verschlechtert sich die Lage, speziell in Schwarzafrika, also in einer Region, »die mit rund 30 Prozent ihrer Bevölkerung den weltweit höchsten Anteil an Unterernährten aufweist«.

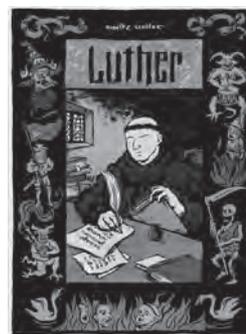
Gerade dort wird man, wie Kress bilanziert, das »Paradoxon der Ernährungssicherheit« besichtigen können: Aus den vom multinationalen Agrobusiness genutzten Flächen z.B. in Äthiopien fahren die Lastwagen mit ihrer Fracht zur Verwertung auf den auswärtigen, in der Hauptsache überseeischen Märkten

los und begegnen unterwegs den UN-Konvois, beladen mit dem Allernötigsten zur Versorgung der hungernden Landbevölkerung. Warum afrikanische Staaten, die ja nicht mehr unter kolonialer Hoheit stehen, sich auf solche Pachtverträge mit teils 100-jähriger Laufzeit und oft äußerst nachteiligen Bedingungen einlassen, macht die Autorin klar. Es ist die logische Folge einer Integration in den Weltmarkt, neuerdings die Folge der Unsicherheit an den Finanzmärkten, die zu einem Run auf sichere Anlagen (seien es Wasserrechte, Flächen für Nahrungsmittel- oder Biospritproduktion) geführt haben.

Was die Anleger motiviert, ist auch kein Geheimnis. Kress berichtet von Gesamtrenditen solcher Investments, die »nach Ende der durchschnittlichen 5 bis 15 Jahre währenden Fondslaufzeiten« bei 315 Prozent des eingesetzten Kapitals liegen können. Nebenbei erfährt man in der Publikation, wie umfassend die Marktwirtschaft die (Über-)Lebensbedingungen der Menschen auf dem Globus im Griff hat und wie der Preismechanismus, also keine Natur-, sondern eine gesellschaftliche Katastrophe, die Hungersnöte regiert. Politisch wird das Problem, siehe oben, registriert. Es wäre aber verlogen, das allein der Wirtschaftspolitik der Schwellenländer – neben China sind etwa Südkorea, Indien oder besonders die arabischen Golfstaaten engagiert – zuzuschreiben. Wie Kress zeigt, geht es um ein konsequentes marktwirtschaftliches Programm, das zudem von den internationalen Finanz- und Handelsinstitutionen (IWF, Weltbank, WTO) abegesenet ist und das gerade auch von den Firmen betrieben wird, die in den Wirtschaftsmächten des Nordens zu Hause sind.

*Johannes Schillo*

## REFORMATION IM COMIC



Moritz Stetter

### **Luther**

Gütersloh (Gütersloher Verlagshaus) 2013, 159 S., 14,99 Euro

Passend zur akuten Luther-Dekade hat das Gütersloher Verlagshaus eine Graphic Novel des jungen Comiczeichners Moritz Stetter über den Reformator auf den Markt gebracht.

»Luther« heißt das Buch knapp, und es ist sehr viel Luther drin: Ein fast filmisch wirkender Lauf durch die wichtigsten Stationen aus dem Leben des Theologen, gezeichnet mit effektivem Tuschepinselstrich. Die (leider) komplett schwarz-weiß gedruckten Grafiken vermitteln durch den vitalen Duktus eine Dynamik, die der bewegten Zeit und dem bewegten Leben Luthers absolut gerecht werden. Dies sind keine düsteren Tableaus oder realismusnahe Fleißbilder, sondern Stetter pflegt einen manierierten und ausdrucksstarken Stil, immer versehen mit humorvollen Zugaben, wie zum Beispiel kleine Schnörkel an den Naseflügeln oder seltsam verdrehte Hände. Besonders

augenfällig sind viele Zitate aus der Kunstgeschichte, die dezent, aber wirkungsvoll eingeflochten sind: Szenen von Pieter Bruegel, viele kleine und große Unholde im Stile von Hieronymus Bosch, Herrscherporträts, verschiedene Dürer-Gemälde und ganz versteckt ein sehr pikanter Rembrandt (»Mönch im Kornfeld«). Viele Darstellungen sind ziemlich deftig: von wilden Teufelchen über unflätige Bauern, aufgehängte Verurteilte mit abgehackten Beinen oder Orgien mit dekadenten römischen Kardinälen und halbnackten Frauen. Das alles passt sehr gut zu der »volksnahen« Sprache, die Luther gepflegt hat, und bringt die Geschichte fast in die Nähe eines Underground-Comics.

Die Story selber zeichnet in vier Kapiteln das Leben Martin Luthers nach, beginnend von seiner religiösen Offenbarung während eines Gewitters bis zum Tod. Eindrucksvoll dargestellt sind der Kampf mit dem Papsttum und dem Ablasshan-

del, die Bauernkriege und Luthers Haltung zur Gewalt oder seine Leistungen als Übersetzer und Autor von theologischen Schriften. Gelegentlich kommt im Buch auch Gott selber vor, und zwar – etwas seltsam – wie im Horrorfilm als untotes, schwarzes Schattenmonster. Interessant ist auch der Schluss: Ganz ausführlich werden die herben, judenfeindlichen Zitate Luthers ausgebreitet, als solle vermieden werden, dass das Buch Luther in irgendeiner Weise verherrlichen wolle. Und zum Schluss, so als sei dies sein Hauptvermächtnis für heute, kommt neben Richard Friedenthal, Friedrich Nietzsche und Dietrich Bonhoeffer auch Gauleiter Julius Streicher mit einem Zitat beim Nürnberger Prozess zu Wort: »Wenn Martin Luther heute lebte, dann säße er hier an meiner Stelle als Angeklagter.« Vor lauter Lust am Dämonischen hat der Autor wohl nicht bedacht, auch die Wirkung von Luther als großem Erneuerer des Glaubens darzustellen.

*Michael Sommer*

## MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER DIESES HEFTES

**Eva-Maria Antz**, Stiftung MITARBEIT, Ellerstraße 67, 53119 Bonn; **Margit Düing-Bommes**, Borromäusverein e.V., Witelbacherring 9, 53175 Bonn; **Dr. Thomas Gensicke**, TNS Infratest Sozialforschung GmbH, Landsberger Straße 284, 80687 München; **Dipl.-Päd. Sandra A. Habeck**, Institut für Erziehungswissenschaft, Philipps-Universität Marburg, Bei St. Jost 15, 35037 Marburg; **Prof. Dr. Judith Könemann**, Institut für Katholische Theologie und ihre Didaktik, Westfälische Wilhelms-Universität Münster, Hüfferstraße 27, 48149 Münster; **Hanna Kröger-Möller**, Garwiedenweg 15, 88677 Markdorf; **Dr. Heide Mertens**, kfd-Bundesverband, Prinz-Georg-Straße 44, 40477 Düsseldorf; **Michael Nopper**, Bildungszentrum Villingen, Kanzleigasse 30, 78048 Villingen-Schwenningen; **Ute Paulweber**, Forum Katholischer Erwachsenenbildung in Österreich, 1030 Wien, Erdbergstraße 72 / Top 8; **Sabine Piontek**, Bildungswerk der Erzdiözese Freiburg, Landsknechtstraße 4, 79102 Freiburg; **Anita Schiffer-Fuchs**, Melchiorstraße 24, 50670 Köln; **Prof. Dr. Wolfgang Seitter**, Institut für Erziehungswissenschaft, Philipps-Universität Marburg, Bei St. Jost 15, 35037 Marburg

# wbv-journals.de

## Einfach recherchieren – bequem bestellen

- Recherchieren Sie in den Ausgaben der EB Erwachsenenbildung oder aller weiteren Fachzeitschriften auf [wbv-journals.de](http://wbv-journals.de). Mithilfe der Autoren-, Stichwort- und Volltextsuche finden Sie schnell die gesuchten Inhalte.
- Wählen Sie einzelne Artikel oder eine gesamte Ausgabe zum Herunterladen aus.
- Das Besondere: Als Abonnent genießen Sie besondere Vorteile!

Durch die Eingabe des persönlichen Aktivierungscode nach der Registrierung stehen Ihnen alle Artikel der EB Erwachsenenbildung kostenlos zur Verfügung! Auf alle weiteren Titel auf [wbv-journals.de](http://wbv-journals.de) erhalten Sie einen Vorzugspreis mit bis zu 20% Rabatt.



[wbv-journals.de/eb](http://wbv-journals.de/eb)

An dieser Stelle finden Sie Ihren persönlichen Aktivierungscode 2013.

Sie sind Abonnent der EB Erwachsenenbildung, aber es klebte hier keine Karte?  
Bitte wenden Sie sich in diesem Fall an unseren Kundenservice unter 0521/91101-10.

Sie interessieren sich für ein Abonnement der EB Erwachsenenbildung?

Alle Infos finden Sie unter [wbv-journals.de/eb](http://wbv-journals.de/eb).

# methoden- kartothek.de

## Spielend Seminare planen

**methoden-kartothek.de** ist ein Multimedia-Tool zum kreativen Planen von Seminaren, Kursen und Trainings.

**methoden-kartothek.de** vereint neueste Webtechnologie mit einer praktisch bewährten Systematik für didaktisches Planen.

**methoden-kartothek.de** ist das ideale Arbeitsmittel für Dozenten/innen und Lehrer/innen, die bei der Seminarplanung auf Individualität setzen, ohne dabei auf Ordnung zu verzichten.

**methoden-kartothek.de** umfasst:

- Online-Tool zur Seminarplanung
- Ordner inklusive Begleitbuch, Checklisten, Infokarten und Wegweiser

Kostenloser Demozugang zum Online-Tool unter [methoden-kartothek.de](http://methoden-kartothek.de)



Ulrich Müller u.a.

### methoden-kartothek.de

Spielend Seminare planen für Weiterbildung, Training und Schule

2012, 249,- € (D)

zzgl. Abonnement für die Nutzung des Online-Tools: 24 €/Jahr (im ersten Jahr kostenfrei)

ISBN 978-3-7639-4985-4

Best.-Nr. 6004249

methoden-kartothek.de

Spielend

Seminare

planen

