

DAS EHRENAMTLICHE ENGAGEMENT IN DER KATHOLISCHEN ERWACHSENENBILDUNG

Empfehlungen der KEB-Kommission Engagement und Bildung

Als GRUNDHALTUNG zur Entfaltung des Ehrenamtes in der Katholischen Erwachsenenbildung empfehlen wir:

- Die Träger der Katholischen Erwachsenenbildung etablieren eine Kultur der Veränderung und eine Kultur der zeitgemäßen und zukunftsorientierten Ehrenamtsarbeit in ihren Einrichtungen.
- Die Katholische Erwachsenenbildung basiert auf der Zusammenarbeit von Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen: Das Ehrenamt ist unverzichtbar für die Katholische Erwachsenenbildung. Ehrenamtliche bringen sich in die Katholische Erwachsenenbildung ein, beispielsweise im Weiterbildungsmanagement, in der Personalführung oder in Finanzverantwortung. Ehrenamtliche sollen sich im Rahmen der Katholischen Erwachsenenbildung entsprechend ihrer Charismen entwickeln und einbringen können. Auch das Hauptamt ist konstitutiver Bestandteil der Erwachsenenbildung. Ehren- und Hauptamt ergänzen einander.
- Hauptamtliche und Ehrenamtliche begegnen sich auf Augenhöhe. In den Einrichtungen der Katholischen Erwachsenenbildung herrscht eine kommunikative Kultur.
- In der Katholischen Erwachsenenbildung können Ehrenamtliche sich und ihre Anliegen bei maximaler Freiheit und bei maximalem Gestaltungsspielraum realisieren.
- Der/die Hauptamtliche ist Ermöglicher. Der/die Hauptamtliche begleitet als personales Angebot Ehrenamtliche.
- Es geht nicht um den Ehrenamtlichen in seiner Funktion, sondern um die jeweilige ehrenamtlich engagierte Person in ihrer Individualität.
- Ehrenamtliche dürfen in der KEB etwas ausprobieren.
- Auch ein Scheitern erweitert den Horizont und hilft weiter.

Diese Grundhaltung realisiert sich

- in der Vergewisserung der Organisation über die Rolle der Ehrenamtlichen in der eigenen Organisation/Einrichtung.
- in der Personalauswahl und -entwicklung von hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern: Die Begleitung von ehrenamtlich in der Katholischen Erwachsenenbildung Engagierten ist ein konstitutives Element im Profil der hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- im Tätigkeitsprofil der hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: Für die Begleitung von ehrenamtlich in der Katholischen Erwachsenenbildung Engagierten muss ausreichend Zeit zur Verfügung stehen.
- in Kooperationsgesprächen, in denen die Fähigkeiten, Unterstützungs- und Qualifizierungsbedarfe, die gemeinsamen Anliegen bzgl. der Bildungsangebote, in welchen Strukturen und an welchen Orten diese

umgesetzt werden können, besprochen und vereinbart werden. Dabei ist eine individuelle Passung am erfolgversprechendsten: Einzelne benötigen vielleicht gar keine Hilfe, andere eher in inhaltlichen, wieder andere in strukturellen Fragen; manche wollen Anregungen für Bildungsangebote, andere lieber projektförmige Dinge umsetzen etc. Natürlich müssen die Ideen zum Auftrag der Katholischen Erwachsenenbildung passen. Wenn überhaupt keine Passung gegeben ist, dann sollte nicht die Person auf die offenen Funktionen hin „verbogen“ und damit am Ende demotiviert werden, sondern woanders hin vermittelt werden.

- in einer bedarfsgerechten Qualifizierung der ehrenamtlich Engagierten: Dies bedeutet, keine stromlinienförmigen Fortbildungen anzubieten, die möglichst viele Bedarfe abdecken, sondern individuell passgenaue Qualifizierungsangebote (modular, multimedial als zwei mögliche Stichworte) zu entwickeln.
- in der Förderung der Teamarbeit: Aufgaben können auf mehrere Schultern verteilt werden, z.B. kann die Funktion des „Bildungsbeauftragten“ auch als Team wahrgenommen werden. Die Katholische Erwachsenenbildung sollte für Teambildung nicht nur offen sein, sondern aktiv fördern.
- in der Gestaltung der Strukturen der Erwachsenenbildung entlang der Handlungsräume der ehrenamtlich Engagierten („*Form follows function*“): Die Ehrenamtlichen bestimmen ihre Strukturen. D.h. zum Beispiel, dass strukturelle Vorgaben des Bistums nicht zwingender Handlungsrahmen für das ehrenamtliche Handeln in der Bildungsarbeit sind oder dass lokale überkonfessionelle Kooperationen und Strukturen Vorrang vor der Strukturierung entlang der katholischen Organisationseinheiten haben können.
- in einer Anerkennungskultur, die den Schwerpunkt auf Ermöglichung, Partizipation und Gestaltungsfreiheit setzt (Schlüssel für Räume, Finanzen, Programmfreiheit...): Diese stärkt die Motivation in der Regel mehr als „Dankeschöns“, Geschenke oder Auszeichnungen. Letztere bleiben jedoch auch weiterhin eine Ausdrucksmöglichkeit von Anerkennung.

Die KEB Deutschland und die KEB-Landesarbeitsgemeinschaften sollten sich für folgende POLITISCHE RAHMENBEDINGUNGEN einsetzen:

- Eine Anerkennung der ehrenamtlichen Arbeit als Eigenleistung bei Projektanträgen.
- Eine Anerkennung der ehrenamtlichen Arbeit bei der Rente und für das Studium (Platzvergabe und Dauer des BAföG-Bezugs).
- Für die Sichtbarmachung und Anerkennung von im Ehrenamt erworbenen Qualifikationen (z.B. Validierung, Bescheinigung)
- Marketing des Ehrenamtes über persönliche Geschichten (z.B. was motiviert Menschen bei uns mitzumachen) und Zahlen (z.B. wie viel Stunden werden von EA geleistet).

Weitere praktische Rahmenbedingungen und Handlungsaufträge für eine gelingende Mitarbeit von Ehrenamtlichen finden sich in der KEB- Kommissionsbroschüre „Ohne Ehrenamt keine Zukunft für Kirche und Gesellschaft! - Herausforderungen für die Katholische Erwachsenenbildung“ (Katholische Bundesarbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung (Hrsg., 2013, <https://keb-deutschland.de/publikationen/sonstige/>).