

ERB

ERWACHSENENBILDUNG

Vierteljahresschrift für Theorie und Praxis



Bildungsarbeit in der Pfarrgemeinde



Philipp Müller Haben die Pfarrgemeinden eine Zukunft? Zwischen Beheimatung und Aufbruch | Rainer Bucher Wie kann eine pastorale Neuorientierung gelingen? | Ulrike Gerdiken Pädagogische Grundlagen pastoralen Handelns | Matthias Berg Bestehendes optimieren oder Neues kreieren? Zur Situation und Zukunft ehrenamtlicher Bildungsbeauftragter

EB Erwachsenenbildung



Vierteljahresschrift für Theorie und Praxis
Heft 2 | 64. Jahrgang | 2018
ISSN (Printausgabe): 0341-7905, ISSN (online): 2365-4953
DOI 10.3278 / EBZ1503W

Herausgegeben von der **Katholischen Erwachsenenbildung Deutschland Bundesarbeitsgemeinschaft e.V. (KEB Deutschland)**

Vorsitzende: Elisabeth Vanderheiden

Redaktion: Prof. Dr. Ralph Bergold, Siegburg; Prof. Dr. Regina Egetenmeyer-Neher, Würzburg; Prof. Dr. Christiane Hof, Frankfurt; Andrea Hoffmeier, Bonn; Prof. Dr. Ulrich Papenkort, Mainz; Dr. Ingrid Pfeiffer (Forum Katholischer Erwachsenenbildung in Österreich), Wien; Dr. Michael Sommer, Mülheim a. d. Ruhr (verantwortl. Redakteur)

Beirat: Prof. Dr. Ralph Bergold, Siegburg (Vors.); Prof. Dr. Johanna Bödege-Wolf, Vechta; Prof. Dr. Norbert Frieters-Reermann, Aachen; Prof. Dr. Josef Schrader, Bonn; Dr. Hermann Kues, Lingen

Anschrift: Rheinweg 34, 53113 Bonn. Tel.: (02 28) 9 02 47-0, Fax: (02 28) 9 02 47-29, Internet: www.keb-deutschland.de, E-Mail: keb@keb-deutschland.de, sommer@redaktion-erwachsenenbildung.de

Bezugsbedingungen: Erwachsenenbildung erscheint vierteljährlich. Die Zeitschrift kann durch jede Buchhandlung oder direkt beim Verlag bezogen werden. Einzelheftpreis: € 11,-/11,40 (A). Bezugspreis jährlich print + online: € 36,-/37,10 (A). Inst.-Preis print + online: ab: € 71,-/73,- (A). Vorzugsabo für Studierende: € 28,80/29,70 (A), jeweils einschließlich MwSt., zuzüglich Versandkosten. Preisänderungen vorbehalten. Die Bezugsdauer verlängert sich um ein Jahr, wenn keine Abbestellung bis zum 1.10. erfolgt.

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.

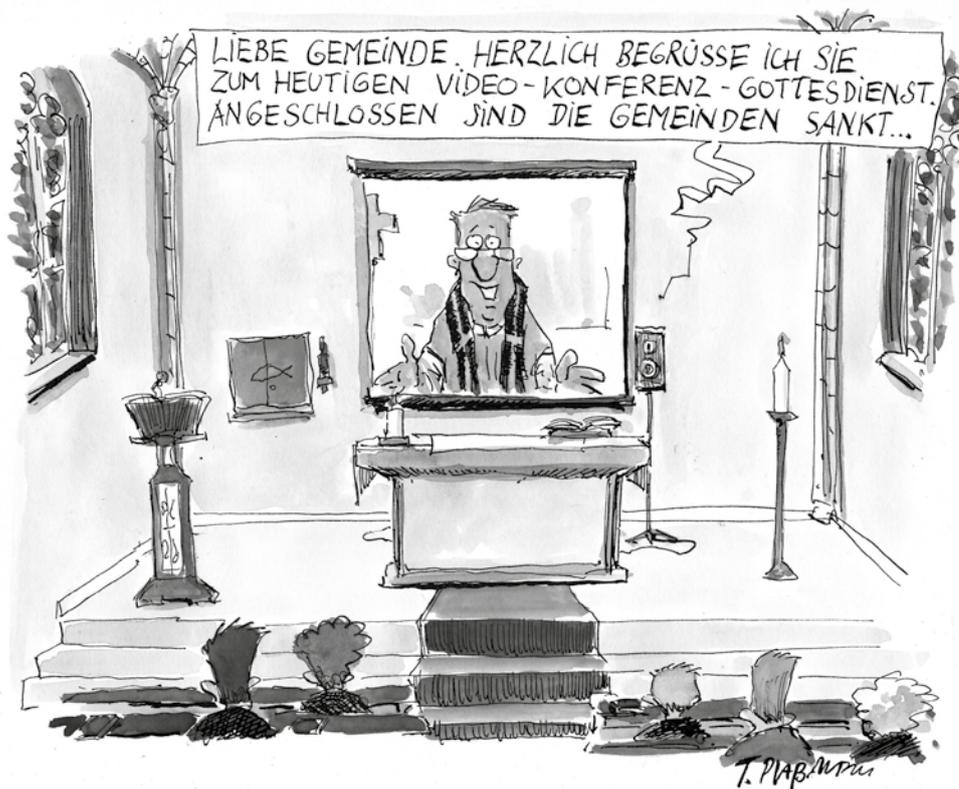
© 2018, Vandenhoeck & Ruprecht GmbH & Co. KG, Theaterstr. 13, 37073 Göttingen; E-Mail: v-r-journals@hgv-online.de, Tel.: 07071/9353-16 (für Bestellungen und Abonnementverwaltung).

Verantwortlich für die Anzeigen: Anja Küttemeyer, Verlag Vandenhoeck & Ruprecht.
www.vandenhoeck-ruprecht-verlage.com

Alle Rechte vorbehalten. Das Werk und seine Teile sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung in anderen als den gesetzlich zugelassenen Fällen bedarf der vorherigen schriftlichen Einwilligung des Verlages.

Druck- und Bindearbeiten: Hubert & Co. GmbH & Co. KG BuchPartner, Robert-Bosch-Breite 6, 37079 Göttingen.
Gedruckt auf alterungsbeständigem Papier.

Bildungsarbeit in der Pfarrgemeinde



Karikatur: Pflaßmann

49

Aus der Redaktion

Als ich neulich zur Vorbereitung dieses Themenhefts in der analogen Archivkiste kramte, da ist mir ein Text aufgefallen, den Julius Kardinal Döpfner 1969 verfasst hat. Eine Predigt zur zukünftigen pastoralen Situation auf dem Land. Passt doch zum Heft, zumal wir bei der Diskussion um die Erneuerungen der Pfarrgemeinden meistens nur das urbane Milieu im Blick haben. In der City können Menschen eben mal zum Chorgottesdienst fahren und abends die Fortbildung für Ehrenamtliche im katholischen Bildungswerk in der Nachbarstadt nutzen. Auf dem Land? 1969 beklagte Döpfner schon einen deutlichen Priestermangel und einen »Wandel der ländlichen Welt« und eine »Neuorientierung der Seelsorge«. Eine Pfarrei bedarf einer ausreichenden Seelenzahl: »Man spricht im ländlichen Raum von 3000 bis 6000 Seelen«, diese bilden dann die »Regionalpfarrei«. Eine kleinere »Einmannpfarrei« habe keine Zukunft. Von größter Bedeutung sei die Laienverantwortung. »Die Pfarrei darf keine Zentralpfarrei zur Befriedigung der religiösen Pflichten und Bedürfnisse werden (Tankstellenprinzip)«. 6000 Seelen? Davon dürfen die Verbände von heute nur träumen.

Vorschau

Heft 3/2018: Professionalisierung

Heft 4/2018: Digitalisierung

Autor/-innen, die zu den Schwerpunktheften oder anderen Themen veröffentlichen wollen, können sich gerne an die Redaktion wenden.

Die Ausgaben sind online für Privatabonnenten unter www.v-r.de, für institutionelle Abonnenten unter www.vr-elibrary.de/loi/erbi abrufbar.

Thema

- 51 Zum Thema: Bildungsarbeit in der Pfarrgemeinde
- 52 Philipp Müller
Haben die Pfarrgemeinden eine Zukunft?
Zwischen Beheimatung und Aufbruch
- 55 Rainer Bucher
Die unerbetene Chance nutzen!
Wie kann eine pastorale Neuorientierung gelingen?
- 58 Ulrike Gerdiken
Den Glauben ermöglichen
Pädagogische Grundlagen pastoralen Handelns
- 62 Matthias Berg
Bestehendes optimieren oder Neues kreieren?
Zur Situation und Zukunft ehrenamtlicher Bildungsbeauftragter

Bildung heute

- 65 **Mehr Keimzelle als Dinosaurier.** Interview mit Matthias Sellmann, Gründer und Leiter des Zentrums für angewandte Pastoralforschung (ZAP)
- 67 **Quo vadis, Pfarrgemeinden?** Ein Blick auf die aktuelle Situation beispielhafter (Erz-)Bistümer
- 68 **Positionieren, einmischen, verständigen.** Erwachsenenbildung und Öffentlichkeit / 20. DIE-Forum
- 70 **Erasmus+ soll das europäische Bewusstsein stärken.** Konsultation zum Folgeprogramm ab 2020
- 71 **Europäisches Kulturerbejahr 2018.** Kirchen beteiligen sich / Beispiele

Aus der KEB

- 72 **Religiöse Bildung: Grundvoraussetzung für den christlich-islamischen Dialog**
- 73 Anneliese Mayer: **Erwachsenenbildung – wo ist ihr Platz in den »XXL-Pfarreien«?** Position

Österreich

- 74 Veronika Pernsteiner: **Nähe zum Menschen.** Das Katholische Bildungswerk Oberösterreich gestaltet Bildung, Gemeinschaft und Begegnung
- 76 Maria Mayer-Schwingenschlögl, Andreas Geiger: **Neue Aufgaben in neuen Gemeinden.** Lehrgang »Lernort Gemeinde«

Umschau

- 78 Jan Koschorreck: **Offene Bildungsressourcen und Offene Pädagogik.** Über den Nutzen von OER-Lehrmaterial, das ohne Lizenzen kostenlos eingesetzt werden kann
- 81 Lutz Schrader: **Erwachsenenlernen in der Entwicklungszusammenarbeit.** Der Entwicklungsdienst als Ort der Kompetenzentwicklung und Qualifizierung

Praxis

- 84 Gertrud Wolf: **Fernstudium stärkt Ehrenamt stärkt Gemeindefarbeit.** Die Evangelische Arbeitsstelle Fernstudium und die Situation des Ehrenamts
- 86 Michaela Obermeier, Klaus Lehner: **Die Kirche im Dorf lassen ...** Innovative Ideen mit den Bildungsbeauftragten in der Erzdiözese München und Freising
- 87 Michael Schreiber: **Bedeutender Stein für die Zukunft.** Pfarrgemeinde ohne katholische Erwachsenenbildung – unvorstellbar!
- 88 Gerd Stratmann: **Charismenorientierung in der Praxis.** Jeder Mensch ist begabt – zum Segen für die Gemeinde

Material

- 89 **Praxishilfen und Publikationen**
- 90 Internetrecherche: **Gott ♥ di vong Niceigkeit her: Kirche im Netz**
- 92 **Rezensionen**

Bildserie

Karikaturist Thomas Plaßmann hat sich oft und spitzfindig mit Kirchengemeinden beschäftigt. Wir zeigen die besten Stücke aus seinem Archiv. Mehr auf Seite 61.

Zum Thema: Bildungsarbeit in der Pfarrgemeinde

Katholische Erwachsenenbildung hat einen festen Platz innerhalb der Kirche in Deutschland. Dies hat zuletzt die Kommission für Wissenschaft und Kultur der Deutschen Bischofskonferenz in einer Veröffentlichung von 2014 bestätigt. Den »spezifischen Dienst« der katholischen Erwachsenenbildung sieht die Kommission einerseits in der lebensbegleitenden und umfassenden Bildung des Einzelnen sowie andererseits in einer pastoralen Dimension.

Um das zu leisten, ist die katholische Erwachsenenbildung in vielfältiger Weise auf lokaler Ebene als Katholisches Bildungswerk (KBW) oder Regionalstelle aktiv und kooperiert in unterschiedlicher Form direkt mit den Pfarrgemeinden vor Ort. Terminologie und Struktur sind in den deutschen Bistümern nicht einheitlich geregelt. Das größte KBW ist das Münchner Bildungswerk mit über 100.000 Teilnehmenden und 5.000 Veranstaltungen. Es ist als Verein organisiert, der sich als Dienstleister für seine Mitglieder sieht, darunter Pfarreien vor Ort, die auch einen finanziellen Beitrag für das KBW München leisten. Die beiden ersten Vorsitzenden stammen aus Pfarreien.

Dieses Beispiel soll zeigen: Katholische Bildungsarbeit vor Ort ist eng mit den Pfarrgemeinden verbunden, und damit auch eng mit den Veränderungsprozessen, die die Kirche vor Ort durchläuft.

Obwohl diese Veränderungen seit einigen Jahren im Raum stehen, oft diskutiert wurden und bereits zu vielen Konsequenzen geführt haben, insbesondere im Bereich der Bildung von Pfarrverbänden und Kirchenschließungen, hat das Thema aktuell eine neue Dynamik erhalten. Die Gründe liegen im fortschreitenden Priestermangel, dem Mitgliederschwund und den Kirchenausstritten, der zurückgehenden Kirchenbindung (Gottesdienstbesuch, Gemeindemitarbeit etc.) und den Finanzproblemen mancher Diözesen (z. B. Hamburg). Dies führte auch in der katholischen Erwachsenenbildung schon zu Schließungen (z. B. Katholische Akademie Trier 2012, Katholische Familienbildungsstätte Schwelm 2016).

Dynamische Veränderung – Chance für Innovationen

In vielen (Erz-)Diözesen werden neue Formate für die Gemeinden realisiert, von ehrenamtlichen Leitungsteams über die Bündelung von Verwaltungsaufgaben bis hin zu Pastoralen Zentren. Gleichzeitig wird angemahnt, diese Prozesse wie bei gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Zyklen als Chance von dynamischen Innovationen und Gewinnung von neuen Perspektiven zu sehen (Matthias Sellmann in diesem Heft).

Ehrenamt und säkulare Milieus

Besonders die Förderung und Ausbildung von freiwillig Engagierten sowie der Einsatz von Bildungsbeauftragten vor Ort ermöglicht einen gezielten Zuschnitt der Bildungsarbeit auf die Bedarfe vor Ort (siehe Praxisberichte). Die Katholische Erwachsenenbildung Deutschland hat sich schon früh mit der spezifischen Beziehung von Bildungsarbeit einerseits und Pfarrgemeinde mit ihrem pastoralen Auftrag andererseits beschäftigt. Das bereits 2003 erarbeitete Perspektivpapier »Erwachsenenbildung in der Gemeinde der Zukunft« der Konferenz der Bischöflichen Beauftragten für Erwachsenenbildung (http://keb-deutschland.de/wp-content/uploads/2017/07/gemeinde_der_zukunft.pdf) wies schon auf die Entwicklungen hin. Die Empfehlungen und Bedeutungszuweisungen der katholischen Erwachsenenbildung in der Gemeinde gelten heute und für die Zukunft umso mehr:

- Offenheit für alle über den Horizont der Kerngemeinde hinaus, Austausch mit unterschiedlichen säkularen Milieus – maßgebliche Mitwirkung am Aufbau der Gemeinde, Impulse für eine zukunftsfähige Gemeindegtheologie
- Niederschwelliges Begegnungsangebot für Außenstehende und solche, die der Kirche fremd geworden sind, ein »Vorraum« der Kirche
- Ehrenamtliche als wichtige Säule, die intensiv gefördert werden sollen
- Erweiterung des Potenzials durch neue pastorale Strukturen
- Der Einsatz von »Neuen Medien« (Stand 2003!), bzw. aktuellen, digitalen Kommunikationsmitteln
- Querschnittsaufgabe innerhalb der Gemeinde

Mit anderen Worten: Bildungsarbeit ist nicht Begleitung, sondern Motor der Modernisierungsprozesse.

Michael Sommer



Philipp Müller

Haben die Pfarrgemeinden eine Zukunft?

Zwischen Beheimatung und Aufbruch

Wenn in vielen deutschen Diözesen die pastoralen Räume immer größer werden, dann hat das erhebliche Konsequenzen für die Pfarrgemeinde traditionellen Formats. Pfarrei und Gemeinde werden immer weniger miteinander identisch sein. Künftig können zu einem pastoralen Raum mehrere Gemeinden und andere kirchliche Orte gehören, die netzwerkartig miteinander verbunden sind.

Die kirchliche Landschaft im deutschsprachigen Raum befindet sich in einem epochalen Wandel. Aufgrund des Priestermangels, aber auch aus anderen Gründen (Gläubigenmangel, Rückgang des kirchlichen Ehrenamts; nachlassende Kirchensteuer), sind in den vielen Diözesen Umstrukturierungsmaßnahmen realisiert oder eingeleitet worden, die das Pfarreiengefüge erheblich verändern. Mancherorts wurden Pfarreien, die seit Hunderten von Jahren bestanden, aufgelöst und in eine »Pfarrei neuen Typs« überführt. Kirchen mussten geschlossen werden. Dieser Umbruch war und ist für viele mit einem schmerzhaften Abschied von Altvertrautem verbunden. Gleichwohl vermitteln die Kirchenleitungen, dass die Veränderungen eine große Chance für die Zukunft der Kirche sind.

Pfarreienlandschaft im Umbruch

Bei den Umstrukturierungsprozessen kam dem Bistum Essen eine Vorrei-



Prof. Dr. theol. Philipp Müller ist Professor für Pastoraltheologie an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz.

terrolle zu. Aufgrund plötzlicher finanzieller Engpässe sind dort im letzten Jahrzehnt 96 Kirchen geschlossen worden; die gesamte mittlere Ebene der Regionen wurde aufgelöst. Aus bis dahin 259 Pfarreien wurden 43; sie umfassen zwischen 7.500 und 40.000 Katholiken und damit durchschnittlich 24.000 Gläubige. Jede Pfarrei besteht aus sechs bis sieben Gemeinden, die früher häufig eigenständige Pfarreien waren. Ein Beispiel aus der jüngsten Zeit ist das Bistum Trier; diese Diözese an Mosel und Saar hat die vormals knapp 900 Pfarreien auf 35 Pfarreien reduziert.

Die bisherigen Veränderungsprozesse sind in den einzelnen Diözesen sehr unterschiedlich verlaufen: über einen »Top-Down-Prozess« einer hinter verschlossenen Türen tagenden Steuerungsgruppe, die Einbeziehung der gewählten diözesanen Gremien (Pastoralrat, Priesterrat und Dekanekonferenz), eine eigens einberufene Diözesanversammlung oder wie in Trier die hochverbindliche und formal anspruchsvolle Form einer Diözesansynode. Dabei haben Bischöfe schon früh gespürt, dass Strukturreformen zwar unumgänglich, aber für sich alleine genommen zu wenig sind. Bereits der Studientag der Frühjahrs-Vollversammlung der Deutschen Bischofskonferenz im Jahr 2007 zum Thema »Mehr als Strukturen ... Entwicklung und Pers-

pektiven der pastoralen Neuordnung in den Diözesen« hat versucht, dieses Defizit zu beheben. Freilich signalisierte der Titel »Mehr als Strukturen ...« eher eine Suchbewegung, als dass der angedeutete pastorale Mehrwert hätte inhaltlich bereits entfaltet werden können. Um die Weichen für eine inhaltliche Neuausrichtung der Pastoral zu stellen, gehen diözesane Umstrukturierungen seitdem mit einem Prozess der Kirchenentwicklung einher, der die Bistümer auf die Zukunft ausrichten soll. So baut die Erzdiözese Paderborn künftig auf die Charismen der Menschen und betont den Dienstcharakter des Priesteramtes. Weil derjenige, der sein Charisma für andere einsetzt, zugleich seine Berufung verwirklicht, bildet eine »Pastoral der Berufung« das theologische Fundament im dortigen Zukunftsprozess.

Wie haben die Menschen in den Gemeinden die diözesanen Reformbemühungen des letzten Jahrzehnts erlebt? Eine jüngst erschienene religionssoziologische Studie, die die Wege ausgewählter Diözesen analysiert und ausgewertet hat, gelangt zu einem zwiespältigen Ergebnis: »Interessanterweise wurde ein pastoraler Prozess von den Befragten dann als erfolgreich bewertet, wenn es zu gelungener Kommunikation und gegenseitiger Verständigung kam, wenn eine gute Gesprächsatmosphäre herrschte und wenn bestehende Hierarchien aufgebrochen werden konnten.«¹ Dieser Effekt war jedoch nicht sehr nachhaltig: Nur ein recht kleiner Kreis von kirchlich Engagierten kam in den Genuss einer Begegnung auf Augenhöhe: »Nach Ende des pastoralen Prozesses stellten sich Frustrationen ein, weil die dort

gemachten Erfahrungen im kirchlichen Alltag nicht verankert wurden.«² Bei den bisherigen Umstrukturierungsmaßnahmen ist jede Diözese im Rahmen des kirchenrechtlich Möglichen weitgehend ihren eigenen Weg gegangen. Gleichwohl hat sich die deutsche Bischofskonferenz in ihrer im Sommer 2015 erschienenen Schrift *Gemeinsam Kirche sein* auf eine gemeinsame pastorale Linie verständigt. Das Schreiben mit dem bedeutungsvollen Untertitel »Wort der deutschen Bischöfe zur Erneuerung der Pastoral«³ verzichtet auf direktive Anweisungen und fertige Antworten und versteht sich eher als ein »Impulspapier«⁴. Auf dem Fundament der Kirchenkonstitution des Zweiten Vatikanischen Konzils *Lumen gentium* will *Gemeinsam Kirche sein* in einer Zeit des Umbruchs einen Perspektiv- und Mentalitätswechsel in der Kirche anregen, bei dem die Taufberufung und die Charismenorientierung an die Stelle eines stark hierarchisch geprägten Kirchenverständnisses treten und zur Basis eines neuen Miteinanders in der Kirche werden. Eine eigens erstellte Arbeitshilfe unterstützt Gemeinden und Gemeinschaften bei diesem Prozess.⁵

Die Pfarrgemeinde – ein Auslaufmodell

Die derzeitigen Veränderungsprozesse betreffen die Pfarrgemeinden und ihren Stellenwert grundlegend. So geläufig der Begriff »Pfarrgemeinde« heute ist: Er hat erst in den 20er- und 30er-Jahren des 20. Jahrhunderts Eingang in den kirchlichen Sprachgebrauch gefunden. Vorher sprach man katholischerseits von der Pfarrei. Dieses Wort geht auf das griechische »par-oikía« bzw. das lateinische »parochia« zurück, das in der Alten Kirche den Seelsorgebezirk eines Bischofs und später den eines Pfarrers und damit einer Pfarrei markierte. Die heutige Einteilung einer Diözese in Pfarreien gewährleistet, dass für jeden Gläubigen (etwa in der Vorbereitung und Spendung der Sakramente) ein bestimmter Pfarrer zuständig ist; die weiteren rechtlichen Rahmenbedingungen regelt das Kir-

chenrecht (vgl. Can 515–552), das weder den Begriff der »Pfarrgemeinde« noch den der »Gemeinde« kennt. Da die Bestellung zum Pfarrer an die Priesterweihe gebunden ist (Can 521, § 1), resultiert aus rückläufigen Priesterzahlen die derzeitige Vergrößerung der Pfarreien.

Evangelischerseits zieht man traditionell den »Gemeinde«-Begriff vor. Dass dieser Begriff in Deutschland im Unterschied zu vielen Kirchen anderer Ländern so populär ist, geht wesentlich auf Martin Luther zurück. Dieser sah in den Wörtern »Kirche« und »Pfarrei« das ausgedrückt, was er dezidiert ablehnte und zog den biblisch fundierten »Gemeinde«-Begriff vor. Aufschlussreich ist ein Blick in das griechische Neue Testament, in dem das entsprechende Wort »ekklesía« sowohl für die lokale Ortsgemeinde als auch für die Kirche als Ganze verwendet wird. Diese begriffliche Übereinstimmung signalisiert, dass die Gemeinde vor Ort und die Gesamtkirche aufeinander verwiesen sind: Die Gemeinde ist eine reale Verwirklichungsform von Kirche und nicht nur eine defizitäre Zweigstelle der Gesamtkirche; gleichwohl bleibt sie auf die umfassende Gemeinschaft der Kirche ausgerichtet.

Die Wortkoppelung »Pfarrgemeinde« steht im katholischen Sprachgebrauch dafür, das traditionelle Pfarreiverständnis mit dem biblischen Gemeinde-Begriff zu verbinden und daran

auszurichten. Freilich wird sich diese Identifikation angesichts der größer werdenden pastoralen Räume vielerorts kaum mehr halten lassen. Insofern ist die Pfarrgemeinde tendenziell ein Auslaufmodell, was freilich nicht das Ende eines gemeinschaftlichen christlichen Lebens bedeutet. Vielmehr wird eine Pfarrei künftig den strukturell-organisatorischen Rahmen für mehrere Gemeinden bzw. Kirchorte wie auch für andere christliche Sozialformen (Klöster, Geistliche Zentren, Basisgemeinden, Sozialstationen, kirchliche Verbände) bieten, die untereinander auf vielfältige Weise vernetzt sind.

Was ist von der Gemeindeeuphorie der 70er-Jahre geblieben?

In den 70er- und 80er-Jahren des letzten Jahrhunderts waren kirchlich Engagierte von der Vision einer lebendigen Pfarrgemeinde fasziniert, in der möglichst viele Menschen Glauben und Leben geschwisterlich miteinander teilen. Es war die große Zeit von Gemeindemodellen wie Eschborn bei Frankfurt, Dortmund-Scharnhorst, Wien-Machstraße oder Böblingen: Sie sollten jeweils veranschaulichen, dass und wie die Vision der lebendigen Gemeinde im pfarrlichen Kontext Wirklichkeit werden kann. Eine Internet-Recherche gibt Aufschluss darüber, was daraus geworden ist: Sie sind heute



Teil eines größeren pastoralen Raums, der sich nicht nennenswert von anderen Seelsorgeeinheiten unterscheidet. Den Anspruch, ein Modell für andere Gemeinden zu sein, erheben sie nicht mehr. Rückblickend erscheinen diese Gemeindemodelle als ein Versuch zur Revitalisierung eines Milieukatholizismus, der auf dem Weg von der halbieren zur entfalteten Moderne nur mehr eine Episode blieb. Sie konzentrierten sich auf die kirchliche Binnenperspektive, von der sie sich eine nachhaltige Außenwirkung erhofften. Gleichwohl wäre es falsch, die beiden Jahrzehnte nach dem Zweiten Vatikanischen Konzil für einen Irrweg der Pastoral zu halten. Nachkonziliare Neuerungen wie die Einführung des Pfarrgemeinderates oder die Einbindung von ehrenamtlichen Katechetinnen und Katecheten in die Sakramentenpastoral haben zu einer Akzentverlagerung von einer stark priesterzentrierten Mentalität zu einer von der Volk-Gottes-Theologie inspirierten Pastoral beigetragen.

Auf die Phase einer Gemeindegeliebtheit folgte in den 90er-Jahren eine Zeit der Ernüchterung, die bis heute andauert. Verantwortliche haben zunehmend erkannt, dass sich die Gemeindevisionen auf breiter Ebene nicht realisieren ließen. Bei manchen hat dies zu einer Abkehr von der Gemeindepastoral und einer nachdrücklichen Favorisierung nicht-parochialer Sozialformen geführt. Dabei sollten die Chancen der Territorialeseelsorge auch künftig genutzt werden: Nicht umsonst sind die »Gemeinde« bzw. »Pfarrei« in vielen Ländern, in denen das Christentum präsent ist, die Hauptform christlichen Zusammenlebens, und das konfessionsübergreifend. Ihr Potenzial ist beachtlich. Durch ihre lokale Verankerung (z. B. durch Kirchen und Kapellen, Gemeindehäuser oder Kindertagesstätten) bieten sie einen guten Rahmen, christliches Leben in Gemeinden, Gemeinschaften und Gruppierungen vor Ort präsent zu halten. Sporadischen Ereignissen oder Einzelevents – nur ein Beispiel von vielen ist die 72-Stunden-Aktion des BDKJ – können sie ebenso Raum geben wie übergemeindlichen pastoralen Angeboten für Menschen in spezifi-

schon Lebenssituationen (z. B. Singles, Trauernde).⁶

Gemeinden im größeren pastoralen Raum

Die gegenwärtigen pfarrlichen Neustrukturierungen ermöglichen manche Synergieeffekte. Für Haupt- und manche Ehrenamtliche verringert sich die Zahl der Sitzungen, Verwaltungsabläufe können gebündelt werden. Spezielle pastorale Angebote, auch auf dem Gebiet der Erwachsenenbildung, finden in einem größeren pastoralen Raum mehr Resonanz als in einer Kleinpfarrei. Gleichzeitig können in den neuen Pastoralräumen die Akzente anders gesetzt und die einzelnen Gemeinden, die man bisweilen auch Kirchorte nennt, ein Stück weit entlastet werden: Wo früher jede Pfarrei für sich die ganze Breite der Pastoral in Verkündigung, Liturgie und Diakonie umzusetzen suchte, können nun innerhalb eines pastoralen Raums die Schwerpunkte so gesetzt werden, dass zum Beispiel je nach gewachsenen Strukturen an dem einen Ort die Jugendpastoral, am anderen die Trauerpastoral, am dritten die »Exerzitien im Alltag« und am vierten schließlich die Kirchenmusik besonders ausgeprägt sind. Eine Chance der größeren pastoralen Räume liegt darin, dass Christen über den eigenen Kirchturm hinausschauen und in Zeiten rückläufigen Gottesdienstbesuches in der Liturgie die Erfahrung einer größeren Gemeinschaft machen können.

Gleichwohl droht in den größeren pastoralen Einheiten etwas verloren zu gehen, was die Pfarrgemeinde alten Schlags zumindest teilweise vermitteln hat: eine Beheimatung im Glauben in einem überschaubaren räumlichen Rahmen. Viele, die sich heute pfarrlich engagieren, sind unter anderen kirchlichen Verhältnissen groß geworden und haben Angst, dass jetzt alles »über Bord geworfen« wird. Umso wichtiger ist es, dass innerhalb der pastoralen Räume neue Gemeinschaftsformen des Glaubens entstehen, in denen Christen einander kennen und Glauben und Leben miteinander teilen. Gleichzeitig

sollte man sich stets vergegenwärtigen, was Papst Franziskus nicht müde wird zu betonen: dass Kirche nicht um sich selbst kreisen darf, denn sie ist dazu gesandt, immer wieder aufs Neue aufzubrechen, um Menschen an den Grenzen des Lebens nahe zu sein und ihnen das Licht und die Freude des Evangeliums zu bringen.⁷

Anmerkungen

- 1 Vgl. Gabriel/Leibold 2018, S. 48–51, bes. S. 50.
- 2 Ebd.
- 3 Die deutschen Bischöfe 2015. Vgl. hierzu Müller 2017.
- 4 Marx 2015.
- 5 Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz o. J.
- 6 Vgl. hierzu Müller 2016.
- 7 Programmatisch Papst Franziskus 2013. Vgl. hierzu Müller 2014.

Literatur

- Die deutschen Bischöfe (2015): »Gemeinsam Kirche sein«. Wort der deutschen Bischöfe zur Erneuerung der Pastoral. 1. August 2015 (Nr. 100). Bonn.
- Gabriel, K.; Leibold, S. (2018): Reform auf katholisch. Vergleichender Blick auf die Kirchenentwicklung in deutschen Diözesen. In: Herder Korrespondenz 1, S. 48–51, bes. S. 50.
- Marx, R. Kardinal (2015): Vorwort. In: Die deutschen Bischöfe, S. 7.
- Müller, P. (2017): »Gemeinsam Kirche sein« – Wie sich die deutschen Bischöfe eine erneuerte Pastoral vorstellen. In: Pastoralblatt 9, S. 259–263.
- Müller, P. (2016): Neues wagen, ohne das Potential parochialer Strukturen gering zu schätzen. Eine Positionierung in pastoraler Nüchternheit. In: Pastoraltheologische Informationen 36, 2, S. 65–75.
- Müller, P. (2014): »Evangelium gaudium« – Die Programmschrift von Papst Franziskus. In: Pastoralblatt 4, S. 99–103.
- Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.) (o. J.): Gemeinsam Kirche sein. Impulse – Einsprüche – Ideen. (Arbeitshilfen Nr. 286). Bonn.
- Papst Franziskus (2013): Apostolisches Schreiben Evangelium gaudium. Über die Verkündigung des Evangeliums in der Welt von heute (Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls. Nr. 194). Bonn.

Weitere Literatur

- Hartmann, R. (2013): Was kommt nach der Pfarrgemeinde? Chancen und Perspektiven. Würzburg.
- Hennecke, C; Tewes, D.; Viemann, G. (Hg.) (2013): Kirche geht ... die Dynamik lokaler Kirchenentwicklungen. Würzburg.
- Müller, P.; Lechtenböhrer, S. (2016): Gemeinde – wohin? (Erbacher Hof. Akademie des Bistums Mainz. Materialien 1/2016). Mainz.
- Unfried, A. u. a. (2013): XXL-Pfarrei – Monster oder Werk des Heiligen Geistes? Würzburg, 2. Aufl.

Rainer Bucher

Die unerbetene Chance nutzen!

Wie kann eine pastorale Neuorientierung gelingen?

Der katholischen Kirche fehlen die Priester. Der guten, alten Pfarrei kostet das die Existenz. Das tut vielen weh, kann man aber nutzen. Zum Beispiel zur endgültigen Überwindung des Klerikalismus.

Man soll nicht bejubeln, was ungefragt über einen kommt. Dass die alte, gewohnte Pfarrei aufgelöst und in einen Pfarrverband, in Seelsorgeräume, »Pfarreien neuen Typs«, »Pfarreien der Zukunft« oder in wie immer auch kreativ benannte Größen überführt wird, geschieht selten freiwillig und es geschieht auch nicht unbedingt aus guten Gründen. Der katholischen Kirche fehlen schlicht die Priester. Das müsste nicht unbedingt sein, es steht aber nicht in der Macht der Theologie und auch nicht der normalen Gläubigen, über die Zulassungsbedingungen zum Priestertum zu entscheiden. Sie müssen es also auch nicht verantworten.

Die Konsequenzen der Entscheidungen oder Nicht-Entscheidungen der Verantwortlichen betreffen aber dann doch das ganze Volk Gottes: Es muss mit den Folgen des Priestermangels umgehen. Da aber gilt, was für alles, das über einen kommt, gilt: Man muss die Chancen nutzen, die es bietet, und die Gefahren vermeiden, die es birgt.

Was sind die Gefahren? Dass es so weiter geht wie bisher, nur schlechter und zwar für alle. Der Priester wird zum fremden Sakramentspender, die Gläubigen verlieren ihre gewohnte

religiöse Heimat und bleiben in der Abhängigkeit vom noch etwas entrückteren Pfarrer, und auch die »Pfarre der Zukunft« beschäftigt sich weiterhin vor allem mit sich selbst: Jene, für die man sich nicht interessiert und die sich nicht für uns interessieren, sind weiterhin gleichgültig.

Viele befürchten dies und die entsprechende Kritik ist weit verbreitet, auch in Teilen der Pastoraltheologie. Diese Kritik führt freilich nicht weiter, denn sie sehnt sich nach etwas zurück, was es nie gegeben hat und in spätmodernen Zeiten schon gar nie geben wird: die Idylle einer quasi großfamiliären Pfarrgemeinde.

Die reale Chance einer pastoralen Neuorientierung

Worin aber liegen die Chancen? Es gibt eine, und sie ist groß. Es ist die Chance der pastoralen Neuorientierung, einer Neuorientierung, von der alle etwas haben: die Priester, weil sie endlich vom klerikalistischen Anspruch, allen alles sein und alles »überschauen« zu müssen, befreit werden, die engagierten Christinnen und Christen, weil sie einen größeren Handlungs- und Entscheidungsspielraum bekommen, vor allem aber jene, die bislang überhaupt nicht in den Blick des Gemeindemilieus kamen, weil man sich für sie und ihr Leben endlich interessiert.

Diese drei Chancen sind real und würden, nützte man sie nur, einen wirklichen Schritt nach vorne für die katholische Kirche hierzulande bedeuten.

Als Erbe der spätantiken Konstantinischen Formation, der frühneuzeitlichen Institutionalisierungsprozesse von Kirche und der reaktiven Schließung im 19. Jahrhundert denkt und entwirft sich die katholische Kirche immer noch primär von ihren Sozialformen her: als globale Papstkirche, als regionales Bistum, als lokale Gemeindekirche. Sie denkt den Raum geographisch, sich selbst institutionell und ihre Prozesse repetitiv.

Sich selbst von der eigenen Aufgabe her denken – in offenen Such- und Evaluationsprozessen

Es ist aber theologisch wie soziologisch weit angemessener, den Raum als soziale Größe, sich selbst von der eigenen Aufgabe her und die eigenen Prozesse als permanente Innovation zu denken. Das aber ist nur in offenen Such- und laufenden Evaluationsprozessen möglich.

Auf konzeptioneller Ebene hat die katholische Kirche die Prinzipien eines solchen Umbaus in der Ekklesiologie des II. Vatikanums bereits zur Verfügung, vor allem im aufgabenorientierten »Zeichen der Zeit«-Begriff, im entklerikalisierten Pastoralbegriff und in der inklusivistischen Volk-Gottes-Theologie. Aber in der gespaltenen Rezeption des Konzils bis zu Papst Franziskus wurde viel Zeit verloren, diese bereitliegenden Instrumentarien zu nutzen.

Ein erster Schritt wäre, sich von der alten Herrschaftskategorie »Überschaubarkeit« zu verabschieden und dafür Zielkategorien wie »Erreichbarkeit«, »Zugänglichkeit«, »Ansprechbarkeit«, also Dienstkategorien, zu etablieren. »Überschaubarkeit« ist eine typisch

55



Prof. Dr. Rainer Bucher ist Leiter des Instituts für Pastoraltheologie und Pastoralpsychologie an der

Universität Graz.

neuezeitliche Disziplinierungskategorie. Alles zu sehen ist ein lange unerreichtes, aber immer erreichbareres Ziel moderner Herrschaft.

Eine Ausrichtung auf die Prinzipien Gastfreundschaft, Spontaneität und (mögliche) Anonymität

Die kirchliche Pastormacht war charakterisiert durch das Doppel von »Bewachung und Überwachung« (Foucault); wie sehr die Pastormacht zum modernen Staat gewandert ist, lernen wir aktuell von der NSA und ihren vielen Brüdern im Cyber-Geiste. »Überschaubarkeit«, jetzt ins Fürsorgliche gewendet, war noch eine zentrale

Kategorie der bis vor kurzem dominierenden Gemeintheologie.

Es geht um einen Wechsel des pastoralen Habitus. Es geht um den Verzicht auf die pastoralen Prinzipien Kontrolle, Dauer und umfassende Integration und um die Ausrichtung auf die Prinzipien Gastfreundschaft, Spontaneität und (mögliche) Anonymität. Man muss nicht überblicken, worin man ist, um erkennbar, erreichbar und ansprechbar zu sein. Man darf gar nicht die Position des zentralperspektivischen Allesüberblickers einnehmen, um die Chance zu bekommen, angesprochen und gefragt zu werden.

Erkennbarkeit, Erreichbarkeit und Zugänglichkeit sind die notwendigen Kategorien einer Kirche, die, wie sehr zu Recht gefordert wird, vor Ort ist, präsent bleibt, sich aussetzt und anbie-

tet. Pastorale Kompetenzvermutung muss kommuniziert werden, erkenn- und erreichbar sein. Die größeren pastoralen Räume sind eine große Chance, den ererbten Klerikalismus der katholischen Kirche endlich zu überwinden.

Für eine Vielzahl pastoraler Orte

Es steht sogar noch ein weiterer Schritt an: jener zum »Sich-Aussetzen«, also dorthin zu gehen, wo man uns braucht. Denn Kirche verliert sich nicht im Außen, sondern sie findet sich dort, weil dort ihre Aufgabe, die kreative Konfrontation von Evangelium und heutiger Existenz, wartet.

Es wird in der Struktur der Kirchenbildung zu einem Wechsel von der (zumindest öffentlich und offiziell) einheitlichen ekklesialen Codierung des Glaubens zu einer Vielzahl existentiell-gläubiger Genesen pastoraler Orte kommen. Der notwendige Optionswechsel besteht darin, dies nicht zu erleiden, sondern zu gestalten und sich an dieser Gestaltungsmöglichkeit zu freuen.

Die frühere kirchliche Gesamtkonkretion des christlichen Glaubens funktioniert weder in ihrer Totalität, denn alle wählen, noch funktioniert sie in ihrer Grundrichtung von Kirchenräumen hin auf den Einzelnen mehr. Es ist eher umgekehrt: Die individuellen und situativen Sinnzuschreibungen der Einzelnen bilden und charakterisieren kirchliche Orte.

Die Kunst bestünde nun darin, dies nicht als Defizit wahrzunehmen und mit allen zur Verfügung stehenden pädagogischen oder gar sanktionsgestützten Mitteln wieder um- und zurückzudrehen, sondern Räume zu eröffnen, wo es zu einem kontrastiven, kreativen, ergebnisoffenen Abgleichungsprozess dieser Sinnzuschreibungen kommt.

Wie könnte das gelingen? Reine Raumplanung reicht nicht. Einfach nur das kirchliche Netz zu verdünnen, reicht erst recht nicht. An die »Ehrenamtlichen«, welcher merkwürdiger Ausdruck für das Volk Gottes, zu



appellieren, doch zu tun, was bisher der Priester tat, dabei aber weiterhin möglichst alles klerikal zu kontrollieren, reicht schon gar nicht.

Worauf also kommt es an? Zuerst darauf, ehrlich zu kommunizieren, sich darüber auszutauschen, was man nicht verlieren möchte, an Beheimatung, religiöser Tradition, an Nähe, und warum man es nicht verlieren möchte. Und es ginge darum, sich darüber auszutauschen, was jene, die noch Kirche bilden, brauchen für ihr Leben: von der Kirche, von den Priestern und allen anderen im Volk Gottes.

Aber man müsste sich auch austauschen darüber, was die »Zeichen der Zeit« vor Ort vom Glauben verlangen, welchen Herausforderungen sich die Kirche also zu stellen hat, was die konkreten Realitäten sind, an denen sich zeigt, was der Glaube bedeutet. Und man müsste darüber reden, wer dazu fähig ist, was man dazu braucht und wie man sich organisieren könnte, um es zu schaffen.

Denn wenn jene, die bei uns keinen Raum für sich und ihre Anliegen mehr finden, so werden müssen, wie jene, die noch da sind, werden sie nicht kommen. Wir brauchen also die anderen, wollen wir nicht verarmen. »Missionarisch« zu sein«, so der französische Historiker und Jesuit Michel de Certeau, »heißt für die Kirche, zu anderen Generationen, zu fremden Kulturen, zu neuen menschlichen Strebungen zu sagen: ›Du fehlst mir – nicht so, wie ein Grundbesitzer über das Feld seines Nachbarn spricht, sondern wie ein Liebender.«¹

Räume der Ehrlichkeit und Anerkennung.

Wie müssten Räume ausschauen, in denen das Leben, so wie es ist, in aller Ehrlichkeit und Anerkennung gemeinsam, geschützt, vertrauensvoll mit dem Gott Jesu in Berührung kommen kann? In Wort, Tat und Liturgie? Wer könnte wofür die Verantwortung übernehmen? Denn so herum geht es: Erst die Aufgaben definieren und dann schauen, wie man sie in wel-



chen Formen löst, nicht umgekehrt sich umorganisieren und dann fragen: Wie leben wir damit?

Wahrscheinlich wird es das Beste sein, Kirche zukünftig als Netzwerk pastoraler Orte zu organisieren, zu denen die Gemeinden, aber eben auch viele andere Orte wie Sozialstationen, Ordenshäuser, Schulen oder Basisgruppen gehören. Netzwerk, das heißt: Gleichrangigkeit der Vernetzungsknoten, aufgabenbezogene Vernetzungsflexibilität und weitgehende Vernetzungsautonomie. Netzwerke agieren nicht nach einer Logik der Mitgliedschaft, sondern nach einer Logik der symbolischen Zugehörigkeit und der situativen Dienstleistung.

Das alles ist, zugegeben, eine ziemliche Umstellung. Wenn man aber schon umbauen muss, dann so, dass das neue Gebäude einem mehr bietet und es einem besser gefällt als das alte. Der verständlicherweise skeptischen Basis möchte man daher zurufen: Glauben Sie weder denen, die Ihnen

die Rückkehr zur Gemeindeidylle auf verkleinerter Basis vorschlagen, noch erdulden Sie einfach einen von oben verordneten Umbau!

Nehmen Sie den Prozess der Kirchenentwicklung vor Ort in die eigene Hand und gestalten Sie Kirche vor Ort in Ihrer Kompetenz als Volk Gottes! Blicken Sie von sich weg auf jene, die Sie bislang überhaupt nicht im Blick hatten, und auch auf das von Ihnen, das bisher keinen Ort im kirchlichen Milieu hatte!

Man soll nicht bejubeln, was einem verordnet wird. Aber man kann es nutzen.

Anmerkung

1 Certeau, M. de (2009): GlaubensSchwachheit, Stuttgart, S. 105.

Dieser Artikel ist zuerst im Online-Magazin feinschwarz.net erschienen.

Ulrike Gerdiken

Den Glauben ermöglichen

Pädagogische Grundlagen pastoralen Handelns

Dieser Artikel nimmt die pädagogischen Grundlagen pastoralen Handelns in den Blick, zeigt am Beispiel der Ermöglichungspastoral, welchen Mehrwert es hat, erziehungswissenschaftliche Erkenntnisse in die Erarbeitung pastoraler Konzepte einzubeziehen, und will zu einer stärkeren interdisziplinären Zusammenarbeit in der Gemeindeentwicklung ermutigen.

Wenn im Kontext von Gemeinde von Erwachsenenpädagogik gesprochen wird, denken die meisten Menschen an Programme der Bildungswerke der katholischen Erwachsenenbildung. Erwachsenenpädagogik ist jedoch mehr als das, sie durchzieht das gesamte Gemeindeleben. Überall, wo mit Erwachsenen gearbeitet wird, sind Didaktik und damit Pädagogik im Spiel. Dies gilt für den klassischen Vortrag ebenso wie für das Seelsorgegespräch, die Katechese oder die Spendung der Sakramente. Pädagogik und Theologie sind die zwei zentralen Fachwissenschaften, auf denen die pastorale Praxis in Gemeinden aufgebaut ist.

Die pädagogische Grundlage: Ermöglichungsdidaktik

Die Ermöglichungsdidaktik ist ein erwachsenenpädagogischer Ansatz, den der Erziehungswissenschaftler Rolf Arnold in den 1990er-Jahren geprägt hat. Die zentrale Annahme dieses Ansatzes

ist die von der Unbelehrbarkeit, aber Lernfähigkeit Erwachsener.¹ Ermöglichungsdidaktik geht davon aus, dass in einem Lehr-Lern-Prozess der Lernerfolg nicht von der Lehrperson gesteuert werden kann, sondern ausschließlich von der Deutung der Lernenden abhängt. Je nach Relevanz, die diese den zum Lernen angebotenen Inhalten für ihre aktuelle persönliche Situation zuweist, und je nach Anschlussfähigkeit an vorhandenes Wissen oder vorhandene Lernstrukturen, werden sie die Inhalte annehmen und in neues Wissen umwandeln oder als unwichtig ignorieren. Die Grundlagen dieses auf das lernende Subjekt zentrierten didaktischen Ansatzes finden sich in der Systemtheorie, dem Konstruktivismus, der Neurobiologie und der Kognitionspsychologie², insbesondere in den Konzepten der Autopoiesis der Neurobiologen Humberto R. Maturana und Francisco J. Varela und der Selbstreferentialität von Niklas Luhmann. Systemtheorie und Konstruktivismus gehen davon aus, dass die Welt und das Umfeld, in der ein Mensch lebt, nicht objektivierbar sind, sondern vom jeweiligen Subjekt individuell konstruiert werden. Die Welt, die der Mensch wahrnimmt, ist das Resultat seiner subjektiven Beobachtungen und Deutungen. Aufgrund seiner Fähigkeit zu lernen, kann der Mensch diese subjektive Weltsicht verändern und erweitern. Lernen bedeutet jedoch nicht, neue Inhalte von außen vorgetragen zu bekommen und sie dann zu »wissen«. Es meint vielmehr die Fähigkeit, die eigenen

Beobachtungen reflektieren, neue Erfahrungen und Inhalte an bereits vorhandene Erkenntnisse anknüpfen und die damit verbundenen Veränderungen neu in das vorhandene System integrieren zu können. Arnold nennt dies die Fähigkeit zur »Beobachtung zweiter Ordnung«³. Für die pädagogische Arbeit bedeutet diese Erkenntnis, dass eine Erweiterung von Wissen und Kompetenzen ausschließlich von der Bereitschaft und der Fähigkeit des lernenden Subjekts abhängt, neue Informationen in das vorhandene System zu integrieren. Wissens- und Kompetenzerweiterung kann nicht von der Lehrperson erzeugt, sondern nur durch die Bereitstellung bestmöglicher Rahmenbedingungen, Inhalte und methodischer Hilfestellungen ermöglicht werden. Einen Paradigmenwechsel, den die Ermöglichungsdidaktik damit vollzieht, ist der vom Erzeugen zum Ermöglichen.

Ein weiterer Paradigmenwechsel ist der vom Lehren zum Lernen. Dieser greift fundamental in das Selbstverständnis von Lehrenden ein, denn im ermöglichungsdidaktischen Lernsetting steuern nicht mehr sie, sondern die Lernenden den Lernprozess. Die Lernenden entscheiden, wie sie mit dem inhaltlichen und methodischen Angebot umgehen, das ihnen zur Verfügung gestellt wird. Damit verlieren die Lehrenden ihre Machtposition, und die Lernenden werden zu wirklichen Partner/-innen auf Augenhöhe. Das aus Schulzeiten gewohnte Abhängigkeitsmuster wird aufgebrochen, den erwachsenen und lebenserfahrenen Lernenden wird im Lehr-/Lern-Kontext die gleiche Fähigkeit zur Selbstbestimmung und Eigenverantwortung zugesprochen wie in anderen Alltags- und Arbeitskontexten auch. Trotz dieser starken Rolle der Lernen-

58



Dr. Ulrike Gerdiken, Erwachsenenpädagogin und Sozialpädagogin, leitet das Frankfurter Akademische Schlüsselkompetenz-Training

an der Goethe-Universität Frankfurt am Main. Von 2013 bis 2017 war sie die Leiterin des Bildungswerks der Katholischen Erwachsenenbildung Main-Taunus im Bistum Limburg.

den sind fachlich qualifizierte Lehrende in der Ermöglichungsdidaktik keineswegs überflüssig. Es braucht nach wie vor pädagogische Profis, die das Lehr-/Lern-Setting bereitstellen und die Lernenden verantwortungsvoll in ihrem Lernprozess begleiten. Verändert haben sich jedoch die Funktionen, die sie dabei erfüllen. Arnold nennt dafür folgende zehn Beispiele⁴:

- **Irrtumsoffenheit:** Die Lehrenden sind sich bewusst, dass alles Wissen eine Frage der individuellen Deutung ist und ziehen die Möglichkeit der eigenen und fremden Fehlerhaftigkeit in Betracht.
- **Divergenztoleranz:** Sie können den Konsens im Dissens aushalten und bestehen nicht auf einer abschließenden richtigen Lösung eines Themas.
- **Veränderungsoffenheit:** Sie berücksichtigen bei der Planung von Lernprozessen, dass diese flexibel gehandhabt werden müssen.
- **Methodenorientierung:** Sie können den Lernenden ein breites methodisches Instrumentarium zur

Verfügung stellen.

- **Methodentraining:** Sie trainieren mit den Lernenden deren arbeits-, kooperations- und kommunikationsmethodische Kompetenzen, damit diese in der Reflexion und Weiterentwicklung ihrer individuellen Systeme sicherer werden.
- **Umgang mit Unsicherheit:** Sie sehen in Unsicherheiten die Chancen zur Entfaltung und können souverän mit ihnen umgehen.
- **Wirkungsoffenheit:** Sie wissen, dass sie mit ihrer Lehre nicht automatisch Lernen bewirken.
- **Lernarrangement:** Sie sind in der Lage, ein methodisch und inhaltlich vielfältiges Lernsetting zu arrangieren, das den Lernenden verschiedene Lernwege eröffnet.
- **Lernbegleitung:** Sie sind sich ihrer Rolle als Begleiter/-in und Berater/-in bewusst und können sich entsprechend zurücknehmen.
- **Beobachterhaltung:** Sie wissen, dass ihr eigenes Handeln ebenfalls konstruktivistisch in ihrem eigenen System erfolgt, und sind in der Lage,

dieses System zu beobachten, zu reflektieren und weiterzuentwickeln.

In der Veränderung des Machtgefüges zwischen Lehrenden und Lernenden findet sich schließlich als dritter Paradigmenwechsel jener der Position der Lernenden vom bespielten Objekt zum selbstbestimmten Subjekt, das den Lernprozess entsprechend der eigenen Deutung steuert.

Das pädagogische Pastoralkonzept: Ermöglichungspastoral

Auf der Suche nach einem zukunftsfähigen Konzept für Gemeindeleitung hat Ernst Leuninger in den 1990er-Jahren ein Modell der Ermöglichungspastoral entwickelt, das auf der Ermöglichungsdidaktik basiert. Darin sieht er hauptamtliche pastorale Mitarbeitende als Wegbegleiter/-innen, die es den Menschen ermöglichen sollen, ihr Leben im Glauben individuell zu entwickeln und zu gestalten, so dass alle zu Träger/-innen der Seelsorge werden können. Da auch hier ein Paradigmen-



wechsel beim Rollenverständnis von Hauptamtlichen und Gemeindemitgliedern erfolgen muss, hält er einen Organisationsentwicklungsprozess für hilfreich.

Joachim Eckart hat diese Gedanken Leuningers aufgegriffen und zu einem Pastoralkonzept weiterentwickelt. Neben dem ermöglichungsdidaktischen Ansatz Arnolds, der die pädagogische Rahmung bildet, bezieht er sich bei der theologischen Rahmung auf die Mystagogik Karl Rahners.

Der zentrale Punkt dieses mystagogischen Ansatzes liegt für Eckart in der anthropologischen Wende, die Rahner vollzieht. Demnach ist der Mensch seit seiner Erschaffung von Gott zur Gnade berufen. Die Kirche kann mit ihrem Handeln dem Menschen diese apriorische Gnade bewusst und fruchtbar machen, indem sie ihn in die »Liebesgeschichte Gottes mit uns Menschen«⁵ einführt. Dieses Handeln, das immer an der Lebenswirklichkeit des Menschen ansetzen muss, nennt Rahner mystagogisches Handeln. Gotteserfahrung lässt sich jedoch nicht erzeugen, es können nur die Rahmenbedingungen geschaffen werden, die sie ermöglichen. Mystagogisches Handeln ist also im Kern begleitendes Handeln auf dem Weg des Menschen zu sich selbst und damit zu Gott.

Die Lebenswirklichkeit des Menschen sieht Eckart auch als Ausgangspunkt einer ermöglichungspastoralen Arbeit. Glaube geschieht im Alltag. Die Bedeutung, die der Glaube für das Leben eines Menschen hat, hängt davon ab, welche Relevanz er für dessen subjektiv konstruierte Lebenswirklichkeit besitzt. Pastorale Arbeit kann, ausgehend von Gottes apriorisch geschenkter Gnade, die Chancen und Möglichkeiten aufzeigen, die der Glaube für ein gelingendes Leben bietet. Dafür müssen sich die pastoralen Mitarbeitenden gemeinsam mit den Gemeindemitgliedern in einen Prozess begeben. Sie müssen Möglichkeiten schaffen, in denen diese ihre bisherigen Deutungsmuster reflektieren und erweitern können. Dies kann jedoch nur gelingen, wenn sie den einzelnen Menschen als selbstbestimmtes und selbstbestim-



STRUKTURREFORMIERTEN HUMOR

mendes Subjekt wahrnehmen und im Sinne Rahners anerkennen, dass Glaube nicht erzeugt oder gelehrt werden kann. Sie müssen bereit sein, eine echte kooperative und dialogische Pastoral auf Augenhöhe zu leben.

Als Eckart sein Konzept der Ermöglichungspastoral zu Beginn des neuen Jahrtausends entwickelte, sah er aufgrund der gesellschaftlichen Entwicklungen die Notwendigkeit für einen pastoralen Neuanfang. Dafür benennt er vier Perspektiven:

1. Seelsorge als Ermöglichung zur Selbstsorge

Es geht darum, gesellschaftliche Veränderung, veränderte Wertevorstellungen und die zunehmende Individualisierung von Menschen nicht problemorientiert, sondern als Chance zur Weiterentwicklung zu sehen. Voraussetzung dafür ist die Bereitschaft, pastorale Prozesse nicht von oben gestalten und steuern zu wollen, sondern in die Hand der Betroffenen zu geben und im Sinne einer Hilfe zur Selbsthilfe als Begleiter/-in zur Verfügung zu stehen.

2. Dialogische Identität

Religiöse Identität entsteht heute nicht mehr ohne Weiteres über die Zugehörigkeit zu einer Kirche. Vielmehr entwickelt jeder Mensch seine religiöse Identität aus einer Vielzahl von Angeboten heraus. Die Kirche,

die sich lange Zeit auf die Identitätsbildung durch kirchliche Sozialisation verlassen konnte, ist darum herausgefordert, neue Wege für eine religiöse Identitätsbildung anzubieten. Dabei begegnet sie selbstbewussten und kritischen Menschen, die Glaubensaussagen hinterfragen und deren Bezug zu sich und ihrem Leben suchen. Eine Möglichkeit, diese Menschen bei ihrer Suche nach religiöser Identität zu unterstützen, ist der Dialog im Dreischritt Austausch, Einvernehmen und Konsensbildung. Dabei geht es beim Austausch über die kognitive Ebene hinaus um einen Austausch emotionaler Erfahrungen. Daran schließt sich das Einvernehmen in Form eines Perspektivenwechsels (*Ich lasse mich auf die Perspektive meines Gegenübers ein*) an, aus dem im Dialog eine Konsensbildung hervorgeht. Konsensbildung kann dabei auch heißen, dass nicht miteinander vereinbare Standpunkte nebeneinander stehen bleiben. Diese Art des Dialogs bezieht sich nicht nur auf ein menschliches Gegenüber, sondern auch auf den Dialog mit Gott. Der Mensch darf Gott selbstbewusst und mit einer eigenen Meinung begegnen und bekommt eine Ahnung von einem göttlichen Gegenüber, das nicht straft, sondern liebt und ihn in seinem Sein annimmt.

3. Kirche als lernende Organisation

Eine lernende Organisation ist eine

Organisation, die sich durch das Lernen ihrer Mitglieder entwickelt. Das Entscheidende dabei ist, dass dieses organisationale Lernen nicht aufgrund der Summierung einzelner Lernerfahrungen, sondern durch deren Zusammenfügen geschieht. Die Grundlage hierfür ist der Dialog. Wenn Kirche als Organisation in Zukunft bestehen bleiben will, muss sie zu dieser Form des Lernens bereit sein. Das wiederum bedeutet, dass sich das Führungsverständnis in der Kirche ändern muss, denn mit einem hierarchischen Führungsmodell ist kein organisationales Lernen möglich. Notwendig ist es, sich auf eine dialogische und partnerschaftliche Führung entsprechend dem paulinischen Führungsmodell (1 Kor, 12) einzulassen. Nur so sind eine zukunftsfähige Kirche und Pastoral möglich.

4. Kompetenzentwicklung: Begleiten und unterstützen

Kirche hat in der heutigen Gesellschaft eine Zukunft, wenn sie bereit ist, sich von alten Formen und Einstellungen zu verabschieden. Dazu gehört auch die Abkehr von einem Verständnis der Kirche als kontrollierende Hüterin des Glaubens hin zu einer Begleiterin und Unterstützerin. Individuell und vielfältig, wie Menschen heute ihr Leben gestalten, gestalten sie auch ihren Glauben. Für diese Gestaltung berufen sie sich nicht auf Vorschriften, sondern suchen nach Menschen, die sie bei der Gestaltung unterstützen und beraten. Eine Pastoral, die Menschen in ihrer Individualität, Originalität und Gottesebenbildlichkeit als gleichberechtigtes Gegenüber wahrnimmt und darauf aufbauend bei der Gestaltung eines Lebens in Fülle unterstützt, ist glaubwürdig und zukunftsfähig.

Die Chance: Interdisziplinarität

Das Beispiel der Ermöglichungspastoral zeigt, wie eine pädagogische Theorie eine pastorale Entwicklung initiieren kann. In der erwachsenenpädagogischen Diskussion geht es, unbelastet von theologischen und dogmatischen Vorüberlegungen, um die Arbeit mit dem Menschen.

Was ist zu tun, damit dieser sich selbstbestimmt und würdevoll entwickeln kann? Welche Haltung braucht eine pädagogische Fachkraft bzw. eine Lehrperson, um professionell zu handeln? Von diesen Überlegungen fühlte Eckart sich als Pastoraltheologe angesprochen und suchte nach theologischen Anknüpfungspunkten, die er in der Mystagogik Rahners fand. Aus beiden zusammen entwickelte er ein Pastorkonzept, das inzwischen in vielen Punkten zu einer Selbstverständlichkeit geworden ist. So hat die Organisationsentwicklung in Form der Gemeindeberatung in den meisten Bistümern einen festen Platz. Auch werden sich heute die meisten hauptamtlichen pastoralen Mitarbeitenden als Begleiter/-innen und Unterstützer/-innen sehen und ihre Arbeit mit den Menschen als dialogisch bezeichnen. Ob dies tatsächlich zutrifft, können sie mit Hilfe der zugrundeliegenden ermöglichungs-didaktischen Paradigmen überprüfen, denn diese bilden die Grundlage für das pastorale Handeln. Die Folie, mit der sie kontrollieren können, inwieweit ihr Handeln pastoral ist, können sie aus den theologischen Grundlagen ziehen. Pädagogische Grundlagen sind für die pastorale Arbeit also nicht nur bereichernd, sondern notwendig. Aus diesem Grund lohnt es sich, bei Planungen zur Gemeinde- und

Bistumsentwicklung über den Teller- rand zu schauen und Vertreter/-innen anderer Fachrichtungen in die Überlegungen einzubeziehen. Ihr unverstellter und kompetenter Blick hilft, blinde Flecken zu entdecken und tragfähige Konzepte für eine zukunftsfähige, subjektorientierte Gemeindegarbeit zu entwickeln.

Anmerkungen

- 1 Vgl. Siebert 2012, S. 35f.
- 2 Vgl. Schüssler 2015, S. 77.
- 3 Arnold 2015, S. 17.
- 4 Vgl. Arnold 2015, S. 25f.
- 5 Eckart 2004, S. 261.

Literatur

- Arnold, R. (2015): Systemische Grundlagen einer Ermöglichungs-didaktik. In: Arnold, R.; Schüssler, I. (Hg.): Ermöglichungs-didaktik. Erwachsenen-pädagogische Grundlagen und Erfahrungen. 2. Aufl. Hohengehren, S. 14–36.
- Eckart, J. (2004): Ermöglichungspastoral. Ein neues Paradigma in der Seelsorge. Speyer, Norderstedt.
- Leuninger, E. (1996): Die Entwicklung der Gemeindeleitung. St. Ottilien.
- Luhmann, N. (1990): Die Wissenschaft der Gesellschaft. Frankfurt am Main.
- Maturana, H. R.; Varela, F. J. (2015): Der Baum der Erkenntnis. Die biologischen Wurzeln menschlichen Erkennens. 6. Aufl., Frankfurt am Main.
- Schüssler, I. (2015): Ermöglichungs-didaktik – eine didaktische Theorie? In: Arnold, R.; Schüssler, I. (Hg.): Ermöglichungs-didaktik. Erwachsenen-pädagogische Grundlagen und Erfahrungen. 2. Aufl. Hohengehren, S. 76–97.
- Siebert, H. (2012): Didaktisches Handeln in der Erwachsenenbildung. Didaktik aus konstruktivistischer Sicht. 7., überarbeitete Aufl., Augsburg.

Zu den Bildern in diesem Heft

Thomas Plaßmann ist freiberuflicher Karikaturist und Illustrator. Er arbeitet unter anderem für die Frankfurter Rundschau, die Berliner Zeitung und die NRZ. Plassmann wurde 1963 in Essen geboren, studierte Geschichte und Germanistik und absolvierte eine Tischlerlehre. Er ist katholisch erzogen und aktives Gemeindegmitglied in Essen, woher er sein »Insiderwissen« bezieht, wie er gegenüber der Zeitschrift »Bene« des Bistums Essen zugibt. Entsprechend zeichnet er für Kirchenzeitungen und veröffentlicht einschlägige Bücher, zuletzt: »Woran glaubst du denn so? Cartoons von oben«, Camino-Buch im Verlag Katholisches Bibelwerk, Stuttgart 2017 (12,90 Euro). Thomas Plaßmann hat für uns sein umfangreiches Archiv zum Thema Pfarrgemeinde geöffnet. Wir haben uns gerne bedient und eine sehenswerte Reihe zusammengestellt.



Matthias Berg

Bestehendes optimieren oder Neues kreieren?

Zur Situation und Zukunft ehrenamtlicher Bildungsbeauftragter

In vielen Diözesen sind ehrenamtliche Bildungsbeauftragte wichtige Stütze der katholischen Erwachsenenbildung. Eine Umfrage unter ihnen ermittelte ihre Arbeitsweise und Perspektiven einer Neuorientierung.

Die katholische Erwachsenenbildung ist nach dem Deutschen Volkshochschulverband auf Bundesebene die zweitgrößte Einrichtung im öffentlichen Weiterbildungssektor. In ihren bildungspolitischen Grundsätzen versteht die Katholische Erwachsenenbildung (KEB) Deutschland die Erwachsenenbildung als ganzheitliche, wertorientierte und integrierte Bildung, die zu selbstständigem Urteil und eigenverantwortlichem Handeln im persönlichen, beruflichen, gesellschaftlichen und politischen Leben befähigt, orientiert an der Lebenswelt und den Bedürfnissen der Menschen. Daher erstaunt es nicht, dass in nahezu allen Diözesen Deutschlands und in allen Bundesländern die katholische Erwachsenenbildung eine bedeutende Rolle spielt.

Wie das geschieht, kann variieren. Dies reicht von der Ausprägung, nur mit hauptamtlich beschäftigten Erwachsenenbildnerinnen und Erwachsenenbildnern zu agieren, über die

Konzentration auf ein Netzwerk von Bildungshäusern und Akademien bis hin zum hohen Stellenwert ehrenamtlichen Engagements für die katholische Erwachsenenbildung.

Diözesen und Landesarbeitsgemeinschaften, die stark auf dieses Ehrenamtsmodell setzen, versprechen sich dadurch eine besonders breit gefächerte, flächendeckende Streuung kirchlicher Erwachsenenbildung bis in die Pfarreien und kleineren Kommunen im ländlichen Raum. Das hat auch über Jahrzehnte gut funktioniert, solange z. B. Lehrkräfte interessiert und bereit waren, in ihrer Freizeit Bildungsangebote für Erwachsene zu organisieren und durchzuführen. Mittlerweile spürt auch dieses Segment ehrenamtlichen Engagements den gesellschaftlichen und kirchlichen Wandel:

- Kommunale und kirchliche Gebietsreformen stellen die frühere Kleinteiligkeit der Lebens- und Handlungsräume zunehmend in Frage.
- Berufliche Entwicklungen und Herausforderungen machen es immer schwerer, dass sich Engagementbereite während ihrer beruflichen Phase auch wirklich im gewünschten Maße in der kirchlichen Erwachsenenbildung einbringen können.
- Veränderte Erwartungen und Einstellungen der ehrenamtlich Engagierten haben auch in der kirchlichen Erwachsenenbildung zur Folge, dass Konzepte früherer Jahre überdacht und verändert werden

müssen. Es gilt zu konstatieren, dass das bisherige System ehrenamtlich geleisteter kirchlicher Erwachsenenbildung über kurz oder lang an sein Ende kommen wird. Und dann? Kann die bisherige Praxis re-formiert werden? Braucht es eine komplett neue Idee, um das Engagementfeld »katholische Erwachsenenbildung« wiederbeleben oder neu aufstellen zu können? Gibt es dafür in den verschiedenen Diözesen und Landesarbeitsgemeinschaften schon erste Ansatzpunkte oder gar erste Erfahrungen?

Umfrage zur Situation der Bildungsbeauftragten und zu strategischen Überlegungen der Diözesen

Um die aktuelle Situation der ehrenamtlichen Bildungsbeauftragten (so ihre Bezeichnung in nicht allen, aber vielen Diözesen) besser einschätzen zu können und um strategische Überlegungen zur Sicherung und Weiterentwicklung dieser Funktion kennenzulernen, bat der Vorstand der Katholischen Erwachsenenbildung Deutschland e.V. im Sommer 2016 seine Kommission »Engagement und Bildung«, eine Umfrage unter den Diözesanverantwortlichen durchzuführen und auszuwerten. Die Kommission formulierte Fragen zur Situation der katholischen Erwachsenenbildung auf der untersten pastoralen Ebene:

- Wer plant das Bildungsprogramm auf der untersten pastoralen Ebene?
- Gibt es kirchliche Standards für das

62



Matthias Berg ist Leiter des Bildungswerkes der Erzdiözese Freiburg, Vorstandmitglied der KEB Deutschland

und Vorsitzender der KEB-Kommission »Engagement und Bildung«.

Bildungshandeln in den Seelsorgeeinheiten/Pfarrgemeinden?

- Gibt es eine Aufgabenbeschreibung?
- Welche strukturellen Partizipationsmöglichkeiten gibt es für die Bildungsbeauftragten?
- Gibt es Qualifizierungsangebote für die Bildungsbeauftragten?
- Was hat sich in der Funktion/dem Aufgabenfeld der Bildungsbeauftragten in den vergangenen Jahren verändert?
- Welche Faktoren haben die Ausprägung bzw. die Entwicklung der Funktion der Bildungsbeauftragten beeinflusst?
- Gibt es in Ihrer Diözese Überlegungen, um eine qualitativ hochwertige und flächendeckende Erwachsenenbildung unter den veränderten Rahmenbedingungen (zukünftig) zu gewährleisten?

Aus 22 Diözesen erhielt die Kommission Auskünfte, was eine starke Beteiligung bedeutet und bereits ein erster Hinweis sein dürfte, dass dieses Thema in vielen Diözesen auf der Tagesordnung steht.

- Einige gemeinsame Linien und Fragestellungen, die sich aus den diözesanen Antworten ergeben, lauten:
- In nahezu allen Diözesen planen auf der örtlichen Ebene ehrenamtliche Bildungsbeauftragte die Angebote der katholischen Erwachsenenbildung.
- Sie werden in aller Regel von Hauptamtlichen unterstützt, die nahezu ausnahmslos auf einer übergeordneten Ebene (Kreis, Dekanat, Region) angesiedelt sind.
- In fast allen Diözesen gibt es Standards für das Bildungshandeln auf der untersten pastoralen Ebene. Sie finden sich in PGR-Satzungen, eigenen Handreichungen, Leitbildern, Ordnungen oder in Unterlagen eines Qualitätsmanagements (QM).
- Bei 50% der beteiligten Diözesen liegen Aufgabenbeschreibungen für die Bildungsbeauftragten vor. Zumeist wurden sie auf übergeordneter Ebene (Kreis, Diözese, im Rahmen eines QM) erarbeitet.

Partizipationsmöglichkeiten für den kollegialen Austausch, für Programm-

planung und Vernetzung bestehen überwiegend auf der nächsthöheren Ebene, mitunter auch (zusätzlich) auf der diözesanen Ebene.

Zum diözesanen Standard gehören auch Qualifizierungsangebote für die Bildungsbeauftragten. Wo dies (noch) nicht der Fall ist, wurde bis auf eine Diözese ausdrücklich vermerkt, dass solche Angebote vorbereitet werden. Ist also für die katholische Erwachsenenbildung auf der untersten pastoralen Ebene und deren Protagonisten, die Bildungsbeauftragten, alles in bester Ordnung? Man könnte bis hierher diesen Eindruck gewinnen. Doch in den Antworten zu den drei weiteren Fragen kommen andere, kritischere Aspekte zum Vorschein.

Zu den Veränderungen in den vergangenen Jahren wird ausgeführt:

- Erhöhung des Verwaltungsaufwands und der Verantwortung, z. B. durch das Einhalten von QM-Vorgaben.
- Die Vergrößerung der Seelsorgeeinheiten (SE) führt überwiegend zu erhöhter Frustration, zu Überforderungsgefühlen und nur in seltenen Fällen zu einer neuen Chance durch das »Wachstum« pastoraler Räume.
- Die größeren pastoralen Räume erschweren den unmittelbaren Kontakt zu hauptamtlichen Ansprechpersonen, was zunehmend auch als wachsendes Desinteresse an der Erwachsenenbildung erlebt wird.
- In den größeren Kirchengemeinden wird auch für die Bildungsbeauf-

tragten die Notwendigkeit größer, im Team zu arbeiten bzw. bestehende Teams zu erweitern. Dadurch wird die Teamleitung anspruchsvoller und die Aufgabe, (weitere) Ehrenamtliche zu gewinnen, schwieriger.

- Die Rückbindung der Bildungsbeauftragten an Gemeindegremien nimmt ab. Insgesamt wird konstatiert, dass die Kirchengemeinden für die Erwachsenenbildung eine immer geringere Rolle spielen.

Bei der Frage nach den Einflussfaktoren für diese Veränderungen wurden genannt:

- Überalterung der Bildungsbeauftragten; Herausforderung eines Generationswechsels.
- Jüngere engagieren sich lieber in zeitlich begrenzten Projekten.
- Allgemeiner gesellschaftlicher Trend zu Konsumdenken.
- Die Seelsorgeeinheiten treten auch als Veranstaltungsebene in Erscheinung.
- Erwartung einer Aufwandsentschädigung – zumindest für die Leitungsaufgabe.
- Hauptamtliche haben weniger Ressourcen für die Unterstützung der Bildungsbeauftragten.
- Stärkere Formalisierung der Abläufe durch die Einführung von QM, was wiederum in einigen Bundesländern Voraussetzung ist, um weiterhin öffentliche Fördermittel erhalten zu können.
- Erhöhtes Qualitätsbewusstsein von



IDENTIFIKATIONEN

Interessierten gegenüber Inhalt und Form von Bildungsveranstaltungen – auch infolge einer stärkeren gesellschaftlichen und medialen Konkurrenz.

Bei den Antworten auf die abschließende Frage nach diözesanen Überlegungen, um eine qualitativ hochwertige und flächendeckende Erwachsenenbildung unter den veränderten Rahmenbedingungen (zukünftig) zu gewährleisten, wurden zwei grundsätzlich unterschiedliche Richtungen deutlich:

- Zum einen die »konservative« Option mit einer Optimierung vertrauter Wege wie z. B. mehr Unterstützung der Ehrenamtlichen durch die Hauptamtlichen oder Entwicklung neuer Leitlinien auf Diözesan- oder Landesebene.
- Zum anderen eine veränderungsorientierte Richtung, die Strukturen, Aufgabenteilung, Kooperation, Angebotsformen, Präsenz in der Fläche etc. neu denkt – wie z. B. durch die Etablierung von »Bildpunktteams« (Erzdiözese Paderborn) oder über den Gedanken einer Abkopplung der Erwachsenenbildung von den Kirchengemeinden bei gleichzeitigem Aufbau einer eigenen Struktur.

Orientierungspunkte für die Zukunft der Bildungsbeauftragten

Die KEB-Deutschland setzt auch für die Zukunft der katholischen Erwachsenenbildung auf die freiwillig und ehrenamtlich tätigen Bildungsbeauftragten auf der untersten pastoralen Ebene. Zur Diskussion steht, wie diese besser unterstützt, gefördert, motiviert werden können. Das wird in den einzelnen Diözesen und Landesarbeitsgemeinschaften (weiterhin) unterschiedlich bleiben. Doch es zeichnen sich einige Punkte ab, die für alle Lösungen und Modelle Orientierungspunkte und Kriterien darstellen:

Erwachsenenbildung als kirchliches Handeln realisiert sich vor allem und zu allererst im Handeln bildungsaffiner, ehrenamtlich engagierter Christin-

nen und Christen. Nicht das Ehrenamt, sondern die Hauptberuflichen sind das Besondere der Kirche.

Ehrenamtliche und Hauptberufliche verbindet daher eine asymmetrische Beziehung. Ehrenamtliche haben ein Recht auf qualifizierte Unterstützung durch Hauptberufliche. Die Serviceleistungen (vor allem für Verwaltungstätigkeiten) sind zu erhöhen.

Die Kirche soll im Dorf bleiben! Katholische Erwachsenenbildung darf sich jedoch nicht auf den kirchlichen Bereich begrenzen (lassen). Es gilt, dieses kirchliche Handeln im Blick auf die Lebens- und Handlungsräume der Menschen und in Kooperation mit gesellschaftlichen Gruppen zu weiten. Da es um eine umfassende Befähigung des Menschen in persönlichen, familiären, beruflichen, gesellschaftlichen, kulturellen und politischen Leben geht, darf kein Thema und keine Personengruppe ausgeschlossen werden.

Zu verstärken ist die Wertschätzungskultur und die Qualifizierung der Bildungsbeauftragten. Dazu zählt auch eine Stärkung und konsequente An-

wendung des Subsidiaritätsprinzips. Die Einführung von Elementen des Freiwilligenmanagements ist zu forcieren.

Unter dem weiten Bogen von »Bestehendes optimieren« bis hin zu »Neues kreieren« sind etliche Diözesen und Landesarbeitsgemeinschaften bereits dabei, innerhalb ihrer jeweiligen Rahmenbedingungen Varianten des Bestehenden und neue Formen kirchlicher Erwachsenenbildung zu erproben. In der Mitgliederversammlung 2018 der KEB-Deutschland wird der Studienteil Gelegenheit bieten, dass Haupt- und Ehrenamtliche darüber in den kollegialen Austausch kommen. Man darf gespannt sein, welche Erfahrungen und Anregungen eingebracht werden und welche strategischen Schritte danach umgesetzt werden. Denn – um es mit Kurt Marti zu sagen:

*Wo kämen wir hin,
wenn alle sagten: wo kämen wir hin,
und niemand ginge,
um zu schauen, wo wir hinkämen,
wenn wir gingen?*



Mehr Keimzelle als Dinosaurier

Interview mit Matthias Sellmann, Gründer und Leiter des Zentrums für angewandte Pastoralforschung (ZAP)

Die klassische Pfarrgemeinde unterliegt dynamischen Veränderungen. Ist die Pfarrgemeinde heute mehr Dinosaurier vor dem Untergang oder Keimzelle für Erneuerungen?

Auf jeden Fall stimmt der erste Teil der Frage. Die Veränderungen sind sehr dynamisch. Man muss aber bedenken, dass es die klassische Gestalt der Pfarrgemeinde, so wie wir sie heute kennen, erst 50 bis 60 Jahre alt ist. Dieses Modell von Gruppen, wohnortnah, stark liturgisch geprägt und mit einer vorsichtig institutionenkritischen, familienhaften Spiritualität hat sich so erst nach dem 2. Vatikanischen Konzil, vor allem durch die Würzburger Synode herausgebildet. So urtümlich wie Dinosaurier sind die Pfarrgemeinden also gar nicht.

Allerdings hatte dieses Modell sehr starken Erfolg. Vielerorts werden die Entwicklungen daher zu Recht sehr beklagt und resignativ als Niedergang der katholischen Kirche schlechthin gesehen. Da geschehen reale Verluste, die teilweise bitter zu entwerten scheinen, was man mit viel Herz- und Glaubensblut aufgebaut hat.

Der Blick sollte aber nach vorne gehen, und nach und mit der Trauerarbeit sollte der gewonnene größere pastorale Raum für neue Chancen und Sozialformen ausgeschöpft werden. Denn man muss schon auch kritisch sagen, dass das Modell der gruppenhaften Gemeinde auch viele Personen und Lebenswelten nicht überzeugen, inspirieren oder gar mobilisieren konnte. Die Kirche vor Ort entdeckt gerade, dass es neben der Sozialform »Gruppe« viele weitere, in jüngerer Zeit unterbelichteter Sozialformen des Christseins gibt. Ich denke da an die kategorialen Orte wie KiTa's oder Krankenhäuser, die Verbände, die geistlichen Bewegun-



Prof. Dr. Matthias Sellmann

gen, aber auch das Pilgern, die mediale Glaubensvertiefung oder auch die Caritas. Und ganz wichtig: Auch andere gesellschaftliche Organisationen sind in tiefgreifenden Change-Prozessen. Die christlichen Kirchen sind da echte Labore, die sich viel Reform zumuten. Also mehr Keimzelle als Dinosaurier!

Neue Zwischenräume statt alte Pfarrgrenzen

Gibt es eine Chance, etwa durch die Ansprache anderer Milieus außer der bürgerlichen Mitte, neue Gruppen zu gewinnen?

Mit den neuen Sozialräumen, die sich durch die Auflösung der klassischen Pfarrgemeindestrukturen und Zusammenlegungen der Gemeinden ergeben, öffnen sich viele neue Zugangsmöglichkeiten zu Milieus. Ein Beispiel können die Einrichtungen der Citypastoral mit ihren »Zwischenräumen« bilden. Wir lernen gerade viel aus den offenen Formaten der »fresh

expression church« in England. »Gott im Pott« oder »Aschenkreuz to go« sind andere Beispiele. Aber: Die Ansprache neuer Milieus fällt nicht vom Himmel. Und es geht ja auch nicht nur um Ansprache; vielmehr muss es uns als gesamte catholica darum gehen, von neuen Milieus neu zu lernen, welche Form von Christsein heute unserer Sendung entspricht.

Welche Rolle können Soziale Medien und andere digitale Kommunikationsmittel dabei spielen?

Digitale Kommunikationsmittel sollten eine viel größere Bedeutung spielen. Sie zwingen uns in eine für uns ungewohnte Form des Glaubenslernens, nämlich die interaktive Kommunikation. Im Netz gilt: Nach der »Verkündigung« geht die Kommunikation erst los – denn jetzt habe ich mich dem zu stellen, was dann seitens derer kommt, die aufgrund meiner Botschaft selber eine für mich haben. Dogmatisch muss man das nennen: Die Rede von Gott von denen her lernen, an die ich sie richte. Das müssen wir erst trainieren, meine ich. Viel zu oft meinen wir, mit dem Gesagten sei der »Job« schon getan. Stimmt nicht! Um im Bild zu bleiben: Der Job tut sich selbst, wenn wir ko-kreativ kommunizieren und ohne den Kommunikationspartner zunächst gar nichts wissen.

In digitalen Kulturwelten sind zudem ganz andere, vielfältige Formate möglich. Außerdem ist zu bedenken, dass die junge Generation in der digitalen Welt aufwächst. Was nicht im Netz auffindbar ist, steht im Verdacht, nicht zu existieren.

Was kann die katholische Erwachsenenbildung zu den Veränderungsprozessen beitragen?

Die katholische Erwachsenenbildung hat die Chance, Motor dieser Entwicklung zu sein, denn es gibt angesichts des Change-Prozesses sehr viel Bildungsbedarf in ganz unterschiedlichen Kompetenzbereichen. Wenn man so will: Wir stehen vor der Aufgabe, uns als Kirche in einer modernen Wissens- und Organisationsgesellschaft neu zu erfinden. Das setzt enorme Lernchancen frei. Zu nennen sind zum

Beispiel Gremienarbeit, Partizipation, Ehrenamt oder ganz neue kirchliche Berufsbilder. Es besteht auch meiner Wahrnehmung nach ein neues Interesse an Reflexion. Gerade das Erleben der interreligiösen Dynamiken, aber auch das Nachdenken über die Trends gegenwärtiger Vergesellschaftung treibt ein neues Nachfragen nach Theologie hervor.

Was ich mich als Profi-Theologe frage: Was haben wir da umzustellen? Wo muss unser Change ansetzen? Ich denke da sowohl an die fällige Neuorganisation der einschlägigen Studiengänge wie an unsere typische und schlicht ignorierte Theologen-Sprache wie an unsere fehlende Übersetzungskraft von jüdisch-christlichem Weisheits- und Gestaltungswissen in relevante Bezüge zu modernen Biografien und Kommunen.

Gemeinsamer religiöser Ko-Kreativität

Wie kann das Ehrenamt in Zukunft noch weiter gefördert werden – wenn es kaum noch Priester gibt?

Wichtig ist mir: Auch wenn wir ausreichend Nachwuchs im Priesteramt hätten, wäre eine konsequente Umstellung auf moderne partizipative Prozesse gemeinsamer religiöser Ko-Kreativität notwendig. Hier geht es um Glaubwürdigkeit und um Anschlussfähigkeit an die anderen Kultursachbereiche. Auf Pfarrgemeindeebene – und erst recht in größeren Pfarrverbänden – besteht in dem Zusammenhang noch viel Handlungsbedarf, etwa in Fragen der demokratischen Mandatierung oder der Selbstverpflichtung der Amtsträger. Übrigens wäre auch das »Nebenamt« stärker zu entdecken. Die Entwicklung des Verhältnisses zwischen den Haupt- und Ehrenamtlichen, oder, bürgergesellschaftlich präziser, zwischen Profis und Engagierten, ist auch ein mentaler Prozess, bei dem sich zeigt, ob Entfaltung neuer Ideen Chancen haben.

Wie sehen Sie die Forderung von Papst Franziskus nach einer »Kirche für die Armen« als Anforderung für unsere Pfarrgemeinden?

Das ist enorm wichtig. Allerdings leisten Caritas und Diakonie sowie die kategorialen Orte hier auch bereits beeindruckende Arbeit. Was wir als Gemeinden oder als KirchOrte im vergrößerten pastoralen Raum neu lernen müssten, wäre der folgende Paradigmenwechsel: Nicht den kommunalen Raum auf sich beziehen, sondern sich auf den kommunalen Raum.

Sich selbst als Ressource sehen

Als Beispiel: Die Frage des Bistums Essen lautet meiner Meinung nach nicht: »Wie geht es der Kirche im Ruhrgebiet?« Sondern: »Wie geht es eigentlich dem Ruhrgebiet – und was kann Kirche mit ihren Mitteln dazu beitragen, dass es gut geht?« Das Ruhrbistum und auch andere Bistümer gehen ja bereits in diese Richtung, und das produziert erkennbar Sinn und Tatkraft. »Kirche, wofür bist du da?«, heißt es im Erzbistum Paderborn. Also: Sich selbst als Ressource sehen, nicht die anderen als Ressource für mich. Zu Firmlingen nicht sagen: »Du bist jetzt gefirmt, darum mach jetzt bei uns in der Gemeinde mit!« Sondern: »Hey, du bist jetzt gefirmt – also gründe eine Firma. Unternimm' was! Schaff Arbeitsplätze! Bewähre dich. Und erzähl' uns,

was du erlebst, damit wir wissen, welche Liturgie, welche Apps und welche Seelsorge du brauchst.«

Es gibt große Unterschiede in der Finanzsituation der Bistümer, was sich letztlich auch auf die Gemeindegarbeit auswirkt. Brauchen wir eine gerechte Aufteilung der Gelder, denn gerade in ärmeren Diözesen wäre doch die Präsenz und Arbeit der Kirche besonders wichtig?

Hier ist hochgradige Bewusstseinsbildung im Gange. Das kann man aktuell an verschiedenen Diözesen sehen. Die Bistümer diskutieren den Solidaritätsausgleich neu, und das scheint mir eine wichtige Aufgabe zu sein. Übrigens ist das so oft gescholtene Kirchensteuersystem an dieser Stelle, wo es um möglichst gerechte Ressourcenverteilung geht, sehr stark und leistungsfähig. Gehen Sie mal in die USA mit ihrem Kollektensystem – da wird man nachdenklich. Insgesamt sind im kirchlichen Finanzwesen Transparenz und professionelle Standards neu zu gewinnen und zu kommunizieren. Ich glaube übrigens auch, dass Fundraising in Zukunft auch für die Organisation von guter Pastoral an Bedeutung gewinnen wird. Wieder eine Aufgabe für die Erwachsenenbildung!

*Das Interview führte
Michael Sommer*

Über das ZAP

Das Zentrum für angewandte Pastoralforschung der Ruhr-Universität Bochum (ZAP) ist ein bundesweit und international agierendes Forschungszentrum in Fragen innovativer Glaubens- und Kirchenentwicklung (www.zap-bochum.de). Es kooperiert mit mittlerweile zwölf deutschen (Erz-)Diözesen und vielen weiteren kirchlichen Trägern. Das ZAP reflektiert und entwickelt Instrumente zur Förderung zukunftsfähiger Kirchenorganisation. Drei Kompetenzzentren (»Internationale Pastorale Innovation«, »Führung in Kirche und kirchlichen Einrichtungen«, »Digitale religiöse Kommunikation«) generieren und vermitteln hierzu strategisches Handlungswissen. Es betreut dazu Dissertationen, Forschungsprojekte und Nachwuchswissenschaftler/-innen, führt Konferenzen durch und gibt Fachpublikationen heraus. Ein zweiter Standort wurde vor kurzem in Freiburg eröffnet. Gründer und Leiter ist Dr. Matthias Sellmann, seit 2008 Professor für Pastoraltheologie an der Ruhr-Universität Bochum. Er war von 1995–1997 wissenschaftlicher Mitarbeiter am Katholisch-Sozialen Institut der Erzdiözese Köln sowie von 1998 bis 2008 stellv. Leiter der Katholisch-Sozialethischen Arbeitsstelle (KSA) der Deutschen Bischofskonferenz

Quo vadis, Pfarrgemeinden?

Ein Blick auf die aktuelle Situation beispielhafter (Erz-)Bistümer

»Die Aufgabe von Gebäuden« – unter diesem doppelsinnigen Titel diskutieren derzeit die 666 Pfarrgemeinden im Erzbistums Paderborn über die Zukunft ihres rund 3000 Objekte umfassenden Immobilienbesitzes. Sind für die Menschen in der zweitreichsten katholischen Diözese Abrissbirnen vor Kirchtürmen noch ein ungewohntes Bild, so haben sich andere Bistümer schon längst daran gewöhnt. 96 seiner 368 Gotteshäuser hat das Bistum Essen seit 2006 bereits aufgeben, 31 wurden abgerissen, 259 Gemeinden wurden zu 43 Großverbänden zusammengeschlossen. Derzeit läuft wieder ein Prozess, bei dem die Verbände Vorschläge einreichen sollen, wie sie bis zum Jahr 2020 etwa ein Drittel und bis 2030 die Hälfte der Finanzmittel einsparen können.

Das Internetportal kath.de hat in einer Umfrage unter den Bistümern im Herbst 2017 ermittelt, dass insgesamt seit dem Jahr 2000 mehr als 500 katholische Kirchengebäude als Gottesdienstorte aufgegeben wurden.

Die Zahl der Pfarreien und Seelsorgestellen ist in den letzten zehn Jahren auf insgesamt ein Viertel des Bestandes von 2007 gesunken: Von 12.237 auf rund 3.000. Von den rund 14.000 Priestern in Deutschland arbeitet rund die Hälfte in den Gemeinden, und ein Drittel ist im Ruhestand (Auswertung Forschungsgruppe Weltanschauungen in Deutschland und der Welt 3/2017). In Priesterseminaren bereiten sich noch rund 100 junge Männer auf ihren Dienst vor. Im Bistum Osnabrück wird in diesem Jahr zum ersten Mal seit mindestens 100 Jahren keine Priesterweihe stattfinden.

Das Bistum Münster hat Ende Februar ein Papier »Kulturwandel im Bistum Münster« herausgegeben, in der Bischof Felix Genn zusichert, keinen weiteren Fusionen von Pfarreien mehr zuzustimmen.

Teams gemeinsamer Verantwortung

Im Bereich der Gemeinden plant das westfälische Bistum »ad experimentum«, dass sich jede Gemeinde ein drei- bis fünfköpfiges »Team gemeinsamer Verantwortung« gibt, das zu diesem Zweck extra geschult wird und alle relevanten Belange in der Gemeinde verantwortlich managt. Dazu gehören Gottesdienste, Trauerbegleitung, Gemeindefeste oder das Engagement für Benachteiligte in der Gemeinde. Die Leitung des Pfarrverbands obliegt nach wie vor einem Pfarrer.

Obwohl nicht ausdrücklich angesprochen, kommt in dem Papier von Bischof Felix Genn der katholischen Erwachsenenbildung eine große Rolle zu: nicht nur die Schulung der Teammitglieder, sondern aller freiwillig Engagierten und auch der Hauptamtlichen im Umgang mit den neuen Partizipationsformen.

Der Entwicklungsprozess ist derzeit überall im vollen Gange. So hat z. B. das Erzbistum Köln eine »Diözesanstelle für den pastoralen Zukunfts-

weg« eingerichtet.

Ähnlich agiert auch das Bistum Limburg mit der Einrichtung eines »Teams lokale Kirchenentwicklung«. Das Team hat im September »Erkundungsprojekte« gestartet, um Innovation im Bistum auf die Beine zu stellen. Ein Thema dabei war die ehrenamtliche Gemeindeführung.

Das Bistum Passau hat im November 2017 verkündet, ab 2018 mit 18 neuen Verwaltungszentren den bisher 305 Pfarreien in 86 Pfarrverbänden Arbeit abzunehmen, damit die sich mehr auf die Seelsorge konzentrieren können.

Das Erzbistum Freiburg hat in seinen neuen 63-seitigen »Diözesanen Leitlinien« (Juni 2017) eine halbe Seite dem Thema der Seelsorgeeinheiten gewidmet. Hier werden »Pastorale Zentren« empfohlen, die durch spezielle pastorale, liturgische, spirituelle oder diakonische Angebote die Möglichkeit, die Seelsorgeeinheiten zu unterstützen und die hauptberuflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter spezifischer als bisher einzusetzen und Kräfte zu bündeln.

Michael Sommer



Erste »Vesperkirche« in NRW: Seit über 25 Jahren bieten evangelische Kirchen in Süddeutschland vor allem in den Wintermonaten »Vesperkirchen« an. Nun hat erstmals in NRW die Martin-Luther-Kirche Gütersloh (Foto) Bedürftigen zwei Wochen lang ein gemeinsames, kostenloses Mittagessen angeboten. Der Idee haben sich bisher rund 40 meist evangelische Kirchen angeschlossen, vereinzelt auch katholische Gemeinden (Ellwangen, Backnang).

Foto: Andreas Frücht

Bewegung in der Verlagslandschaft

Die **Verlagsgruppe Vandenhoeck & Ruprecht** (V&R), in der auch diese Zeitschrift erscheint, hat letztes Jahr den **Böhlau Verlag** übernommen. Im aktuellen Katalog 2018 hat V&R das Böhlau-Programm integriert, wobei die Marke des Wiener Verlages weiterhin sichtbar geblieben ist.

Beide Verlage blicken auf eine lange Tradition zurück: Der Böhlau Verlag geht auf die Weimarer Hofdruckerei von 1624 zurück, V&R wurde 1735 in Göttingen gegründet. Die rund 30 Böhlau-Mitarbeiter/-innen an den drei Standorten Wien, Köln und Weimar sind übernommen worden. Bei Böhlau erscheinen pro Jahr rund 200 Titel, bei V&R rund 350, dazu kommen etwa 50 Zeitschriften.

Zum 1. Januar 2018 wird der **W. Bertelsmann Verlag (wbv)** Mitglied der **Verlagskooperation utb**. Der Bielefelder Wissenschafts- und Fachverlag, der jedes Jahr zahlreiche Publikationen im Themenfeld der Erwachsenenbildung vorlegt, verstärkt das utb-Programm in den Bereichen Sozialwissenschaft und Pädagogik.

Zum Start in die utb-Mitgliedschaft legt der wbv die neue 13-bändige Lehrbuchreihe »Erwachsenen- und Weiterbildung. Befunde – Diskurse – Transfer« auf, die in Kooperation mit dem Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE) entwickelt wird. Auch Titel, wie das »Handbuch E-Learning«, bringt der wbv als Neuauflagen in die Kooperation mit ein. utb ist eine Kooperation wissenschaftlicher Verlage aus Deutschland, Österreich und der Schweiz. Die Vertriebskooperation veröffentlicht ein breites Spektrum an Studienliteratur aus über 30 Fachbereichen, von den Agrarwissenschaften über die Geistes- und Sozialwissenschaften bis zu den Wirtschaftswissenschaften.

Der W. Bertelsmann Verlag (wbv) publiziert Bücher, Zeitschriften und Medien in den Sozialwissenschaften. Das unabhängige Familienunternehmen wurde 1864 gegründet.

Positionieren, einmischen, verständigen

Erwachsenenbildung und Öffentlichkeit / 20. DIE-Forum

»Einmischen, positionieren, verständigen«, mit diesem Aufruf nahm das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung das Verhältnis von Erwachsenenbildung und Öffentlichkeit auf seinem 20. Forum in den Blick.

Die Ideen von Bildung, Öffentlichkeit und Demokratie sind seit der Aufklärung eng verbunden: Der politischen Öffentlichkeit kommt in der demokratischen Gesellschaft eine entscheidende Rolle zu. Mit ihrer Bildungsarbeit will Erwachsenenbildung zu Teilhabe und Mitwirkung befähigen und das Zusammenleben in einer Gesellschaft fördern. Die Einrichtungen der Erwachsenenbildung sind Orte der Begegnung und bieten Raum für öffentliche Diskurse und gestalten diese entsprechend ihrem Trägerprofil: So verstanden und verstehen sich z. B. die Volkshochschulen als Schule der Demokratie und demokratische Orte des Lernens, wie J. Schrader, der Wissenschaftliche Direktor des DIE, in seiner Eröffnung ausführte.

Neue kommunikative Arenen

Die Frage nach der Rolle der Erwachsenenbildung angesichts des »neuen Strukturwandels der Öffentlichkeit« (J. Oelkers) und der »mediatisierten Gesellschaft« beleuchtete die Tagung in ihren verschiedenen Aspekten auf diesem Problemhintergrund:

Der Wandel von Öffentlichkeit, die neuen »kommunikativen Arenen« und die aktuellen Entwicklungen im Blick auf die politische Kultur stellen vor große Herausforderungen. Diese liegen einmal in der fortschreitenden Digitalisierung mit dem Trend eines digitalen Raums als öffentlichem Ort mit einer Vielzahl von Teilöffentlichkeiten und zersplitterten Diskursen,

die mehr auf Selbstdarstellung und Vertretung eigener Interessen orientiert sind, denn auf Problemlösung oder Konsensfindung. Die Gemeinwohlorientierung droht aus dem Blick zu geraten.

Zum anderen existiert ein gesellschaftliches Klima, das sich auszeichnet durch eine zunehmende Polarisierung und Ideologisierung, durch Zunahme populistischer Strömungen, die einfache Lösungen versprechen. Es breiten sich autoritäre Denkweisen, Tendenzen des »Otherings« und der Exklusion aus. Eine auf Ausgleich zielende Debattenkultur scheint verloren zu gehen.

Ängste vor Globalisierung, Wut, Kontrollverlust

Welche Aufgaben kommen der Erwachsenenbildung und der politischen Bildung angesichts dieser Gemengelage zu? Dieser Frage ging der Präsident der Bundeszentrale für politische Bildung, Thomas Krüger, in seiner Keynote nach. In seiner Analyse stellte Krüger Befunde der Untersuchung der Hans-Böckler-Stiftung »Einstellung und soziale Lebenslage« (2017) vor, die Einblicke in Befindlichkeiten und Grundstimmungen gaben: Ängste vor Globalisierung und deren Folgen, vor dem technischen Wandel, vor der Ökonomisierung von Bildung und Gesundheit prägen die Stimmungslage ebenso wie Ängste vor dem Kontrollverlust des Staates, vor dem Verlust persönlicher Sicherheiten. Die Gefühle des Ausgeliefertseins und Empfindungen von Fragmentierung provozieren eine »Hermeneutik der Wut« (Bernhard Pörksen). Das befördert Identitätsdebatten, Selbstpositionierungen und Selbstthematisierungen. Themen und Begriffe wie Grenzen, Heimat, Nation,

Religion werden in einer neuen Weise und als »Haltegriffe« aktuell und entlang kultureller Bruchlinien diskutiert. Angesichts dieser Situation sieht sich die politische Bildung in neuer Weise herausgefordert.

Demokratie verlangt Bildung im Sinne von vertieften Verstehensleistungen. Demokratie verlangt aber besonders heute Arbeit an Haltungen und Einstellungen, wie der Förderung von Vertrauen und Solidarität untereinander, von Dialogbereitschaft und -fähigkeit, von Akzeptanz von Vielfalt.

Emotionsbildung

Krüger stellte neue Formate, Vermittlungswege und Orte der politischen Bildung vor, die besonders auf Emotionsbildung und auf die Vermittlung von Selbstwirksamkeitserfahrungen abzielen sowie der Tatsache der Diskursverschiebung in die digitale Sphäre und die Echoräume der sozialen Netzwerke Rechnung tragen. Auch die Bundeszentrale bespielt mit ihren Netzaktivitäten diese Räume, und Krüger bekräftigte das Lernziel des Erwerbs digitaler Kompetenz, wozu vor allem Souveränität in der intellektuellen Durchdringung dieser Technologien im Sinne offensiver Aufklärungsarbeit gehört. Krüger forderte weiter, die Schnittmengen von politischer und kultureller Bildung in den Blick zu nehmen, ein Projekt, dem sich die Bundeszentrale 2018 widmen will. Dass neue Formate auch neue Finanzierungsbedingungen brauchen, war einhelliges Anliegen der lebhaften Diskussion.

Ort der Meinungsbildung und Teil der Gegenöffentlichkeit

Die Frage nach dem Verhältnis von Erwachsenenbildung und Öffentlichkeit wurde auf dem DIE-Forum dann in vier Richtungen verfolgt und ausbuchstabiert. Die Arbeitsgruppe 1 nahm das Verhältnis von Erwachsenenbildung und Öffentlichkeit historisch und im Zeitverlauf in den Blick: Erwachsenenbildung stand besonders in Krisen- und gesellschaftlichen Um-

bruchssituationen im Fokus öffentlicher Aufmerksamkeit. Die Entstehung der heutigen Träger- und Einrichtungslandschaft ist u. a. Ergebnis der gesellschafts- und bildungspolitischen Debatten der 1960er- und 1970er-Jahre. Die Weiterbildung erhielt einen öffentlich verantworteten Auftrag, der auch von den im Kontext der Neuen Sozialen Bewegungen in den 1970er- und 1980er-Jahren entstandenen Einrichtungen, teils in Sinne einer Gegenöffentlichkeit reklamiert wurde, wie zum Beispiel im Kontext der Frauenbewegungen. Einen spezifischen Beitrag leisten auch die konfessionellen Träger. Ein stabiler Ort der politischen Meinungsbildung und Herstellung von Öffentlichkeit sind herkömmlicherweise die Volkshochschulen.

Die Arbeitsgruppe 2 thematisierte, wie die Partizipation von Erwachsenen am digitalen öffentlichen Raum im Netz unterstützt werden kann. Professorin Caja Thimm, Medienwissenschaftlerin aus Bonn, klärte anschaulich und beunruhigend über Filterblasen und Echokammern auf und machte die Altersgebundenheit der Teilhabeformen an digitaler Öffentlichkeit deutlich. Im Zentrum der Diskussion stand die Klärung der unterschiedlichen Voraussetzungen für einen Kompetenzaufbau. Deutlich wurde, dass dringend Austauschräume für die in diesem Zuge entstehenden Probleme geschaffen werden müssen.

Verbands-, Feld- und Trägervertreter/innen des Volkshochschulverbandes, des Bundesverbandes der Träger beruflicher Bildung, der Katholischen Erwachsenenbildung und der Friedrich-Ebert-Stiftung nahmen zu der Frage »Positionieren. Standpunkte der Erwachsenenbildung im öffentlichen Raum« Stellung (Arbeitsgruppe 4). Übereinstimmung bestand darin, dass die Möglichkeiten, den öffentlichen Diskurs mitzugestalten, davon abhängig sei, inwieweit es der organisierten Erwachsenenbildung gelingt, ihre eigene Wirksamkeit und damit ihren Beitrag zur individuellen und gesellschaftlichen Entwicklung aufzuzeigen.

Die Arbeitsgruppe 4 nahm durch die Erwachsenenbildung geschaffene Räume in den Blick.

Sprechverbote: Das wird man noch mal sagen dürfen

Das originelle Abschlussformat, eine von dem Philosophen Markus Melchers aus Bonn moderierte Diskussion unter dem Motto »Sprechverbote: ›Das wird man ja noch mal sagen dürfen‹. Wie viel Auseinandersetzung braucht die Erwachsenenbildung«, verdichtete das Thema und führte Voraussetzungen und Grenzen von Kommunikation und Verständigung vor Augen. Die Einsichten in Fragen, wie die Ursachen des allseits beklagten Verlusts der Debattenkultur und die Mechanismen des »Fundamentalfalls der Argumentation« (Detlef Vonde in: dis.kurs 03/2017), bei dem die Basis des Argumentierens selbst in Frage gestellt wird, vermittelten sich in dem lebendigen Gespräch auf unterhaltliche Weise. Die Figur von Öffentlichkeit als einem rationalen Diskurs mag ebenso wie die Konsensorientierung der Erwachsenenbildung durch Zurverfügung-Stellen von Gesprächsräumen eine optimistische Fiktion sein, gleichwohl, so das nachdenkliche Fazit, wäre an diesen Formen und Formaten festzuhalten, denn es ist »die Form, die erzieht« (Peter Prange).

Petra Herre

»vhs.cloud« gestartet

Der Deutsche Volkshochschul-Verband (DVV) hat die »vhs.cloud« als digitale Lern- und Arbeitsumgebung für die Weiterbildung an den Start gebracht. Volkshochschulen können die geschützte Umgebung beispielsweise für digitale Lernangebote nutzen und so ihr Kursprogramm ergänzen und erweitern. Neue digitale Lernformate werden aktuell von zahlreichen Volkshochschulen in mehr als 30 regionalen Verbänden, so genannten DigiCircles, entwickelt. Die vhs.cloud entstand im Rahmen des Projekts »Erweiterte Lernwelten« unter der Regie des DVV.

EU-Bildungsgipfel

Ende Januar fand in Brüssel der erste EU-Bildungsgipfel als ein Schritt auf dem Weg zu einem europäischen Bildungsraum statt, den die Kommission bis 2025 schaffen will. Künftig werden regelmäßig europäische Bildungsgipfel durchgeführt – der zweite ist für Herbst 2019 vorgesehen. Thematisch war das Spektrum des Auftaktgipfels entsprechend weit gespannt: Wie kann eine auf Werte gestützte Bildung zum Erfolg Europas beitragen? Welche Kompetenzen werden benötigt? Und wie kann der Erwerb von Grundfertigkeiten sowie von digitalen und unternehmerischen Kompetenzen vorangebracht werden? EU-Präsident Juncker hatte bereits auffordert, eine Verdopplung der Zahl der an Erasmus+ teilnehmenden jungen Menschen bis 2025 anzustreben.

Anlässlich des Treffens der Führungsspitzen der EU und der Mitgliedstaaten in Göteborg im November 2017 legte die Kommission eine Mitteilung zur Stärkung der europäischen Identität durch Bildung und Kultur vor. In dieser Mitteilung erläutert die Kommission ihre Vision für die Schaffung eines europäischen Bildungsraums bis 2025 mit dem Ziel, das Potenzial der Bildung voll auszuschöpfen – als Motor für die Schaffung von Arbeitsplätzen, für Wirtschaftswachstum und für soziale Gerechtigkeit sowie als Mittel, um die europäische Identität in ihrer gesamten Vielfalt zu erleben.

Nur zwei Monate nach dem Göteborg-Gipfel folgten Vorschläge der Kommission für neue Initiativen, die sozioökonomische Ungleichheiten verringern und gleichzeitig die Wettbewerbsfähigkeit fördern sollen. Dazu gehören Leitlinien zum Ausbau und Verbesserung der Schlüsselkompetenzen sowie Förderung von Unternehmergeist, Kreativität und innovativem Potenzial, ein Aktionsplan für digitale Bildung und die Implementierung gemeinsamer Werte. Die Empfehlung soll den sozialen Zusammenhalt stärken und einen Beitrag zur Bekämpfung von aufkommendem Populismus, Fremdenfeindlichkeit, Nationalismus und Fake News leisten.

Erasmus+ soll das europäische Bewusstsein stärken

Konsultation zum Folgeprogramm ab 2020

Erasmus+, das europäische Programm zur Förderung von Mobilität und Innovation im Bildungsbereich, wird derzeit überarbeitet. 2020 soll die neue Förderperiode in Kraft treten. Die Nationalagentur im BIBB, die in Deutschland für die Umsetzung der Projekte und Mobilitäten im Bereich der beruflichen Bildung und Erwachsenenbildung zuständig ist, hatte dazu im März zu einer Konsultationskonferenz nach Köln eingeladen. Darin sollten Praktiker/-innen ihre Erfahrungen mit dem bisherigen und Wünsche an das neue Programm artikulieren. Gefordert wurde vor allem, dass die Erwachsenenbildung als eigene, sichtbare und bedeutende Säule im Programm mindestens erhalten, wenn nicht ausgebaut werden sollte. Dies sei besonders relevant, so einhellige Meinung der entsprechenden Arbeitsgruppe, wenn man die großen Herausforderungen wie etwa den funktionalen Analphabetismus oder die Integration von Geflüchteten bedenkt.

Neue Konzepte zur europäischen, politischen Bildung

Gefordert wurden auch ganz neue Ideen und Konzepte im Bereich der politischen Bildung zur Förderung des europäischen Bewusstseins und zur Festigung der europäischen Identität. Dies solle eine Kernaufgabe eines europäischen Bildungsprogramms sein. Dieser Funktion würde auch die Wiedereinführung von niederschweligen »Lernpartnerschaften« aus dem alten »Grundtvig«-Programm ermöglichen sowie eine Einführung von Mobilitäten für Erwachsene, wie es auch in der Berufsbildung für Auszubildende möglich ist. Auf der Konferenz in Köln machte die Bildungsausschussvorsitzende im Europaparlament, Petra Kammervert (SPD), deutlich, dass der Etat

für Erasmus+ auf jeden Fall deutlich erhöht werden solle. Im Raum stehe derzeit eine Verdreifachung der Mittel, während allen anderen Posten wegen des Brexits eine deutliche Kürzung ins Haus stehe. Perspektivisch gehe es dabei vor allem um eine Erhöhung der Mobilitäten im Bereich der Studierenden und der Auszubildenden. Für den Bereich der Erwachsenenbildung gaben sie und die anderen Vertreter aus dem Bundesministerium für Bildung und Forschung, der Nationalagentur und der Kommission auf dem Podium der Konferenz zwar eine Art Bestandsgarantie aber keine deutliche Aussicht auf eine Mehrgewichtung.

Die Katholische Erwachsenenbildung Deutschland hat gemeinsam mit vier anderen Organisationen der katholischen Jugendarbeit und Erwachsenenbildung eine Stellungnahme zum Konsultationsprozess veröffentlicht. Darin heißt es u. a.: »Lernende der non-formalen Erwachsenenbildung können derzeit nicht an Mobilitätsmaßnahmen in Erasmus+ teilnehmen. Personen, die außerhalb von Universitäten an strukturierten Bildungsveranstaltungen teilnehmen, sind genauso aufgeschlossen und neugierig auf einen Bildungsaufenthalt in Europa wie Studierende und haben eine mindestens ebenso große Multiplikatorwirkung. Lernende der non-formalen Erwachsenenbildung sollten wieder direkt an Mobilitätsmaßnahmen teilnehmen können. Zum Erhalt der Sichtbarkeit von Erasmus+ und zur Wahrung der Ausrichtung auf Mobilitätsmaßnahmen, sollte eine Zusammenlegung mit weiteren Programmen vermieden werden. Von einem Einsatz von Erasmus+ Geldern zur Beschäftigungsförderung wird dringend abgeraten. Das Europäische Solidaritätskorps sollte als eigenes Programm etabliert werden.«

Michael Sommer

Europäisches Kulturerbejahr

Kirchen beteiligen sich / Beispiele

Die Europäische Kommission hat das Jahr 2018 zum Europäischen Kulturerbejahr ausgerufen. Das Themenjahr wirft ein Schlaglicht auf das reiche Kulturerbe Europas und zeigt auf, wie wichtig das Kulturerbe für die Förderung eines gemeinsamen Identitätsgefühls und für die Gestaltung der Zukunft Europas ist.

In Deutschland koordiniert die Geschäftsstelle des Deutschen Nationalkomitees für Denkmalschutz die Durchführung dieses Themenjahres in Abstimmung mit Bund, Ländern und Kommunen. Bundespräsident Frank-Walter Steinmeier übernimmt die Schirmherrschaft für SHARING HERITAGE und würdigt damit die Umsetzung des deutschen Beitrages zum Europäischen Kulturerbejahr außerordentlich. Die Mitwirkung am Kulturerbejahr ist für alle öffentlichen und privaten Träger, Bewahrer und Vermittler des kulturellen Erbes möglich.

Mit dem Europäischen Jahr des Kulturerbes soll das Bewusstsein für die soziale und wirtschaftliche Bedeutung des kulturellen Erbes geschärft werden. Tausende von Initiativen und Veranstaltungen in ganz Europa werden die Möglichkeit bieten, Bürgerinnen und Bürger aus allen Bevölkerungsschichten einzubeziehen. Erreicht werden soll ein möglichst breites Publikum, insbesondere Kinder und junge Menschen, lokale Gemeinschaften sowie Personen, die nur selten mit Kultur in Berührung kommen, um ein Gefühl der gemeinsamen Verantwortung zu schaffen.

Von archäologischen Stätten und Architektur über mittelalterliche Burgen bis hin zu Brauchtum und Künsten – das kulturelle Erbe Europas bildet das Kernstück des kollektiven Gedächtnisses und der Identität der europäischen Bürgerinnen und Bürger. Darüber hinaus schafft das Kulturerbe Wachstum und Beschäftigung in Städten und Regionen und spielt eine wichtige Rolle

beim Austausch Europas mit dem Rest der Welt. 7,8 Millionen Arbeitsplätze in der EU hängen indirekt mit dem Kulturerbe zusammen (z. B. Tourismus, Interpretation und Sicherheit). Mehr als 300.000 Menschen in der EU sind im Bereich des Kulturerbes beschäftigt, und mit 453 Stätten befindet sich fast die Hälfte der auf der UNESCO-Liste des Welterbes eingetragenen Stätten in Europa.

Gerade weil derzeit Schätze des Weltkulturerbes in Krisengebieten bedroht sind oder mutwillig zerstört werden, hält es die Kommission für angebracht, das Kulturerbe zum Thema des Europäischen Jahres 2018 zu machen.

Hörst du nicht die Glocken?

Deutschland ist mit zahlreichen Projekten vertreten, die in der Plattform <https://sharingheritage.de> eingetragen sind und z. T. finanziell gefördert werden. Beteiligt sind viele Museen, Orchester, Städte und bekannte Kulturinitiativen, gewürdigt werden auch versteckte Kulturgüter, wie etwa die »Heimkehrer-Dankes-Kirche« in Bochum-Weitmar, »ein einzigartiges

Mahnmal für Frieden und Aussöhnung unter den Völkern«. Die Kirche wurde von Soldaten gegründet, die aus der russische Kriegsgefangenschaft überlebt haben.

Zu den besonderen Projekten gehört »Hörst du nicht die Glocken«, bei dem Jugendliche aufgefordert sind, Glocken in Deutschland per Smartphone aufzunehmen und in eine Klangdatenbank einzuspeisen. Viele Diözesen und Landeskirchen machen bei dem Projekt mit (<http://gebetslaeuten.de>).

Kirchenwiederfinder

Auf die Suche geht auch das Projekt »invisibilis – der Kirchenwiederfinder«: Hier wird eine virtuelle Karte erstellt, die entwidmete, umgenutzte, abgegebene oder abgerissene Kirchen der letzten rund 150 Jahre aufzeigt. Die einzelnen Einträge (aktuell sind es gut 850) können angeklickt, nach Kategorien und Umkreis geordnet, in Listen angezeigt und durchsucht werden. Zudem werden auf der Projektseite aktuelle Nachrichten zur Kirchbaumoderne gesammelt. »Invisibilis« ist eine Initiative des Online-Magazins moderneREGIONAL, das seit 2014 ehrenamtlich täglich frische Beiträge und vierteljährliche Themenhefte rund um die Architekturmoderne veröffentlicht (www.moderne-regional.de/invisibilis).



Auch ein Projekt von Sharing Heritage: Der Fotowettbewerb »Wiki Loves Monuments«. Mehr als 20.000 Bilder von geschützten Denkmälern in Deutschland wurden eingereicht. Das Siegerfoto stammt von Martin Kraft und zeigt die Spielbank im Kurhaus Wiesbaden.

Modellprojekt »Bildung 50+« abgeschlossen

Zwei Jahre lief das Modellprojekt der Katholischen Erwachsenenbildung (KEB) Bayern »Bildung 50+«. Nun wurden im Schloss Suresnes der Katholischen Akademie in Bayern die Erkenntnisse aus den acht Pilotangeboten vorgestellt. Die wissenschaftliche Begleitung hatte Prof. Dr. Rudolf Tippelt.

Beim Thema »Milieuspezifischer Zugang bei der Bildungsplanung« zeigte sich, wie trotz der gleichen Altersspanne (50–60 Jahre) ganz unterschiedliche Herangehensweisen erforderlich sind, wenn die Milieus der Bürgerlichen Mitte, der Konservativ-Etablierten oder der Sozialökologischen angesprochen werden sollen.

Wie wichtig Grundlagen der Projektarbeit und die Berücksichtigung der Sinus-Milieus sind, um Generationen zusammenzubringen, schilderte Brigitte Krecan-Kirchbichler (Generationenmentoren/-innen).

Ewald Kommer konnte aus seinen Erfahrungen mit dem Projekt »Handwerker bieten Flüchtlingen eine Chance« berichten, wie junge Geflohene und Handwerker auf einen Praxistag die Möglichkeit nutzten, eine jeweils andere Kultur besser kennenzulernen.

Gefragte Sofa-Seminare

Im Bereich »Qualifizierung von Ehrenamtlichen« erwies es sich als notwendig, dass die »Socialmedia-Begleiterinnen« neben den pädagogischen Kompetenzen vor allem technische Schulung benötigen.

Beim Pilotangebot »Aufsuchende Bildung für mobil eingeschränkte Ältere« zeigte sich zwar ein Mangel an Ehrenamtlichen, dafür aber großer Bedarf an solchen »Sofa-Seminaren«. Ehrenamtliche Vorleser/-innen und Helfer/-innen in den Seniorenheimen waren auch bei »Lesungen im Altenheim und Stadtpark« enorm wichtig. Die Freude und das Interesse der Altenheimbewohner/-innen zeigte, dass es richtig ist, dort hinzugehen, wo die Menschen sind.

Religiöse Bildung: Grundvoraussetzung für den christlich-islamischen Dialog

Über 50 Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus der Erwachsenenbildung sind der Einladung der Katholischen Erwachsenenbildung Deutschland und der Domschule Würzburg zur Fachtagung »Christlich-muslimischer Dialog – Herausforderungen für die Katholische Erwachsenenbildung« gefolgt.

Die Bedeutung der Religionen für ein friedliches Zusammenleben und die Notwendigkeit eines Dialogs zwischen den Religionen ist im Feld der Katholischen Erwachsenenbildung unbestritten.

Viele Einrichtungen haben schon seit Jahren interreligiöse Angebote in ihrem Bildungsprogramm und bauen diese kontinuierlich aus. So informierte die Tagung dann auch über den aktuellen Stand des Interreligiösen Dialogs, lotete wichtige Themenfelder aus und gab konkrete Anregungen für die Bildungsarbeit.

Im Abschlussplenum wurde deutlich, dass für den christlich-islamischen Dialog die religiöse Bildung eine Hauptaufgabe ist und bleibt. Dieser Aufgabe muss sich die Erwachsenenbildung weiter – und an manchen Stellen mit neuem Mut – stellen. Für den christlich-islamischen Dialog ist des Weiteren eine interreligiöse Kompetenz notwendig. Die Erlangung dieser Kompetenz und die Frage, durch welche Methoden und Formate sie vermittelt werden kann, wurden als Auftrag an die Katholische Erwachsenenbildung formuliert.

Nach der Begrüßung der Bundesvorsitzenden, Elisabeth Vanderheiden, haben Prof. Dr. Bernd Feininger und Prof. Dr. Reza Hajatpour in ihren Referaten wichtige Themenfelder und Aspekte des interreligiösen Dialogs vorgestellt. In den anschließenden Arbeitsgruppen wurden die Themen Interreligiöse Kompetenz, dialogische Methoden in der Erwachsenenpädagogik, religiöse Wahrheitsansprüche im Konflikt und der säkulare Staat, die Handlungsrelevanz des Glaubens, Asymmetrie theologischer Voraussetzungen sowie Orte des Glaubens als interreligiöse Erfahrungsräume bearbeitet.

Da Religion zum Menschsein und damit zu einer Gesellschaft gehört, muss sie sich auch ausdrücken dürfen (natürlich im Rahmen der Gesetze). Es wird eine der wichtigsten Herausforderungen für die Katholische Erwachsenenbildung bleiben, durch Erwachsenenbildungsangebote und Kooperationen und Projekte im Sozialraum, zu einem fruchtbaren und friedvollen Zusammenleben von Mitgliedern aller Religionen und der säkularen Gesellschaft beizutragen.

Mit einem Netzwerktreffen zum Thema »Islam« am 15.05.2018 in Stuttgart wird die KEB Deutschland ihr Engagement in diesem Feld auch auf nationaler Ebene fortsetzen.



KEB-Fachtagung zum christlich-muslimischen Dialog mit Prof. Feininger

Position

Dr. Anneliese Mayer

*Ordinaraträtin,
Bischöfliche
Beauftragte
für Erwachsenenbildung im Erzbistum München und Freising, Mitglied im Vorstand der KEB Deutschland e. V.*



Erwachsenenbildung – wo ist ihr Platz in den »XXL-Pfarreien«?

Die Gestalt der Pfarreigemeinden wandelt sich. Der Priestermangel hat eine Entwicklung vorangetrieben, die vor einem halben Jahrhundert nicht absehbar war. Im Jahr 1962 wurden in Deutschland 557 Priester geweiht, 20 Jahre später (1982) noch 216. Und wieder 20 Jahre später im Jahr 2002 hat sich die Weihezahl nochmals um fast 50% reduziert. Das »Allzeit-Tief« wurde 2016 erreicht, mit 58 Priesterweihen in 27 Diözesen.

Charismen sind der Reichtum der Kirche

Nicht verwunderlich ist es deshalb, dass sich die (Erz-)Diözesen entschließen mussten, »Pfarreien neueren Typs« zu bilden, die Pfarrverbände, Pfarreien-Gemeinschaften oder Seelsorge-Einheiten genannt werden. Ein Priester mit seinem hauptamtlichen Team ist für große pastorale Räume mit mehreren Pfarreien verantwortlich, oft mit einer Katholikenzahl über 10.000 Personen. Wenn beispielsweise das Bistum Trier die Zahl der Pfarreien von bisher 887 auf 35 »Pfarreien mit Zukunft« verändert, kann man erahnen, was das für die Haupt- und Ehrenamtlichen bedeutet. Das Wort der Deutschen Bischöfe

»Gemeinsam Kirche sein« (Nr. 100 vom 1. August 2015) gibt angesichts dieser gravierenden Veränderungen einige Impulse für die Erneuerung der Pastoral. Die vielen Charismen der Haupt- und Ehrenamtlichen sind der »Reichtum der Kirche«, den es zu entdecken gilt, schreiben die Bischöfe. Die Kirche in unserem Land ist jetzt unterwegs »von der Volkskirche zu einer Kirche des Volkes Gottes«. Es geht um einen Perspektivwechsel und einen Mentalitätswandel der Kirche als Ganzer, heißt es weiter (vgl. ebd, S. 6).

Auch für die Erwachsenenbildung, die in den (bisherigen) Pfarreien von Ehrenamtlichen – mit der Unterstützung regionaler Bildungswerke – verantwortet wurde, gelten diese Impulse. Wie soll in einer »XXL-Pfarrei« (Paul M. Zulehner) die Erwachsenenbildung ihren Platz finden, wenn es um Angebote geht, die möglichst viele in der (neuen) flächenmäßig großen Seelsorge-Einheit ansprechen sollen? Bisher hatten die Interessenten meist kurze Wege zum Bildungsangebot in der eigenen Pfarrei, sei es zum Abendvortrag oder zu einem Angebot der Familienbildung.

Die Kraft der Hauptamtlichen ist endlich

Haben der Pfarrer und das Pastoralteam nach der Fusionierung von mehreren Pfarreien noch die Kraft, die Vielfalt kirchlichen Lebens aufrecht zu erhalten wie bisher? Denn nicht nur die Erwachsenenbildung fordert weiterhin ihren Platz. Auch die Anzahl der Gottesdienste und die ortsnahe Sakramenten-Vorbereitung sollen bleiben.

Und weiterhin nicht fehlen darf die Sorge um Kinder und Jugendliche, um Ehrenamtliche in Räten und Verbänden, um Alte und Kranke. Ob das zu bewältigen ist, klären hauptamtliche Pastoralteams bei einem Organisations-Beratungsprozess, der abschließend Prioritäten der Pastoral festlegt. Dabei wird die Er-

wachsenenbildung schnell zum »Orchideenfach«, das an überregionale Einrichtungen oder Bildungshäuser delegiert wird, weil diese Aufgabe »sehr speziell« erscheint und deshalb nicht mehr leistbar ist in einer großen Seelsorgeeinheit.

Ist das eine Lösung? Wichtige Aufgaben wegfallen lassen, weil das für Priester, Diakone und Hauptamtliche nicht mehr leistbar ist?

»Personales Angebot« vor »Sachangebot«

Oder müsste es nicht die vorrangige Aufgabe der Hauptamtlichen sein, neue Wege der Motivation und Beteiligung zu finden, damit die vielen Charismen der Ehrenamtlichen zur Geltung kommen? Gerade für die Planung von Angeboten der Erwachsenenbildung in XXL-Pfarreien könnte dieser Ansatz eine Lösung sein. Erfahrungsgemäß gibt es durchaus Interessenten-/innen, die sich für die außerschulische Bildung vor Ort stark machen würden, wenn sie ausreichend Motivation, Unterstützung und Wertschätzung erfahren. Denn das »personale Angebot« ist entscheidend für die Akzeptanz eines Angebotes, nicht das »Sachangebot«. Das hat schon die Würzburger Synode im Jahr 1975 erkannt – und das gilt auch heute noch.

Wer sich für ein Anliegen begeistert, wird Gleichgesinnte finden. Denn es nützen die schönsten Pfarrheime nichts, wenn es keine Menschen gibt, die diese Gebäude mit Leben füllen. Die Erwachsenenbildung ist hierfür ein kompetenter Partner. Denn es geht künftig nicht (mehr) um die »Volkskirche«, sondern um das »Volk Gottes, das gemeinsam Kirche sein« wird, und dafür alle Charismen von Haupt- und Ehrenamtlichen braucht.

Deshalb hat auch die Erwachsenenbildung einen wichtigen Platz in den XXL-Pfarreien.

Veronika Pernsteiner

Nähe zum Menschen

Das Katholische Bildungswerk Oberösterreich gestaltet Bildung, Gemeinschaft und Begegnung

Oberösterreichs größter »Bildungs-NAHversorger«, das Katholische Bildungswerk OÖ, steht für generationenübergreifende, lebensbegleitende Allgemeinbildung in allen Lebensphasen. Das Spezifische ist u. a. die Nähe zu den Menschen und der Faktor Ehrenamtlichkeit, denn die Umsetzung der Bildungsarbeit geschieht in allen »Geschäftsfeldern« durch Ehrenamtliche direkt vor Ort. Die Diözesanstelle des Katholischen Bildungswerkes ist Impulsgeberin für die Ehrenamtlichen in den Pfarren und Gemeinden. Sie ist für die strategische Ausrichtung der christlichen Erwachsenenbildung verantwortlich, organisiert qualitätsvolle Weiterbildungen für die Ehrenamtlichen, vernetzt die Ehrenamtlichen in den Regionen und bei den Jahrestagungen der einzelnen Geschäftsfelder, sie konzipiert Bildungsangebote zu aktuellen Themen, betreibt Öffentlichkeitsarbeit und unterstützt bei der regionalen Pressearbeit. Die Verleihung des Preises der Kath. Erwachsenenbildung Österreichs 2017 an das Katholische Bildungswerk OÖ für den Kurzlehrgang »Aufeinander zugehen« für Engagierte in der Flüchtlingsbegleitung sei als Beispiel für besonders erfolgreiche Bildungsarbeit erwähnt.

Ehrenamtliches Engagement

Vor Ort in den Pfarren und Gemeinden engagieren sich insgesamt 5.750 ehrenamtliche Mitarbeiter/-innen in den folgenden Geschäftsfeldern: Eltern-Kind-Gruppen und Elternbildung (SPIEGEL-Treffpunkt), allgemeine Erwachsenenbildung (KBW-Treffpunkt Bildung), SelbA – Selbständig im Alter, Szenario – Theater in Gemeinschaft, Spirituelle Wegbegleitung (z. B. Pilger-



Weiterbildung für Trainer/-innen Foto: Katholische Bildungswerk Oberösterreich

begleitung) und Bibliotheken.

Ein Beispiel für attraktive und aktive Bildungsarbeit vor Ort ist die Mühlviertler Pfarrgemeinde St. Peter/Wimberg. Hier sind alle Einrichtungen des Katholischen Bildungswerks OÖ vertreten. In der 1800-Einwohner-Gemeinde St. Peter/Wbg. ist das Katholische Bildungswerk im Jahr 1955 als klassische Bildungseinrichtung gegründet worden. Im Laufe der Jahrzehnte haben sich auch die weiteren Geschäftsfelder etabliert.

Welchen Nutzen hat das Bildungswerk für die Gemeinde?

Im Folgenden lässt die Verfasserin die Leitungspersonen der einzelnen Geschäftsfelder, den Pfarrer sowie den Bürgermeister der politischen Gemeinde zu Wort kommen. Gefragt wurde nach dem Nutzen des Katholischen

Bildungswerks für die Bevölkerung und für das Gemeinwesen im Sinne von Bildung, Begegnung und Gemeinschaft.

Inge Spreitzer ist seit 2008 Teamleiterin im KBW-Treffpunkt Bildung und seit 2013 Szenario-Stützpunktleiterin. In dieser Funktion organisiert sie »Theater in Gemeinschaft«. Zudem ist sie ausgebildete Pilgerbegleiterin im Netzwerk der »Spirituellen WegbegleiterInnen«. Als KBW-Leiterin plant sie gemeinsam mit einem Team jedes Jahr zahlreiche unterschiedliche Bildungsveranstaltungen im Ort. »Vor mittlerweile zehn Jahren hat mich eine Mitarbeiterin aus dem damaligen KBW-Team eingeladen, an einem Team-Treffen teilzunehmen. Schon nach dem ersten Treffen war mir klar, dass ich mir die Leitung vorstellen kann. Ich habe meine Entscheidung nie bereut. Obwohl ich seit neun Jahren in Pension bin, haben sich meine Beziehungen zur Pfarre verstärkt, unser KBW-Team

ist für mich zu einem Freundeskreis geworden, die Menschen schätzen unsere Arbeit und wissen um die Qualität unserer Veranstaltungen. Mir hat das Kath. Bildungswerk auch andere Wege aufgezeigt, die ich noch gehen wollte: die Ausbildung zur Pilgerbegleiterin und die Szenario-Stützpunkt-Leitung. Unsere Pilgerwanderungen sind ein Fixpunkt im KBW-Jahresprogramm geworden, Theater erleben wir als kleine, aber starke Gemeinschaft. Auch die anderen Geschäftsfelder wie SelbA-Training und SPIEGEL-Treffpunkt funktionieren hervorragend in unserer Pfarre, die SelbA-Trainerin und die ehemalige Leiterin des SPIEGEL-Treffpunkts arbeiten ebenfalls im KBW-Team mit, auch in der Bibliothek arbeiten zwei KBW-Teammitglieder mit, mit der Gesunden Gemeinde, mit der Katholischen Frauenbewegung und mit der Zeitbank 55+ sind wir gut vernetzt. Ich finde, dass das, was wir tun, für den ganzen Ort bzw. die Pfarre eine Bereicherung ist, das spüren wir an der Wertschätzung für unsere Veranstaltungen.«

Michaela Schöftner leitet seit 2015 den SPIEGEL-Treffpunkt. Regelmäßige wöchentliche Eltern-Kind-Gruppen ermöglichen den jungen Müttern (und Vätern) gemeinsam mit ihren Kleinkindern Begegnungen in der Pfarre, sie sind beliebte Andockstelle für neu zugezogene junge Familien. »Uns als SPIEGEL-Team ist es ein Anliegen, dass sich die rund 50 Kinder und Eltern in unserer Gemeinschaft und in der Pfarre wohlfühlen und sich gut inte-

grieren können, für Neuzugezogene sind wir oft der erste Bezugspunkt«, so Schöftner.

Reinhilde Scheuchenpflug ist seit 2008 engagierte SelbA-Trainerin: »Mir sind die Bedürfnisse älterer Menschen ein großes Anliegen. Für die Teilnehmenden am SelbA-Training ist es wichtig, dass sie sich in der Gruppe wohl fühlen, dass sie miteinander lachen und lernen und sich auch über persönliche Themen austauschen können. Ich freue mich, wenn ich erlebe, mit welchem Eifer und welcher Begeisterung die älteren Menschen beim SelbA-Training aktiv sind. Ich engagiere mich bei SelbA gerne, weil es auch für meine persönliche Weiterentwicklung eine Bereicherung ist. Zudem arbeite ich im KBW-Team mit, weil ich da auch meine Fähigkeiten bei der Planung und Umsetzung von Bildungsveranstaltungen einbringen kann.«

Mag. Klemens Hafner-Hanner leitet seit 12 Jahren die öffentliche Bibliothek, die in gemeinsamer Trägerschaft von Gemeinde und Pfarre betrieben wird. »Ich engagiere mich in der Bibliothek, weil es mir ein großes Anliegen ist, dass möglichst viele Menschen einen einfachen und günstigen Zugang zu qualitativvollen Medien im Allgemeinen und zu Büchern im Besonderen haben. Eine besondere Qualität haben für mich von Beginn an auch die vielen persönlichen Begegnungen, die sich in der Bücherei ergeben.«

Engelbert Pichler, der Bürgermeister von St. Peter/Wbg. sieht die Vorteile

der vielfältigen ehrenamtlichen Arbeit für die Gemeinde in den vielen Begegnungsmöglichkeiten, die durch die unterschiedlichsten Veranstaltungsangebote geschaffen werden. »Beim Zertifizierungsprozess zur ›Familienfreundlichen Gemeinde‹, den wir vor kurzem durchgeführt haben, hat sich bestätigt, wie wichtig das Katholische Bildungswerk und seine Gemeinschaften für das Gemeindeleben sind. Das Katholische Bildungswerk hat ein Programm für das Leben, für ein wertvolles und erfülltes Leben, es macht eine Gemeinde richtig lebendig.«

Pfarrer Karl Arbeithuber meint: »Das Katholische Bildungswerk hat großen Einfluss auf das Pfarrleben. Die Eltern-Kind-Gruppen gestalten Familiengottesdienste mit und organisieren seit Jahren die Kindersegnung. Die KBW-Veranstaltungen ziehen viele Besucher an, aus diesen Kreisen kommen auch viele Ehrenamtliche in die Pfarre. Die Veranstaltungen bauen eine Brücke zu nicht so kirchlich eingestellten Personen. Das Kath. Bildungswerk in seinen vielen Formen trägt somit auch zur pastoralen Verkündigung bei.«

Diese Statements spiegeln wider, dass durch die Einrichtungen des Katholischen Bildungswerks OÖ in einer Pfarre/Gemeinde neben der christlichen Erwachsenenbildung viele Begegnungen und Vernetzungen die Gemeinschaft und die einzelnen Menschen bereichern. Die vielfältigen Angebote bieten Andock-Möglichkeiten an die Kirche und Verankerung in der Gemeinde. Sie beleben die Pfarrgemeinden, ermöglichen Begegnung, Austausch und Weiterentwicklung, mitten im Alltag. Zudem trägt das ehrenamtliche Engagement neben dem eigentlichen Bildungs- und Gestaltungsauftrag für Pfarre und Gemeinde auch zur (persönlichen) Sinnfindung, zum persönlichen Wachstum und zur Persönlichkeitsentwicklung bei.

Links: www.dioezese-linz.at/treffpunktbildung/preis-katholischen-erwachsenenbildung-2017



Eltern-Kind-Gruppe

Foto: Katholische Bildungswerk Oberösterreich

Maria Mayer-Schwingenschlögl, Andreas Geiger

Neue Aufgaben in neuen Gemeinden

Lehrgang »Lernort Gemeinde«

»Kirche steht Kopf« heißt nicht nur ein Buch des Pastoraltheologen Christian Hennecke, sondern so empfinden es auch gar nicht so wenige Menschen in den Pfarrgemeinden. Mehr noch, sie steht nicht nur Kopf, sondern es wird mehr und mehr in Frage gestellt, wer dieser Kopf zukünftig sein soll. Eine Reform gelingt dann, wenn die Menschen bereit sind, diese mitzutragen und wenn es Mutige gibt, die als Pionier/-innen diesen Weg vorangehen.

Von der Idee zum Konzept

So entstand die Idee, für den Reformprozess in der Erzdiözese Wien kirchlich Engagierte auszubilden, die vermehrt (Leitungs-)Verantwortung in ihren Gemeinden übernehmen können. Daraus wurde eine Kooperation mit dem Ausbildungsinstitut, einer Einrichtung des Forums Katholischer Erwachsenenbildung, das regelmäßig Lehrgänge anbietet, die mit einem Zertifikat bzw. einem Diplom für Erwachsenenbildung abschließen.

Die Pastoralamtsleiterin der Erzdiözese Wien konzipierte mit ihrem Team und der Leiterin des Ausbildungsinstituts (ABI) einen Lehrgang, der einerseits Menschen für ein verstärktes Engagement in ihren (Pfarr-)Gemeinden befähigt und andererseits einen Abschluss als diplomierte Erwachsenenbildner/-in ermöglicht.

Beides miteinander zu verbinden, ist rückblickend grundsätzlich gelungen, obwohl diese beiden Ziele auszubalancieren nicht immer einfach war, da ein Teil der Teilnehmer/-innen persönlich nur auf eines der beiden Ziele des Lehrganges fokussiert war. Von vornherein stand fest, dass auch die Diözese St. Pölten, in der das ABI beheimatet ist und wo auch der Lehrgang

stattfindet, mit eingebunden werden sollte, obwohl sie in einem anderen Stadium des Reformprozesses steht. Zur Interkonfessionalität trug überdies eine evangelische Teilnehmerin bei, die als ehrenamtliche Gefängnis-seelsorgerin arbeitet.

»Unsere Kirche lernt und das geschieht nicht so ganz freiwillig«¹ um noch einmal mit dem Leiter der Hauptabteilung Pastoral des Bistums Hildesheim zu sprechen, und Gemeinden waren von jeher, in der jüdischen Tradition stehend, Lernorte, deshalb wurde auch der Titel »Gemeinden als Lernorte« gewählt.

Methodik

In allen Modulen des Lehrganges wurde darauf geachtet, dass die ganze Vielfalt der Methodik in der Erwachsenenbildung zum Einsatz kommt, um eine möglichst gute Verbindung von Theorie und Praxis zu gewährleisten. Neben Inputs zu verschiedenen Inhalten hatten die Teilnehmer/-innen immer wieder die Aufgabe, Themen selbst zu erarbeiten und unterschiedliche Methoden in einem geschützten Rahmen auszuprobieren und anzuleiten. Dadurch wurden diese anhand eines bestimmten Themas implizit zum Inhalt des Lehrganges und dann nochmals auf der Metaebene reflektiert und auf ihre Einsatztauglichkeit hin überprüft.

Die konstante Gruppe von ca. 20 Lernenden wurde von einer durchgängigen Lehrgangsleitung von zwei Personen begleitet, und im zweiten Jahr kam noch die Betreuung durch eine Supervision bzw. eine Praxisbegleitung hinzu.

Nach dem Lehrgang in die Praxis

Alle Teilnehmer/-innen haben im Lauf des Lehrganges selbstständig Praxisprojekte in der Erwachsenenbildung durchgeführt und dokumentiert. Bei diesen Praxisprojekten wurde die große Vielfalt der Teilnehmer/-innen und deren Kompetenzen sichtbar. Die Themenpalette reichte von biblischen Angeboten über Einkehrtage,

Inhalte und Struktur:

14 Module mit 1,5 Tagen innerhalb von zwei Jahren

Allgemeine Themen der Erwachsenenbildung:

- Grundlagen der Erwachsenenbildung
- Didaktik und Methodik der Erwachsenenbildung,
- Gruppendynamik und Konfliktlösung
- Präsentieren und Moderieren
- Öffentlichkeitsarbeit etc.

Lehrgangsspezifische Themen

- Ekklesiologie – Kirchenbilder
- Kennenlernen unterschiedlicher Gemeindemodelle
- neue Ansätze in der Pastoral
- Grundfunktionen der Kirche
- Sinus-Milieustudie
- Diversität
- interreligiöser Dialog.

Sommerstudienwoche:

Biografiearbeit und Bibel

Vorträge von Pastoraltheologen Regina Polak, Christian Hennecke

Kamingespräche mit den Führungsgremien der Diözesen

»Kirche im Gehen« Pilgerwanderung

Planungsklausuren für Pfarrgemeinderäte, Biografiearbeit, Weiterbildungen für Religionslehrer/-innen bis hin zu Seminarangeboten für Verantwortungsträger in Pfarren, denen im Zuge des diözesanen Erneuerungsprozesses eine Umstrukturierung oder Zusammenlegung bevorsteht.

Alle haben den zweijährigen Lehrgang mit einem Zertifikat abgeschlossen. Ca. zwei Drittel arbeiten derzeit an ihren Diplomprojekten und werden im Juni als diplomierte Erwachsenenbildner/-innen graduiert. Bei diesen Diplomprojekten gestalten sie wiederum Angebote in der Erwachsenenbildung und beschreiben diese in einer (vor)wissenschaftlichen Arbeit. Sowohl ihr Bildungsangebot als auch ihre Arbeit werden dabei von externen Gutachter/-innen beurteilt.

Dieser Lehrgang hat einerseits die Kompetenzen der Teilnehmer/-innen für ihr Engagement in ihren jeweiligen Gemeinden gestärkt. Einige haben wesentliche Funktionen wie die Leitung des Gemeindeausschusses oder ein Amt als stellvertretende Vorsitzende des PGR übernommen. Andererseits steht ein Teil für Angebote in der Erwachsenenbildung ihrer Diözese als Referent/-in zur Verfügung z. B. für Schulung von Bibelrundenleiter/-innen, Bildungswerkabende oder die Vorbereitung von Veränderungsprozessen in den Pfarren und Gemeinden. Ob und wie dieser Lehrgang weitergehen wird, hängt wesentlich auch von den Veränderungsprozessen in der Kirche ab und wie die Leitungsfunktionen definiert werden. Die Diplomand/-innen haben persönlich viel von dieser Ausbildung profitiert und können das Erlernte als Erwachsenenbildner/-in in ihren Berufen zum Teil gut gebrauchen, doch wären die Diözesanleitungen gut beraten, die Talente und Fähigkeiten dieser Menschen »nicht auf Halde«² liegen zu lassen, sondern sie für die Entwicklung der neuen Gemeinden zu nutzen.

Anmerkungen

1 Hennecke 2016, S. 30.

1 Christian Hennecke im Vortrag am 21.1.2017 in Wien.

Literatur

- Hennecke, C.; Elhaus, P. (2011): Gottes Sehnsucht in der Stadt. Auf der Suche nach Gemeinden für Morgen. Würzburg.
- Hennecke, C. (2016): Kirche steht Kopf. Unterwegs zur nächsten Reformation. Münster.
- Panhofer, J.; Schneider, S. (2009): Spuren in die Kirche von Morgen. Erfahrungen mit Gemeindeleitung ohne Pfarrer vor Ort – Impulse für eine menschnahe Seelsorge. Ostfildern.
- Polak, R. (2012): Mission in Europa? Auftrag – Herausforderung – Risiko (Spiritualität und Seelsorge). Innsbruck.
- Sellmann, M. (Hg.) (2013): Gemeinde ohne Zukunft? Theologische Debatte und praktische Modelle. Freiburg im Breisgau.
- Unfried, A. (2012): XXL-Pfarrei. Monster oder Werk des Heiligen Geistes? Würzburg.

Dr. Maria Mayer-Schwingschögl, MA, Jahrgang 1961, studierte katholische Theologie in Wien, Diplom über feministische Exegese des Alten Testaments, Dissertation bei Paul Zulehner über die Verbindung katholische Kirche und Politik, Masterstudium Interreligiöser Dialog auf der Donau-Universität Krems. Leitung des Ausbildungsinstituts St. Pölten.

Mag. Andreas Geiger, Jahrgang 1965, studierte katholische Theologie in Wien. 20 Jahre Berufserfahrung als Pastoralassistent, Religionslehrer, Pädagogischer Mitarbeiter des KBW St. Pölten, Organisations- und Gemeindeberater, Leitung des Lehrganges »Lernort Gemeinde« gemeinsam mit Susanne Schuster (Wien).

Validierung: Anerkennung von nicht-formalem und informellem Lernen in Österreich

Die Strategie zur Validierung nicht-formalen und informellen Lernens in Österreich wurde Ende 2017 beschlossen und veröffentlicht. Die Validierungsstrategie ist das Ergebnis eines intensiven Diskussions- und Entwicklungsprozesses unter Einbindung wesentlicher Akteur/-innen und Entscheidungsträger/-innen im Feld der Validierung von Kompetenzen.

Im Jahr 2011 wurde die »Strategie zum lebensbegleitenden Lernen in Österreich« von den vier Ressorts Bildung, Wissenschaft, Arbeit und Wirtschaft gemeinsam beschlossen. Sie beschrieb Grundsätze und Prinzipien ebenso wie insgesamt zehn Aktionslinien, die zu ihrer erfolgreichen Umsetzung vonnöten sind.

Speziell Aktionslinie 10 hatte Verfahren zur Anerkennung nicht-formal und informell erworbener Kenntnisse und Kompetenzen in allen Bildungssektoren zum Thema. Als eines von fünf Zielen wurde hier erstmals eine Validierungsstrategie genannt, um Kompetenzen sichtbar und nutzbar zu machen, die abseits des formalen Bildungssystems erworben wurden, wie etwa am Arbeitsplatz, in der Freizeit, im Ehrenamt oder im Rahmen der vielfältigen nicht-formalen Angebote der Erwachsenenbildung. Dazu passte es gut, dass der Europäische Rat im Dezember 2012 eine Empfehlung zur Validierung nicht-formalen und informellen Lernens an alle Mitgliedstaaten aussprach und sie dazu aufforderte, dementsprechende national koordinierte Ansätze und Verfahren bis 2018 zu entwickeln.

Im Herbst 2013 startete die Arbeitsgruppe zur Aktionslinie 10 zur Entwicklung – und in weiterer Folge zur Umsetzung – einer Validierungsstrategie. 2015 konnte eine erste Entwurfsfassung für eine öffentliche Konsultation präsentiert werden. Und nun, zwei Jahre später, nach Diskussion und Einarbeitung der Rückmeldungen, Anregungen und Stellungnahmen, wurde die Validierungsstrategie in der vorliegenden Form beschlossen und von den Ressorts Bildung und Wissenschaft gemeinsam veröffentlicht. Es werden die Unterschiede und Besonderheiten von summativer und formativer Validierung und der Zusammenhang mit dem Konzept des Nationalen Qualifikationsrahmens (NQR) dargestellt.

In weiteren Arbeitspaketen wird nun daran gearbeitet, auf Basis bereits bestehender Validierungsverfahren einen Katalog für Qualitätskriterien zu entwickeln. Ein zukünftiges Online-Portal soll alle Validierungs- und Begleitangebote darstellen, deren Bekanntheitsgrad erhöhen, den Zugang erleichtern und die Zielgruppen ansprechen. Aber auch am Berufsbild, Qualifizierung und Kompetenzen des Personals, das Validierungen durchführt, wird gearbeitet. Zudem ist ein erster Status-quo-Bericht zur Umsetzung der Ratsempfehlung an die Europäische Kommission für Ende 2018 geplant.

Martina Zach, BMBWF, erwachsenenbildung.at

Jan Koschorreck

Offene Bildungsressourcen und Offene Pädagogik

Über den Nutzen von OER-Lehrmaterial, das ohne Lizenzen kostenlos eingesetzt werden kann

Offenen Bildungsressourcen und -materialien werden große Potenziale zugesprochen, besonders im Zusammenspiel mit offener Pädagogik. In vielen Bereichen der Erwachsenenbildung sind beide Konzepte noch nicht im Alltag der Bildungspraxis angekommen. Dabei sind sie auch und gerade für die katholische Erwachsenenbildung interessant.

Offene Bildungsressourcen (Open Educational Resources, OER) sind alle Arten von Materialien, Inhalten und Konzepten, welche zu Lehr- und Lernzwecken entwickelt wurden und die ohne oder mit nur geringen Einschränkungen verwendet, bearbeitet und weitergegeben werden dürfen.¹ Dazu wird das Material von den Urheber/-innen in der Regel kostenlos zur Verfügung gestellt und mit einer offenen Lizenz gekennzeichnet, die eine pauschale Nutzungserlaubnis umfasst. Hier hat sich international und im deutschsprachigen Raum das Creative-Commons-Lizenzmodell weitgehend durchgesetzt. OER sind ein Kind der fortschreitenden Digitalisierung aller Lebensbereiche. Vor dem Hintergrund der Entwicklung im Bereich Software (Open Source), Wissenschaft (Open Science bzw. Open Access), Datenerhebung (Open Data) etc. stellen Open Educational Resources eine logische Weiterführung des Gedankens der Öffnung in den Bereich Bildung dar. Aus dieser Verwandtschaft lässt sich auch die Tatsache erklären, dass der größte Teil der verfügbar gemachten OER auf digitalem Weg veröffentlicht werden.

Das Konzept von OER wurde aus der Diskussion um offene digitale Bildungsangebote im Verlauf des UNESCO-Forums zu Open CourseWare 2002 geprägt. In den Folgejahren formierte sich eine OER-Bewegung, die mit der Kapstadter Erklärung 2007 und dem ersten OER-Weltkongress der UNESCO 2012 an Momentum gewinnen konnte. Inzwischen wird das Konzept seitens der UNESCO als ein zentrales

Werkzeug für die Erreichung des von der Organisation ausgegebenen Ziels gesehen, den Zugang zu inklusiver, qualitativ hochwertiger Bildung für alle zu realisieren. Durch diese Entwicklung erhielt das Konzept auch in Deutschland zunehmend Aufmerksamkeit seitens der bildungspolitischen Entscheider/-innen. Dies gipfelte schließlich 2016 in der Auflage einer Förderlinie für OER-Projekte seitens des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und in der Einrichtung der Informationsstelle Open Educational Resources (www.o-e-r.de) am Deutschen Institut für Internationale pädagogische Forschung (DIPF) in Frankfurt.

Was bringt die Öffnung von Bildungsressourcen?

In der Erwachsenenbildung und Weiterbildung werden Lehr- und Lernmaterialien weiterhin ein großer Stellenwert zugemessen. Über das Internet steht jedem Lehrenden eine Fülle von Material für die Vorbereitung von Kursen und Workshops zur Verfügung, ein Werkzeug, das erfahrungsgemäß gerne genutzt wird. Oftmals werden dabei jedoch die rechtlichen Grenzen des Urheberrechts überschritten. Durch die Vergabe einer pauschalen Nutzungslizenz bieten OER hier eine rechtssichere Alternative zu herkömmlichen, nicht gekennzeichneten Materialien, auf die Lehrende bedenkenlos zurückgreifen können. Neben der Rechtssicherheit bieten OER weitere Vorteile, denn Bestandteil der Lizenz ist in der Regel auch die Erlaubnis, das Material für eigene Zwecke anzupassen und das verbesserte Material weiterzugeben. Somit unterstützt der Einsatz von OER die Freiheit von Lehrtätigkeit, indem urheberrechtliche Schranken abgebaut werden. Im Kern ist dadurch OER in Konzept, dass auf Teilen und Zusammenarbeit beruht und damit vom Wesen her mit zentralen Leitgedanken katholischer Erwachsenenbildung höchst kompatibel scheint.

Für die Einrichtungen der Erwachsenenbildung können OER ein Weg sein, Kosten zu sparen und die Sichtbarkeit auf dem Markt erhöhen: OER können beispielsweise die Erarbeitungszeit von neuem Material senken, indem Lehrende einer Einrichtung auf einen gemeinsamen Materialpool zugreifen können. Da jede signifikante Änderung am Material von den Bearbeitenden gekennzeichnet werden muss, wird der Erarbeitungsprozess transparenter und kann leichter

78



Jan Koschorreck ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Deutschen Institut für Erwachsenenbildung.

zum Gegenstand von kollegialem Austausch gemacht werden. Eine systematisch integrierte OER-Strategie kann für Einrichtungen auf diesem Weg auch als Instrument zur Qualitätssicherung eingesetzt werden. Indem die Materialien zum Beispiel über eine Online-Plattform ganz oder teilweise zugänglich gemacht werden, kann sich die Einrichtung im digitalen Raum sichtbar machen und die Materialien können gleichzeitig als eine Form des Qualitätsausweises für die Arbeit des Anbieters fungieren. So kann zum Beispiel die Erstellung von OER-Materialien über eine auf diesem Weg erreichte Steigerung der Teilnehmendenquote erreicht werden. Grundsätzlich stehen Refinanzierung und kommerzielle Vermarktung nicht im Widerspruch zur Öffnung von Bildungsmaterialien, es erfordert aber gegebenenfalls einen Perspektivwechsel weg vom Material und hin zu den damit verbundenen Dienstleistungen.

Von offenen Ressourcen zur offenen Praxis

Wie können also Einrichtungen der Erwachsenenbildung die Integration von offenen Bildungsressourcen in die eigene Bildungsarbeit angehen? Die internationale Diskussion fokussiert sich hier zunehmend auf die Frage, welche Praktiken besonders geeignet sind, um die Verwendung und Verbreitung von OER zu fördern. In diesem Kontext werden inzwischen die Begriffe der »Offenen Bildungspraktiken (Open Educational Practices, OEP) bzw. der Offenen Pädagogik (OP) diskutiert.

Offene Pädagogik bezeichnet alle Handlungen von Lehrenden, die auf eine Verbesserung der eigenen Bildungspraxis durch deren Öffnung in verschiedenen Aspekten abzielen. Im Zusammenhang mit der Frage danach, wie förderliche Rahmenbedingungen für OER geschaffen werden können, entwickelte sich der Begriff der Open Educational Practices (OEP). Offene Bildungspraktiken werden als Teil von Offener Pädagogik verstanden. Sie bezeichnen zum einen strategische Maßnahmen auf verschiedenen Ebenen (Bildungspolitik, Bildungseinrichtungen, Lehrpersonal, Lernende), um die Verbreitung und Nutzung von OER zu fördern. Sie umfassen aber auch die Einführung institutioneller Regelungen und innovativer pädagogischer Modelle sowie offener Lernpraktiken.⁶ Damit werden Open Educational Practices auch für Einrichtungen der Erwachsenenbildung relevant.

Im Zusammenhang mit OEP wurden von Beginn an pädagogische Aspekte stark diskutiert, der Übergang zum Begriff der Offenen Pädagogik ist fließend.⁷ Letzterer ist zwar immer noch eng mit den grundlegenden Prinzipien von OER verbunden, hat aber weniger als OEP die allgemeinen Rahmenbedingungen im Fokus. Stattdessen stellt Hegarty die Öffnung von Pädagogik in verschiedenen Dimensionen in den Mittelpunkt und definiert Offene Pädagogik anhand von acht Eigenschaften:⁸

1. Einsatz von (mobilen) Technologien zur Förderung von Teilhabe
2. Entwicklung von Offenheit, Zuversicht und Vertrauen im gemeinsamen Umgang

3. Ermutigung zu spontaner Innovation und Kreativität
4. Freies Teilen von Ideen und Ressourcen für die Verbreitung von Wissen
5. Teilnahme an einer [...] Gemeinschaft von Professionellen
6. Förderung von Beiträgen durch Lernende in Form von OER
7. Beteiligung an Möglichkeiten zur Reflexion der eigenen Praxis
8. Mitwirkung an der kritischen Diskussion [eigener/] fremder Lehre.

Durchgehend haben der Einsatz digitaler Technologien sowie die Verwendung, Produktion und Veröffentlichung von OER seitens der Kursleitenden wie der Teilnehmenden einen hohen Stellenwert.

Implementation einer OER-Strategie Schritt für Schritt

Hegarty stellt in seiner Argumentation stark auf die Ebene der Gestaltung von Lehr-/Lernangeboten und damit auf das Lehrpersonal ab. Deren Umsetzung erfordert von Kursleitenden eine Übersetzung in konkrete Maßnahmen und Handlungen bei der eigenen Kursplanung. Darunter sind viele Punkte, die Praktikerinnen und Praktikern in der Erwachsenenbildung schon länger bekannt sind oder von ihnen diskutiert werden, die aber in Kombination mit Offenen Bildungsressourcen weiteres Gewicht erhalten: OER sind beispielsweise dem Wesen nach auf Teilen und Kollaboration ausgerichtet, ohne entsprechende Partizipationsmöglichkeiten und Teilnehmendenorientierung, wie sie in den von Hegarty genannten Aspekten impliziert sind, können sie ihr Potenzial wahrscheinlich nur teilweise entfalten. Mehr noch als im Konzept von OER scheinen in den von Hegarty genannten Eigenschaften von offener Pädagogik grundlegende Prinzipien der katholischen Soziallehre wie Gemeinwohl und Solidarität wiederzuhalten, an denen sich die katholische Bildungsarbeit grundständig orientiert. Die oben genannten Punkte können zudem aus Perspektive von Bildungseinrichtungen als Zielsetzungen für die strategische Organisationsentwicklung begriffen werden. In dieser Lesart wird deutlich, dass die Öffnung von Bildungsressourcen nicht alleine auf juristische oder pädagogische Aspekte reduziert werden kann, sondern im Kern auch und vor allem eine Frage der institutionellen und kollegialen Kultur ist.

Wie in allen umfangreicheren Maßnahmen der Organisationsentwicklung ist bei der strategischen Ausrichtung eines Bildungsanbieters auf OER und OEP ein schrittweises Vorgehen angezeigt. Dabei ist es ratsam, möglichst früh alle von dem Prozess betroffenen Ebenen und Personen mit einzubeziehen. Neben einer Erhebung des Ist-Standes innerhalb der Einrichtung kann der Einsatz von OER und OEP zunächst in einem begrenzten Rahmen erprobt werden, beispielsweise in Form der Durchführung eines Kurstermins oder der gemeinsamen Erarbeitung eines Materials als OER. Stellen sich beide Konzepte als gewinnbringend heraus, kann der Einsatz in einem nächsten Schritt auf ein größeres Projekt ausgedehnt werden. Auf Basis der gewonnenen

Erfahrungen können dann eine OER-Strategie formuliert und OER- bzw. OEP-Prinzipien explizit in das institutionelle Selbstverständnis integriert werden.

Resümee

Der Diskurs um OER hat hierzulande deutlich an Bedeutung gewonnen. Die Potenziale von offenen Bildungsressourcen sind deutlich formuliert, wenn auch noch zu wenig systematisch evaluiert. Der begriffliche Diskurs um OEP und Offene Pädagogik scheint im Vergleich zum Diskurs um Offenen Bildungsmaterialien deutlich weniger prominent. Der konzeptuelle Vorschlag von Hegarty bleibt zwar an vielen Stellen unscharf und wenig konkret; dies ist eine Tatsache, die er selbst anspricht. Die Forderungen, die das Konzept an Lehrende stellt, sind zudem prädestiniert dafür, Vorbehalte und Unbehagen auszulösen, was leicht nachvollziehbar ist. Für die zukünftige Entwicklung der Bewegung um Offene Bildungsmaterialien scheint es lohnend, ja zwingend, die Herausforderungen für den pädagogischen Prozess und das professionelle Selbstverständnis von Lehrenden und Institutionen aktiver zu diskutieren und zu bearbeiten. Vor dem Hintergrund der skizzierten Potenziale von OER und Open Educational Practices erscheint die strategische Integration für Institutionen der katholischen Erwachsenenbildung höchst sinnvoll. Auf institutioneller Ebene scheint die Passung zwischen offenen Bildungsressourcen und konfessioneller Orientierung in der Bildungsarbeit augenscheinlich. Zudem erscheint strukturell bedingt hier die Frage nach der Refinanzierung von OER-Aktivitäten im Sinne tragfähiger Geschäftsmodelle weniger drängend als beispielsweise im

Bereich der kommerziellen Weiterbildung. So könnte die katholische Erwachsenenbildung von der breiten Adaption von OER auf praktischer und institutioneller Ebene im oben skizzierten Sinne stark profitieren. Die Implementation einer OER/OEP-Strategie ist ein umfassender Prozess, der in handhabbaren Schritten erfolgen muss. Letztendlich braucht es hier innovative Lehrende und Entscheider/-innen, die den Schritt wagen und ihre Erfahrungen teilen.

Anmerkungen

- 1 Vgl. Butcher 2013, S. 6.
- 2 <http://www.capetowndeclaration.org/translations/german-translation>.
- 3 <https://en.unesco.org/education2030-sdg4>.
- 4 Vgl. Camilleri/Ehlers/Conole, 2011.
- 5 Vgl. Hegarty 2015.
- 6 Vgl. Ehlers 2011.
- 7 Vgl. Hegarty 2015.
- 8 Ebd. S.5, Übersetzung u. Einfügung JK.

Literatur

- CTOED (2007): Kapstadter Erklärung Offene Bildung – Gemeinsam das Potenzial von »Open Educational Resources (OER)« realisieren. Cape Town Open Education Declaration. Abgerufen unter <http://www.capetowndeclaration.org> am 30.01.2018.
- Butcher, N. (2013): Was sind Open Educational Resources? Und andere häufig gestellte Fragen zu OER. Bonn, Dt. UNESCO-Kommission e. V.
- Camilleri, A. F.; Ehlers, U.-D.; Conole, G. (2011): Mainstreaming Open Educational Practice: Recommendations for Policy. European Foundation for Quality in e-Learning. Brüssel.
- Ehlers, U.-D. (2011): Extending the territory: From open educational resources to open educational practices. *Journal of Open, Flexible and Distance Learning*, 15 (2), [1–10].
- Hegarty, Bronwyn (2015): Attributes of Open Pedagogy: A Model for Using Open Educational Resources. *Educational Technology*, 55 (4), S. 3–13.

Themenhefte der *EB Erwachsenenbildung*

Zu beziehen über Vandenhoeck & Ruprecht als E-Paper (pdf), auch einzelne Beiträge, oder als Print – je nach Verfügbarkeit (www.vr-elibrary.de/loi/erwachsenenbildung):

- 1/2018 Demokratieentwicklung
- 4/2017: Generationen lernen
- 3/2017: Sinnsuche
- 2/2017: Geschichte (in) der Erwachsenenbildung
- 1/2017: Nachhaltigkeit
- 4/2016: Europäische Werte
- 3/2016: Teilnehmende
- 2/2016: Neue Formate
- 1/2016: Ehe, Partnerschaft und Familienbildung

Zu beziehen über den W. Bertelsmann Verlag als E-Paper (pdf), auch einzelne Beiträge, oder als Print – je nach Verfügbarkeit (www.wbv.de/journals/zeitschriften/eb-erwachsenenbildung):

- 4/2015: WillkommensBildung
 - 3/2015: Die Kunst der Gastfreundschaft
 - 2/2015: Lernprozesse – Fokus Grundbildung
 - 1/2015: Ethik und Medizin
- Sowie alle weiteren Ausgaben von 2008 bis 2014

Lutz Schrader

Erwachsenenlernen in der Entwicklungszusammenarbeit

Der Entwicklungsdienst als Ort der Kompetenzentwicklung und Qualifizierung

Eine aktuelle Studie, die von der Arbeitsgemeinschaft der Entwicklungsdienste (AGdD) in Auftrag gegeben wurde, beschäftigt sich zum ersten Mal mit der Frage, wie Fachkräfte im Entwicklungsdienst lernen und ihre Kompetenzen entwickeln.

Fachkräfte im Entwicklungsdienst, wie sie heute genannt werden, engagieren sich ohne Erwerbsabsicht für einen begrenzten Zeitraum in einem Partnerland. Dadurch unterscheiden sie sich von Fachkräften mit Erwerbsabsicht (sog. Auslandsmitarbeiter/-innen), die in der breiteren Öffentlichkeit oft ebenfalls als »Entwicklungshelfer« bezeichnet werden. Innerhalb der deutschen Entwicklungszusammenarbeit sind zurzeit ca. 1.200 Fachkräfte im Entwicklungsdienst in mehr als 80 Ländern tätig. Das entspricht etwa einem Viertel aller Fachkräfte, die jährlich im Rahmen der staatlichen und nicht-staatlichen Entwicklungszusammenarbeit entsandt werden.

Fachkräfte im Entwicklungsdienst sind heute kaum noch damit beschäftigt, Brunnen zu bohren oder Menschen in entlegenen Gebieten medizinisch zu versorgen. Sie agieren inzwischen überwiegend als Ermöglicher und Förderer von Lernprozessen. Sie handeln nicht mehr anstelle der Partner Menschen vor Ort. Im Mittelpunkt steht das gemeinsame soziale und erfahrungsorientierte Lernen mit den Partnern. Die letzte große Evaluierung des Entwicklungsdienstes aus dem Jahr 2015 spricht von einem Paradigmenwechsel – vom technisch versierten »Macher« zum »Berater«, der sich als Förderer des sozialen Wandels (»Change Agent«) versteht:¹ »Beratung wird hierbei verstanden als ein Prozess, der Raum schafft für gegenseitiges Lernen und Reflexion sowie die Übernahme von Eigenverantwortung und Ownership bei den Beratenen, d. h. den Mitarbeitenden der Partnerorganisation, fördert.«² Dahinter steht die Einsicht, dass Engagement und Know-how der Fachkräfte vor allem dann nachhaltige Wirkung zeitigen, wenn die von ihnen initiierten Lernprozesse dazu beitragen, individuelle Haltungen, kulturelle Prägungen,



Dr. Lutz Schrader ist Berater, Gutachter und Autor im Bereich der Konfliktbearbeitung und Entwicklungszusammenarbeit.

institutionelle Strukturen und gesetzliche Regelungen in den Partnerländern zu verändern.

Dies spiegelt sich auch im Profil der entsandten Fachkräfte wider. Die top-ausgebildeten Fachkräfte haben mindestens zwei Jahre Berufserfahrung. Fast 90% haben eine Hochschule absolviert. Ihr Durchschnittsalter beträgt rd. 47 Jahre. Die Fachkräfte leisten ihren Dienst entweder in einer zivilgesellschaftlichen Partnerorganisation oder innerhalb der Strukturen der bilateralen staatlichen Entwicklungszusammenarbeit zwischen Deutschland und dem Partnerland. Im zweiten Fall sind sie in Programme der Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit (GIZ) eingebunden. Im Sinne eines Mehrebenenansatzes sind sie z. B. in lokalen Gebietskörperschaften tätig, wo sie als Beratende die Umsetzung von auf der staatlichen Ebene initiierten Projekten begleiten.

Angesichts der gestiegenen Anforderungen vor Ort ergeben sich neue Herausforderungen in Bezug auf die Qualifikation der Fachkräfte. Von ihnen werden Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten verlangt, die sie nicht ohne Weiteres während ihrer Ausbildung und Berufstätigkeit in Deutschland erwerben können. Um sich die erforderlichen Kompetenzen anzueignen, durchlaufen die Fachkräfte einen Weiterbildungs- und Lernzyklus, der sie über ihre gesamte Dienstzeit hinweg begleitet – von der Vorbereitung über das arbeitsintegrierte informelle Lernen vor Ort bis zur Nachbereitung.

Vorbereitung

Fachkräfte absolvieren vor ihrem Einsatz eine vier Wochen bis sechs Monate umfassende Vorbereitungsphase. Gesetzt sind dabei die Standard- bzw. *Inhouse*-Kurse, die die Entsendeorganisationen allein oder in Kooperation mit anderen Organisationen bzw. spezialisierten Fort- und Weiterbildungsinstituten anbieten. Thematisch spannt sich der Bogen von einer Einführung in die Entwicklungspolitik über Kurse zum Thema Auftrags- und Projektmanagement bis hin zu Sicherheitstrainings (z. B. Erste Hilfe, Fahrsicherheit). Ein weiterer Schwerpunkt sind Kurse/Beratungen zur Belastungsprävention.

Hinzu kommen individuell zugeschnittene Angebote. Die meiste Zeit nimmt das Erlernen der Landessprache und idealerweise auch einer lokalen Sprache in Anspruch. Die Akademie für Internationale Zusammenarbeit (AIZ) in Bonn-Röttgen bietet Kurse in 80 Verkehrs- und Landessprachen

an.³ Weitere Eckpunkte bilden die Beschäftigung mit der Landeskunde und den interkulturellen Besonderheiten des Partnerlandes.

Die konkreten Schritte und Elemente der Vorbereitung werden in der Regel gemeinsam mit der Fachkraft vereinbart. Je nach Voraussetzungen und Anforderungen der zu besetzenden Stelle können die Fachkräfte ganz unterschiedliche Angebote nutzen – z. B.:

- Projektmanagement,
- Beratungsrollen und Beratungskompetenzen,
- Organisationen verstehen – Veränderungen begleiten,
- Planung, Monitoring und Evaluation,
- Präsentation und Öffentlichkeitsarbeit,
- Informationsveranstaltungen für mitausreisende Partner/-innen und Familienmitglieder.

Schließlich können Fachkräfte bei Bedarf Fachkurse an spezialisierten Einrichtungen in Deutschland oder im Ausland belegen. Ausreisende Ärzte können sich z. B. an der Akademie für Globale Gesundheit und Entwicklung in Tübingen mit den Anforderungen der Tropenmedizin vertraut machen. Die individuelle Vorbereitung wird schließlich durch Einzelkurse zu spezifischen Fachgebieten und Themen, Informationsbesuche, Konsultationen und Hospitationen bei potenziellen Partnern und Behörden sowie die Teilnahme an Tagungen und Konferenzen zu relevanten Themen abgerundet.

Ein besonderer Zweig des Entwicklungsdienstes ist der Zivile Friedensdienst (ZFD). Die Programme und Projekte des ZFD sind im Bereich der internationalen Konfliktprevention, Konfliktnachsorge und Friedensförderung angesiedelt. Friedensfachkräfte werden nach Kolumbien, Kosovo, Südsudan, Nordirak, Mindanao/Philippinen und in viele weitere Konfliktregionen entsandt, um dort entweder in lokalen Partnerorganisationen oder in eigenen Teams zu arbeiten. In den Programmen geht es z. B. darum, Schulen bei der Stärkung einer Kultur des friedlichen Umgangs mit Konflikten zu unterstützen oder Organisationen und Einrichtungen bei der Aufarbeitung der Konfliktvergangenheit zu beraten. Ein weiterer Schwerpunkt ist der Austausch und die Zusammenarbeit mit Journalisten – mit dem Ziel, sie mit den Grundsätzen eines konfliktsensiblen Journalismus vertraut zu machen.

Die wichtigste Aus- und Weiterbildungseinrichtung innerhalb des ZFD ist die Akademie für Konflikttransformation (AfK) in Köln. Der zehnwöchige Kurs, der mit einem Zertifikat als »Friedens- und Konfliktberater/-in« abschließt, gliedert sich in drei Phasen: Am Anfang geht es um eine Einführung in Grundbegriffe der zivilen Friedens- und Konfliktarbeit, Konflikttheorien, Kommunikation, Konfliktpsychologie (z. B. Gruppendynamik, Stereotype und Vorurteile) sowie Macht und Gewalt in Konfliktkontexten. In der zweiten Phase steht die Vermittlung von Methoden im Mittelpunkt – z. B.:

- Konflikt- und Wirkungsanalyse,
- Interventionsformen, wie Verhandlung, Mediation, Dialog und Beratung,
- Planung/Strategieentwicklung, Monitoring und Evaluation
- Selbstfürsorge.

In der letzten Phase erhalten die Teilnehmenden die Mög-

lichkeit, ihre neuerworbenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten in einer komplexen Konfliktsimulation zu erproben.

Mitunter schließen sich nach der Ausreise weitere Vorbereitungskurse im Partnerland an. Meist sind das Sprachkurse. Außerdem gibt es für Fachkräfte vereinzelt die Möglichkeit, Kurse zu speziellen Fachthemen zu belegen, die nur im Partnerland bzw. in der Region angeboten werden (z. B. Kaminchenzucht in Afrika).

Für die Zeit ihres Einsatzes stehen den Fachkräften weitere Wege der Fort- und Weiterbildung offen. Es lassen sich im Wesentlichen zwei Formen unterscheiden: Zum einen organisieren Entsendeorganisationen vor Ort Fachseminare, die in der Regel von eigenen Trainer/-innen durchgeführt werden. Ein Beispiel ist *Capacity WORKS* – ein Werkzeugkasten für die Gestaltung von Kooperationsbeziehungen in der Entwicklungszusammenarbeit.⁴ Zum anderen steht ein jährliches Budget von etwa 500 bis 1.000 Euro pro Fachkraft für Weiterbildung zur Verfügung, mit dem sie – in Absprache mit ihrer Entsendeorganisation – Weiterbildungskurse finanzieren können.

Informelles Lernen während des Einsatzes

Die Unterstützungsangebote der Entsendeorganisationen für das informelle Lernen der Fachkräfte vor Ort reichen von Maßnahmen der Personalführung (z. B. Mitarbeitendegespräche, Besuche am Arbeitsplatz) über verschiedene Formate des kollegialen Austauschs und Lernens (z. B. Teammeetings, Regionaltreffen) bis hin zur regelmäßigen Begleitung – per Skype – durch professionelle Coaches.

Für Fachkräfte, die innerhalb einer Partnerorganisation tätig sind, ist dieser konkrete soziale Kontext der wichtigste informelle Lernort. Im Zentrum steht dabei die Beziehung zum jeweiligen »Counterpart«, d. h. dem Mitarbeiter bzw. der Mitarbeiterin, der/die als Ansprech- und Kooperationspartner benannt wurde. Innerhalb und jenseits der Partnerorganisation bestehen zahllose Möglichkeiten, informelle Lernarrangements anzubahnen und zu nutzen. Beispiele sind Beratungs-, Monitoring- und Evaluationsprozesse in der Organisation und in ihrem Umfeld oder der Aufbau und die Nutzung von Lernpartnerschaften und Netzwerken, z. B. über die Teilnahme an Konferenzen und die Mitwirkung in nationalen und internationalen Fachgremien.

Nachbereitung

Die »Rückkehrer-Arbeit« verläuft im Wesentlichen in zwei Stufen. Am Anfang stehen die Angebote der Entsendedienste, die je nach Entsendeorganisation sehr unterschiedlich ausfallen. Die meisten Organisationen führen (zwei- bis fünftägige) Rückkehrertage durch, in deren Verlauf u. a. die Erfahrungen des Einsatzes bilanziert und reflektiert, Kritik und Vorschläge zusammengetragen sowie Informationen und Tipps zu sozialen Unterstützungsleistungen, zur Arbeitsmarktsituation und zum Bewerbungsverfahren gege-

ben werden. Auch das eigentliche Debriefing der Fachkräfte, einschließlich psycho-sozialer Beratung, wird von den Diensten sehr unterschiedlich gehandhabt. Während eine Entsendeorganisation dafür ein mehrtägiges Treffen mit professionellen Beratenden anbietet, ist bei einer anderen Organisation dafür »nur« ein Gespräch mit den zuständigen Vorgesetzten vorgesehen.

Die zweite Stufe der Rückkehrerarbeit, die vor allem auf die Unterstützung der beruflichen Reintegration ausgerichtet ist, wird hauptsächlich vom Förderungswerk der Arbeitsgemeinschaft der Entwicklungsdienste (AGdD) organisiert und betreut. Die Angebote des AGdD-Förderungswerks umfassen u. a. folgende Maßnahmen:

- Seminare zur Kompetenzbilanz nach dem Entwicklungsdienst,
- Seminare zur beruflichen Orientierung,
- Beratung und Information zu beruflicher Orientierung, Weiterbildung und Bewerbungen,
- Fortbildungsförderung durch Darlehen.

Neue Herausforderungen

Der Überblick über das Qualifizierungs- und Lerngeschehen während des Entwicklungsdienstes belegt eindrücklich, welche anspruchsvolle Arbeit die Entsendeorganisationen und Institute leisten. Zugleich zeigen die Ergebnisse der DEval-Evaluierung und der AGdD-Studie aber auch, dass die Weiterbildungsangebote und die Lernbegleitung seitens der Entsendeorganisationen noch nicht mit den gestiegenen Anforderungen vor Ort Schritt halten. So absolvieren z. B. noch längst nicht alle Fachkräfte einen Beratungskurs während der Vorbereitung. Eine supervisorische Begleitung ihrer Beratungstätigkeit vor Ort findet kaum statt. Auch bei der Vermittlung und Aneignung anderer Schlüsselkompetenzen, wie Vernetzung, neue Medien, Fundraising und Konfliktbearbeitung sowie politische Analyse- und Handlungsfähigkeit, gibt es Nachholbedarf.

Ein weiterer zentraler Punkt wird von der AGdD-Studie thematisiert. Er betrifft die Frage, wie die Lernbiografie, die die Fachkräfte während ihres Einsatzes durchlaufen, möglichst aussagekräftig und überprüfbar erfasst und dokumentiert werden kann. Da das Gros der Weiterbildung und Kompetenzentwicklung während der Dienstzeit non-formal und informell erfolgt, können die Fachkräfte nach ihrer Rückkehr bislang lediglich einige Teilnahmebescheinigungen für absolvierte Kurse und ein mehr oder weniger aussagekräftiges Arbeitszeugnis vorweisen. Zu beiden Themen macht die AGdD-Studie konkrete Vorschläge. Bezogen auf die Weiterbildung und Lernbegleitung wird den Entsendeorganisationen und Instituten empfohlen, noch deutlich kreativer und mutiger auf Erfahrungen und Forschungsergebnisse zurückzugreifen, die auf dem Gebiet des Erwachsenenlernens vorliegen. Im Rahmen dieses Beitrags können nur drei Punkte angerissen werden:

- Reflexion und Stärkung der Metakompetenzen und Selbstlernkompetenzen der Fachkräfte während der Vorbereitung (z. B. Erarbeitung von Stärke-Schwächen- und/oder Kompetenzprofilen; Vermittlung von Lernstrategien)

- Unterstützung und Begleitung des informellen Lernens der Fachkräfte am Arbeitsplatz und darüber hinaus (z. B. Schulung von Führungskräften und Mitarbeitenden der Weiterbildungsinstitute für ihre Rolle als »Lernbegleiter«).
- Aufbau und Weiterentwicklung virtueller Lern-, Wissens- und Kollaborationsplattformen und deren Verknüpfung mit dem Wissensmanagement der Entsendeorganisation.

Was die Erfassung und Dokumentation der während des Einsatzes erworbenen Kompetenzen angeht, empfiehlt die Studie den Entsendeorganisationen, das Instrument des Kompetenzpasses aktiv zu nutzen. Auf diese Weise könnte einerseits das non-formale und informelle (Selbst-)Lernen der Fachkräfte wirksamer begleitet und andererseits die absolvierten Lernschritte und angeeigneten Kompetenzen transparent und überprüfbar dokumentiert werden.

Als einen ersten Schritt haben sich die AGdD und die Entsendeorganisationen bereits darauf verständigt, gemeinsam mit dem Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE) einen spezifischen ProfilPASS für den Entwicklungsdienst zu konzipieren. Sie können dabei an den produktiven Austausch anknüpfen, der im Zuge der Erarbeitung der Studie mit Forscher/-innen des DIE und des BiBB begonnen hat. Die Finanzierung des gemeinsamen Projekts wurde Mitte Januar vom Ministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) bewilligt.

Weiter in die Zukunft weisen Überlegungen, wie während der Dienstzeit non-formal und informell erworbene Kompetenzen gezielt in Richtung formale Qualifikationen weiterentwickelt und »gehärtet« werden können. Hier bietet sich insbesondere die Zusammenarbeit mit zwei Projekten in den Berufsfeldern Beratung (GRETA) und Erwachsenenbildung (NFB) an.⁵ Dort werden bereits seit mehreren Jahren eigene Zertifizierungssysteme entwickeln, die perspektivisch berufserfahrenen Berater/-innen bzw. Erwachsenenbildner/-innen die Möglichkeit eröffnen sollen, durch weiterführende Kurse und geeignete Prüfungsverfahren einen formalen Abschluss zu erwerben.

Anmerkungen

- 1 DEval 2015, S. 26 u. 94.
- 2 Ebd., S. x, xi.
- 3 <https://www.gjz.de/akademie/de/downloads/gjz2013-de-aiz-liste-unterrichtete-sprachen.pdf>, aufgerufen am 9.3.2018.
- 4 <https://www.gjz.de/fachexpertise/html/4619.html>, aufgerufen am 9.3.2018.
- 5 Das Nationale Forum Beratung (NFB) unterstützt Berater/-innen und Beratungseinrichtungen bei der Weiterentwicklung der Qualität und Professionalität. Dazu gehören Qualitätsstandards (BeQ), ein Kompetenzprofil sowie ein Qualitätsentwicklungsrahmen (QER) (<http://bequ-konzept.beratungsqualitaet.net>).

Literatur

- AGdD (2017): Entwicklungsdienst qualifiziert. Wie Fachkräfte lernen und ihre Kompetenzen entwickeln. Bonn: Arbeitsgemeinschaft der Entwicklungsdienste. https://www.agdd.de/fileadmin/user_upload/Bilder/2_A-BE/2.4_Studie_Entwicklungsdienst_qualifiziert/AGdD_Studie_Entwicklungsdienst_qualifiziert.pdf
- DEval (2015): Entwicklungshelferinnen und Entwicklungshelfer. Ein Personalinstrument der deutschen Entwicklungszusammenarbeit. Bonn: Deutsches Evaluierungsinstitut der Entwicklungszusammenarbeit (DEval)

Gertrud Wolf

Fernstudium stärkt Ehrenamt stärkt Gemeindearbeit

Die Evangelische Arbeitsstelle Fernstudium und die Situation des Ehrenamts

84

Die Herausforderungen für die Pfarrgemeinden durch demografische Umbrüche, finanzielle Einbußen, Kirchenaustritte und vieles mehr sind für evangelische und katholische Gemeinden weitgehend ähnlich: Sie bedeuten geringere Ressourcen, weniger Mittel für hauptberufliches Personal und strukturelle Veränderungen, wie z. B. die Zusammenlegung von Kirchengemeinden oder anderen institutionellen Einheiten. Solche Krisen bieten immer Chance und Risiko zugleich. Eine Chance etwa besteht darin, dass durch die Wandlungsprozesse das Ehrenamt eine neue Würdigung erfährt.

Freiwilliges Engagement ist für die Kirche so wichtig wie für die Gesellschaft. Nach Schätzungen des Statistischen Bundesamtes gibt es in Deutschland etwa 14 Millionen Freiwillige (Erhebung 2016); davon sind viele im Umfeld der christlichen Kirchen aktiv. Eltern, die freiwillig an der Gestaltung der Kindergottesdienste mitwirken, Chormitglieder, die Gottesdiensten wie kirchenmusikalischen Veranstaltungen ihre Prägung geben, Gesprächs- und Bibelkreise, die christlichen Glauben weitergeben, Menschen, die sich in den sozialen kirchlichen Einrichtungen in Pflege und Fürsorge engagieren.

Traditionell geringes Ansehen

Ein Ehrenamt ist eine freiwillig ausgeübte, unentgeltliche Tätigkeit. In einer monetär ausgerichteten Gesellschaft ist das Ehrenamt daher nicht unbedingt hoch angesehen. Anders als etwa in Amerika, hat ehrenamtliches Engagement in Deutschland keine traditionell hohe Anerkennung. Das geringe Ansehen

des Ehrenamtes wird etwa dann deutlich, wenn darüber diskutiert wird, ob es von Vorteil sei, das Ehrenamt im Lebenslauf bei einer Bewerbung zu erwähnen. Bewerbungstrainer raten dazu, es nur dann zu erwähnen, wenn es wirklich mit dem angestrebten Beruf in Zusammenhang steht, ansonsten könne ehrenamtliches Engagement eben auch so gedeutet werden, dass jemand zu viel Zeit habe oder zu altruistisch eingestellt sei. Ehrenamtler haben es aber auch intern oft schwer: Von Hauptamtlichen werden sie bisweilen als billiges Helppersonal angesehen und manchmal sogar als Störer des Betriebsablaufs empfunden. Nicht verwunderlich ist der Genderaspekt: Mehr als die Hälfte aller ehrenamtlich tätigen Personen sind Frauen. Wahrscheinlich verschieben sich diese Zahlen je nachdem, ob das Ehrenamt eher im sozial-fürsorglichen oder etwa mehr im Freizeitbereich ausgeübt wird.

Bildung gewinnt Relevanz

Wenn durch die Veränderungsprozesse in Kirche und Gemeinde das Ehrenamt in den Vordergrund rückt, so muss es auch zu einer Stärkung des Ehrenamtes kommen. Dabei ist Bildung ein wichtiger Bestandteil. Betrachtet man andere Bereiche, in denen ehrenamtliche Tätigkeiten sogar konstitutiv sind, so fällt auf, dass der Bildungsaspekt mit zunehmender Bedeutung des Ehrenamtes ebenfalls an Relevanz gewinnt. Sportvereine könnten ohne ehrenamtliche Mitarbeiter überhaupt nicht existieren, hier wird der Bildungsanspruch deshalb recht großgeschrieben. Der Deutsche Fußballbund bietet auf seiner Homepage sogar ein kos-

tenloses Online-Seminar zum Thema: »Führen im Ehrenamt« an. Als klar wurde, dass die Flüchtlingswelle nicht ohne Ehrenamtliche zu bewerkstelligen war, gab es – mit etwas Verzögerung – auch die ersten Bildungsangebote: Umgang mit Trauma, gesetzliche Vorgaben in Asylverfahren, Selbstschutz und Burnoutprophylaxe. Diese waren und sind Bildungsthemen, die sich direkt an Ehrenamtliche in der Flüchtlingshilfe richten. Für die Kirchen bedeutet dies, dass bei einem steigenden Bedürfnis nach ehrenamtlichem Engagement auch entsprechende Bildungsangebote für die Ehrenamtlichen vorgehalten werden müssen.

Fehlender Nachwuchs

Fehlender Nachwuchs im Ehrenamt ist laut einer Umfrage der Zeitschrift Christ & Welt das größte Problem evangelischer und katholischer Kirchengemeinden.

Bildungsangebote bedeuten für die Ehrenamtlichen eine höhere Qualifikation und ein höheres Ansehen, für die Kirchengemeinden bedeutet es, dass sie sich mit Fragen der Personalentwicklung im Bereich des Ehrenamtes auseinandersetzen müssen und für die Gesellschaft bedeutet es, das Ehrenamt ernst zu nehmen und nicht als Synonym für billige Arbeitskraft zu sehen. Für die Aufwendungen im Ehrenamt sieht der Gesetzgeber zwar einen geringen steuerfreien Betrag vor. Häufig scheuen sich Institutionen jedoch, diesen zu gewähren, weil sie entweder nicht zugeben wollen, dass sie Arbeiten durch Ehrenamtliche ausführen lassen, oder es angebliche oder tatsächliche Hürden gibt.

Das Ehrenamt muss dringend attraktiv werden, und dazu gehört neben dem Abbau dieser Hürden auch ein entsprechendes Bildungsangebot. Am besten mit solchen Angeboten, die zugleich die Employability – also die Wettbewerbsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt – erhöhen.

Qualifizierung für Kirchengemeinden

Für die meisten Institutionen, in denen Ehrenamtliche arbeiten, gilt allerdings, dass sie keine eigenen Qualifizierungen anbieten können, sondern auf überregionale Bildungsangebote – z. B. von Dachverbänden – zurückgreifen müssen. Die Evangelische Arbeitsstelle Fernstudium ist eine ehemalige Einrichtung der EKD und gehört seit 2008 zum Comenius Institut in Münster. Wir bieten seit über 45 Jahren verschiedene Kurse an, die besonders auf die Qualifizierung von ehrenamtlichen oder nebenberuflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Kirche und Gemeinde abzielen. Das Format des Fernstudiums ist deshalb besonders geeignet, weil es überregional angeboten und unterschiedlich ausgestaltet werden kann. Es liefert ein Grundgerüst, das an die unterschiedlichen Bedürfnisse angepasst werden kann, ist also wesentlich flexibler als gewöhnliche Bildungsangebote.

Die spezielle Fernstudiendidaktik sieht vor, dass die Kurse verschiedene Vertiefungsstufen haben, in denen durch Selbststudium unterschiedliche Niveaus im Hinblick auf den zu erreichenden Wissens- und Kompetenzzuwachs erreicht werden können. So wird es möglich, gleichzeitig unterschiedliche Zielgruppen anzusprechen, ohne Qualitätsverluste hinnehmen zu müssen. Durch verschiedene Zusatzangebote, wie Präsenzphasen, Einsendeaufgaben, Studiengruppen, Mentoring und persönliches Coaching, können die Studienbriefe in jeweils unterschiedliche Lernkontexte eingebunden und curricular den jeweiligen Bedürfnissen angepasst werden. So entstehen Kurse, die zur Qualifikation sowohl von hauptamtlichen als auch

nebenberuflichen und ehrenamtlichen Personen eingesetzt werden können. Als Beispiel sei hier der »Grundkurs Erwachsenenbildung« genannt.

Wer Erwachsene aus- oder weiterbilden will, muss über andere Kompetenzen verfügen als ein Lehrer. Mit dem Fernlehrgang »Grundkurs Erwachsenenbildung« verfolgt die Arbeitsstelle das Ziel, Menschen fit zu machen, um Erwachsene bei ihren Lernprozessen angemessen zu begleiten, eigene Kursreihen zu entwickeln und Präsenzseminare methodisch ansprechend zu gestalten. Die Zielgruppe ist bewusst heterogen: Pfarrerinnen und Pfarrer, die ihre erwachsenenpädagogischen Kompetenzen verbessern wollen, Ehrenamtliche, die Kurse leiten und sogar Hauptamtliche in Volkshochschulen können mit diesem Kurs arbeiten und sich weiterqualifizieren. Es gibt einzelne Personen, die den Kurs im mindestens neunmonatigen Selbststudium absolvieren, Einsendeaufgaben einreichen und an einer Abschlussprüfung teilnehmen bis hin zu ganzen In-House-Schulungen. Aktuell z. B. in Sachsen, wo laut Weiterbildungs-gesetz für nicht akademisch ausgebildete Pädagogen/-innen in Weiterbildungseinrichtungen eine Zusatzqualifizierung erbracht werden muss, die über vier Semester geht.

Grundkurs Erwachsenenbildung

Der Grundkurs Erwachsenenbildung umfasst vier thematische Studienbriefe und ein Einführungsheft. Die Hefte sehen Aufgaben vor, die im Selbststudium erarbeitet werden, als Einsendeaufgabe zur Korrektur eingereicht oder als Impuls für eine Gruppenarbeit fungieren können. Am Ende jedes Heftes gibt es auch eine explizite Aufgabenstellung für die Gruppenarbeit. Die Arbeitsformate sehen Einzelarbeit, Arbeit in Peer- oder Studiengruppen oder Seminararbeit vor. Die Curricula können jeweils angepasst werden. Neben dem organisatorischen Vorteil bietet diese Vorgehensweise noch einen finanziellen Benefit. Die günstigste Variante im Selbststudium kostet, inklusive der

Einreichung und Korrektur von vier Einsendeaufgaben, 160 Euro. Ein Preis, den sich Institutionen durchaus leisten können, um damit ihr ehrenamtliches Personal weiter zu entwickeln. Für die Prüfung wird zwar nochmal eine zusätzliche Gebühr erhoben, allerdings gibt es Rabatte, wenn Einrichtungen gleich mehrere Kurse buchen.

Weitere Informationen: www.fernstudium-ekd.de

Beispiel Grundkurs Erwachsenenbildung

Einführungsheft:

So lerne ich mit einem Fernkurs Kleine Geschichte der Erwachsenenbildung

Studienbrief 1: Bildung

Bildung oder Erziehung? Bildung als Entwicklungsprozess, Demokratie und Bildung, Wertebildung, Bildung aus evangelischer Sicht, inklusive Pädagogik, Bildungsgerechtigkeit, die Bildungstheorie Paulo Freires.

Studienbrief 2: Lernen

Konstruktionen des Erwachsenseins, das Gehirn als Lernort, zur Biologie des Lernens, Lernziele von Erwachsenen, Lernen im Modus der Differenzierung, Lernen im Alter, Lebenslanges Lernen, Lerntypen, Lernwiderstände und Motivation.

Studienbrief 3: Didaktik / Methodik

Dynamik von Gruppenprozessen, die Rolle des Erwachsenenbildners, Teilnehmerorientiertes Lehren, Konfliktmanagement und Motivation, Kursplanung, kleine Methodenkunde.

Studienbrief 4: Gesellschaft im Wandel

Globalisierung und Individualisierung, Postmoderne Gesellschaft, Demographischer Wandel, Mobilität, Was sind Milieus und welche Bedeutung haben Milieustudien für die Erwachsenenbildung?

Dr. Gertrud Wolf leitet die Evangelische Arbeitsstelle Fernstudium im Comenius Institut.

Michaela Obermeier, Klaus Lehner

Die Kirche im Dorf lassen ...

Innovative Ideen mit den Bildungsbeauftragten in der Erzdiözese München und Freising

Ja, der Titel ist nicht neu. Aber angesichts der gravierenden gesellschaftlichen, kirchlichen und pfarreilichen Veränderungen im »Dorf« eine aktuelle Herausforderung. Denn »Dorf« ist für die Menschen ihr Lebensraum, der Heimat und Beheimatung bieten soll. Eine Möglichkeit dazu ist die lokale Erwachsenenbildung in katholischer Trägerschaft. Sie kann sinnvolles, niedrigschwelliges und ortsnahe Angebot leisten, damit »um den Kirchturm rum was los ist«, auch wenn dieser möglicherweise hauptamtlich verwaist ist.

Dazu braucht es den Willen für eine lokale und flächenbezogene Erwachsenenbildung – und es braucht Männer und Frauen, die kenntnisreich, planerisch und organisatorisch umsetzen: Bildungsbeauftragte, oder wie sie in einem unserer Bildungswerke heißen: lokale Bildungsmanager/-innen.

In den 14 Bildungswerken (BW) der Erzdiözese gibt es verstärkt seit der letzten und vor allem im Umfeld der aktuellen Pfarrgemeinderatswahl 2018 verschiedene Modelle zur Gewinnung und Unterstützung ehrenamtlicher Bildungsbeauftragter.

Programm-Stammtisch

In vielen BW wurden vor der Programmplanung lokale/regionale Planungstreffen ins Leben gerufen. In Dachau heißt das »Programm-Stammtisch«. Zentral ist der Austausch der Bildungsbeauftragten über aktuelle Themen, Referent/-innen, Wünsche und Ideen zum nächsten Programm; ein Themen-Input und Informationen zum Jahresschwerpunkt komplettieren das Treffen. Bei einigen gibt es dazu noch eine Planungshilfe in gedruckter Form. Im BW Berchtesgadener Land heißt das »20 beste Tipps für Ihr Erwachsenenbildungsprogramm«. Allen Formen gemeinsam ist das Ziel,



den ehrenamtlichen Mitarbeiter/-innen als Ideengeber für das lokale Programm zu dienen.

Motivieren, Kontakt halten, Anstöße geben: Dafür gibt es ebenfalls in Berchtesgaden das »E-Blattl«. Das Infomagazin kommt viermal jährlich in digitaler Form heraus und bietet kompakt Hintergrundes zu aktuellen Themen, Internes aus dem BW, Literaturtipps und relevante Links für die Bildungsarbeit.

Ganz »klassisch« sind die Formen der regelmäßigen Mitarbeitendenfortbildung zu Themen wie »Einführung in die Arbeit«, »Wie geht WERBUNG«, »Rhetorik« und »Teamarbeit«. Etabliert sind auch Formen der Wertschätzungskultur: z. B. Dankeschön-Veranstaltungen mit Kulturprogramm und Abendessen. Auch, dass die Bildungsbeauftragten mit Bild im Programmheft sichtbar sind, zählt z. B. in Dachau zur Wertschätzung, ebenso wie ein Videoclip auf der Homepage des BW mit Statements der Bildungsbeauftragten.

Ehrenamtliche Bildungsbeauftragte zu begleiten und zu unterstützen, war schon immer personales Angebot. Um Erwachsenenbildung gut vor Ort zu verankern, kommt dem eine zunehmende Bedeutung zu. Einige unserer BW haben dafür eigene Mitarbeitende angestellt. In Traunstein übernimmt das Coaching eine Kollegin auf Honorarbasis: Sie ist direkt ansprechbar für alle

thematischen oder organisatorischen Fragen rund um das dezentrale Angebot und steht zur Verfügung, um die Arbeit am Ort direkt zu unterstützen.

Das jüngste Projekt stammt aus dem BW Berchtesgadener Land. Zum 1. April 2018 wurde (u. a. gefördert aus Sondermitteln der Erzdiözese) eine auf zwei Jahre befristete Stelle mit acht Wochenstunden für die Unterstützung ehrenamtlicher Bildungsarbeit ausgeschrieben. Die Aufgaben sind Betreuung und Beratung bei der Planung, Organisation und Durchführung von Veranstaltungen, Wecken von Bildungsinitiativen und Unterstützung bei der Vernetzung mit anderen Bildungsträgern. Im Vorfeld der aktuellen PGR-Wahl Ende Februar haben die BW eine Werbekampagne zur Gewinnung ehrenamtlicher Bildungsbeauftragter entwickelt: »Lebendige Erwachsenenbildung gedeiht durch Ihr Engagement – Ideen sprießen lassen, Kontakte knüpfen, Projekte umsetzen – als Bildungsbeauftragte/r in Ihrer Gemeinde«. Die Aktion mit frischem Design umfasste Postkarten und Plakate sowie ein »give-away« mit Blumensamen.

Sehr erfolgreich ist ein Modell in Landshut: der 2. Vorsitzende des Bildungswerks war als Pastoralreferent in einem Pfarrverband aus neun Pfarreien tätig. Er führte dort »kleine« Planungstreffen ein, hat die Bildungsarbeit in den neun Pfarreien koordiniert, begleitet, nachgefragt und motiviert – und damit jedes Halbjahr ein vielfältiges Ortsprogramm mit Regionalbezug geschaffen. Das zeigt die Wichtigkeit der Unterstützung durch pastorale Mitarbeitende in der Pfarrei.

Michaela Obermeier, Dipl. Sozpäd. (FH), ist Geschäftsführerin im Kath. Kreisbildungswerk Berchtesgadener Land, Klaus Lehner, Dipl. Sozpäd. (FH), Geschäftsführer im Christlichen Bildungswerk Landshut.

Michael Schreiber

Bedeutender Stein für die Zukunft

Pfarrgemeinde ohne katholische Erwachsenenbildung – unvorstellbar!

Die überörtlichen Bildungswerke prägen – neben den Bildungshäusern, den Familienbildungsstätten und den Jugendbildungsstätten – zusammen mit den verantwortlichen Bildungsbeauftragten auf der Ebene der Pfarrgemeinde – die Fort- und Weiterbildungslandschaft der katholischen Kirche vor Ort. »Als Bildungsbeauftragte/r in den einzelnen Pfarreien und Pfarrverbänden sind Sie kein »Einzelkämpfer«, sondern Sie sollten immer in die pastorale Arbeit vor Ort integriert sein.«¹ Daher kennen niemand die Bildungsbedarfe der dort lebenden Menschen besser als Bildungsbeauftragte. Mit hoher Motivation, persönlichem zeitlichen Einsatz und enormer Professionalität prägen sie den »Lebensort der Erwachsenenbildung« in der Pfarrgemeinde.

Was passiert jedoch in diesen Zeiten der Fusionierung von Pfarrgemeinden, dem Priestermangel, den Umstrukturierungsprozessen und den perspektivisch zurückgehenden Kirchensteuermitteln? Fällt die Erwachsenenbildung und damit auch die Funktion des Bildungsbeauftragten dem Rotstift zum Opfer?

Aus organisationssoziologischer Sicht schärfen »schrumpfende« Organisationen ihren Blick für den Kernauftrag ihrer Organisation. Zu diesem Kernauftrag gehört laut Helmut Gabel aber definitiv ebenfalls die katholische Erwachsenenbildung mit ihren bischöflich Beauftragten.² Denn die Erwachsenenbildung unterstützt und qualifiziert Menschen nicht nur aus dem »Inner Circle« der eigenen Organisation »Kirche«, sondern erreicht auch zahlreiche Distanzierte, Andersdenkende und Zweifelnde – sie ermöglicht damit allen den Zugang zur Kernbotschaft Jesu Christi und das auf individuellem Glaubenswege für jede/n Einzelne/n. Für die Zukunft konstatiert dies auch die Diözese Rottenburg-Stuttgart mit ihrem nach wie vor aktuellen

innerkirchlichen Positionspapier zur Erwachsenenbildung mit der These »Gleichzeitig zeigen diese Begründungen die Unabdingbarkeit der Erwachsenenbildung auch für die Entwicklung und Gestaltung von Kirche auf.«³

Scharnier der Pfarrgemeinde

Damit dieses »Scharnier« der Pfarrgemeinde mit ihren Bildungsbeauftragten innerhalb der Pastoral vor Ort auch weiterhin reibungslos funktioniert, bedarf es einer Weiterentwicklung der Aufgaben- und Anforderungsprofile für die Bildungsbeauftragten.

Sie müssen »Themescouts innerhalb des Organisationsentwicklungsprozesses ihrer Pfarrgemeinde« sein, sich aus erwachsenenbildnerischer Sicht in den Strukturveränderungsprozess einbringen und die sich hieraus ergebenden Bildungsthemen für sich reklamieren. Haupt- und Ehrenamtliche in allen pastoralen Feldern und ihren Einrichtungen sind mit entsprechenden Qualifizierungen im Rahmen des Prozesses der Umstrukturierung und Erneuerung mitzunehmen. »Erwachsenenbildung in kirchlicher Trägerschaft ist vor die Aufgabe gestellt, daran mitzuarbeiten, dass ein Klima der Veränderung und Reform entstehen kann, in dem die Menschen mit Freude an Veränderungsprozesse herangehen und die aus Veränderungen resultierende Angst miteinander thematisieren können.«⁴

Gleichzeitig müssen die Netzwerker als »Bildungsbeauftragte« den Aufbau und die Intensivierung von Bildungsnetzwerken zwischen den einzelnen Lebens- und Glaubensorten wie Kindertageseinrichtungen, karitativen Institutionen oder offenen und verbandlichen Kinder-/Jugendtreffs innerhalb der Pfarrgemeinde, gerade an den

sogenannten Kirchorten, noch stärker als bislang forcieren.

Das Feld der ehrenamtlich Engagierten in einer Pfarrei muss aufgrund der immer stärker schwindenden hauptamtlich Tätigen von Bildungsbeauftragten noch aktiver mitgestaltet werden. Zum Beispiel im Bereich der Entwicklung von neuen Formaten zur Qualifizierung Ehrenamtlicher in bisherigen, aber gerade auch neuen Tätigkeitsbereichen in der sich umstrukturierenden Pfarrgemeinde.

Die Erwachsenenbildung kann, gemeinsam mit einer sich wandelnden Pfarrgemeinde, wesentliche Zukunftsprozesse anbahnen, konzipieren, umsetzen und evaluieren, wenn sich beide ihrer Stärken bewusst sind und vertrauensvoll die sich bietenden Synergieeffekte interaktiv nutzen möchten. Die Bildungswerke mit ihren Bildungsbeauftragten werden ein bedeutender Stein für die Zukunftsentwicklung der Pfarrgemeinden sein, ohne die der Prozess mit Sicherheit nicht erfolgreich und nachhaltig bewältigt werden kann.

Anmerkungen

- 1 Katholisches Bildungswerk Berchtesgadener Land e. V.: »Leitfaden für Bildungsbeauftragte. Etwas bewegen. Aufgaben. Kompetenzen. Veranstaltungsplanung. Praxisbeispiele. Service«, S. 5.
- 2 Vgl. Gabel, H. (2012): »Kirchliche Erwachsenenbildung – Luxus oder Kerngeschäft«. In: Stimmen der Zeit, Heft 4, April.
- 3 Diözese Rottenburg-Stuttgart: »Bildung – Orientierung – Begegnung: Innerkirchliches Positionspapier zur Erwachsenenbildung in der Diözese Rottenburg-Stuttgart« (2005) unter: http://www.keb-drs.de/fileadmin/downloads_abgerufen_13.12.2018.
- 4 Diözese Münster (2007): »Unsere Seelsorge. Katholische Bildungsarbeit. Alter Wein in neue Schläuche?« S. 5.

Michael Schreiber ist Referatsleiter Jugend- und Erwachsenenbildung der Fachstelle Bildungsmanagement und des Verbunds der katholischen Erwachsenenbildung im Bistum Münster.

Gerd Stratmann

Charismenorientierung in der Praxis

Jeder Mensch ist begabt – zum Segen für die Gemeinde

Zuallererst und ganz grundsätzlich: »Charismenorientierung« ist keine Mode-Erscheinung, keine pastorale Methode und kein Weg, die Arbeit der fehlenden Seelsorgerinnen und Seelsorger in den Gemeinden zu ersetzen! »Charismenorientierung« ist eine Haltung! Eine Grundüberzeugung! Eine Erfahrung mit dem Glauben und mit der Kirche!

»Charismenorientierung« nämlich besagt, dass ein jeder Mensch in einer Gemeinde von Gottes Geist begabt ist. Jeder Mensch verfügt über mindestens eine Gabe. All die vielen Gaben, die da in einer Gemeinde zusammenkommen, sind aus Gottes Geist und einander ebenbürtig. »Charismenorientierung« bewirkt ein wirklich geschwisterliches Zusammenleben in der Kirche und hebt das »Oben und Unten« auf.

Welche Fähigkeiten haben die Gemeindeglieder

Als wir uns entschlossen haben, diesen Weg zu gehen, haben wir bemerkt, dass wir unbewusst schon lange in diesem Sinne arbeiten: Wir achten und ehren die Möglichkeiten und Fähigkeiten, die Gemeindeglieder in die Gemeinde einbringen. Wir ermutigen sie, sich in dem, was sie können, zu betätigen. Wir fördern sie und geben ihnen Raum. Daraus erwächst eine große Lebendigkeit.

Um uns in dieser Haltung zu stärken und alle auf diesen Weg mitzunehmen, haben die Seelsorgerinnen und Seelsorger unserer Pfarreiengemeinschaft zuerst einen »Charistentest« gemacht, auf der Basis des Buches »Ich bin dabei« von Silke und Andreas Obenauer. Zu entdecken, welche Gaben in mir angelegt sind, ist sehr stärkend und ermutigend. Als nächstes haben wir die Mitglieder der Gremien damit befasst

und mit ihnen ein Charismenseminar durchlaufen. Das hat allen sehr gut getan und sie motiviert, ihr Engagement in der Gemeinde aus diesem Geist zu gestalten. Was heißt das konkret?

Den Gaben Raum lassen

Die Seelsorgerinnen und Seelsorger und die Gremien legen nicht mehr fest, was alles »angeboten werden« muss. Sondern wir ermutigen Menschen, ihren Gaben Raum zu geben. So ist ein älterer Mann auf den Plan getreten, der große Erfahrung in der Gastronomie hat. Es bildete sich ein Männerkochclub, und der richtet jedes Jahr ein Benefizessen aus, das Menschen aus der Gemeinde zusammenbringt und sie in ihrer Gemeinschaft stärkt.

Ein Mathematik- und Informatiklehrer verfügt über eine große Musikalität. Für die Osternacht hat er einen Projektchor aus zwei Gemeinden zusammengestellt. Indem er seine Gabe lebt, entsteht eine große Begeisterung unter den Sängerinnen und Sängern und auch in der Gemeinde, der die Musik zugute kommt.

In einer Gemeinde treffen sich ca. sechs Menschen etwa alle sechs Wochen, tauschen sich über einen Schrifttext für den kommenden Sonntag aus und bereiten authentisch und in kreativen Formen die Verkündigung vor – und alle lassen sich davon beeindruckt. Diese Reihe könnte endlos fortgesetzt werden.

Die Konsequenzen für die Gemeindeleitung sind:

- für Aktionen und Initiativen die zu suchen, die entsprechend begabt sind und nicht mehr »den Bock zum Gärtner« zu machen;
- nicht mehr die zu überreden, die nur gutwillig sind oder nicht Nein sagen können;

- auszuhalten, dass ein Projekt nicht stattfinden kann, weil sich die passend begabten Menschen nicht finden;
- zu fördern, dass jemand sich ausprobieren darf, ohne sofort und für alle Zeit vereinnahmt zu werden;
- ggf. Menschen freundlich und wertschätzend anzusprechen, die ihre Gabe nicht in ihrer Tätigkeit, sondern ganz woanders haben;
- immer neu die Gaben in Menschen aufzuspüren und sie darin zu ermutigen;
- in all dem den Geist Gottes am Werk sehen zu lernen, der einer Gemeinde so Lebendigkeit schenkt, also: sich geistlich auf den Weg zu machen.

Dazu kann es helfen, allen, die interessiert sind, ein »Charismenseminar« zu ermöglichen. Einmal haben wir das bisher getan und planen weitere Seminare. Wichtig ist auch, dass die Gremien sich immer wieder neu in der Grundhaltung der »Charismenorientierung« stärken und sensibel werden oder bleiben für die Wirkkraft von Gottes Geist in den Menschen.

Das Bildungswerk könnte hier stützend tätig werden, indem es Menschen in der Haltung der »Charismenorientierung« schult, ihnen vor Ort hilft, ihre Gaben zu entdecken und so das Gemeindeleben auf neue Füße zu stellen.

Es ist ein lohnender Weg, auf dem uns um die Kirche nicht mehr bange sein muss.

Gerd Stratmann ist Pfarrer in der Pfarreiengemeinschaft Südhöhen in Wuppertal.

Praxishilfen und Publikationen

Wenn Laien mehr in die Gemeindearbeit und in Entscheidungsprozesse einbezogen werden sollen, sind gute Praxishilfen gefragt. Ein Beispiel ist die Neuerscheinung von Andreas Kusch **Entscheiden im Hören auf Gott. 45 Methoden für das Arbeiten und Planen in der Gemeinde** (Vandenhoeck & Ruprecht 2017, 166 S., 25 Euro). Da geht es zum Beispiel um »Brainstorming mit Gebetsinspiration«, »Bibel-Visualisierung mit Moderationswand«, »Stoßgebete für Tagesordnungspunkte«,



»Gebetsspaziergänge vor Ort« oder »spirituelle wertschätzende Erkundung«. Alles Ideen, in Sitzungen und Entscheidungsprozessen religiöse Methoden zum Einsatz und zur

Wirkung kommen zu lassen. Ein interessanter Ansatz gerade in Zeiten hitziger Diskussionen in Gemeinden, wenn es etwa um Pfarrzusammenlegungen oder Kirchenschließungen geht.

Unter »Lokaler Kirchenentwicklung« versteht Martin Wirth einen innerkirchlichen Prozess, der der wachsenden Bedeutungslosigkeit der Kirche in der Gesellschaft glaubwürdig und überzeugend entgegentritt. Er zeigt in seinem Buch **Gesegnet, um Segen zu sein: In gemeinsamer Verantwortung lokal**



Kirche entwickeln (Echter 2018, 2. Aufl., 167 S., 12,90 Euro) auf, wo und in welchem Umfang Verantwortung wahrzunehmen ist. Gemeindeleitungsteams aus Freiwilligen

kommt dabei eine besondere Rolle zu. Martin Wirth widmet die Hälfte des Buches zunächst grundlegenden theologischen Erklärungen, Bezügen aus der Bibel, unterbrochen mit Gebeten und Impulsen. Es folgen Beschreibungen, Dokumente und Positionen aus neuerer Zeit sowie praxisnah und mit Beispielen versehen der Weg einer »Werkstatt Lokale Kirchenentwicklung«.

Pastorale Innovationskompetenz

Eine von üblichen Lese- und Nutzungsgewohnheiten abweichende Publikation haben Florian Sobetzko und Matthias Sellmann mit dem **Gründerhandbuch für pastorale Startups und Innovationsprojekte** vorgelegt (Echter 2017, 2. Aufl. 39 Euro, 454 S.). »Das Gründerhandbuch erklärt und motiviert den Erwerb von pastoraler Innovationskompetenz. Diese entsteht aus dem Dialog von ökonomischen Einsichten, einer Theologie des Gründens, den Praxiserfahrungen von kirchlichen GründerInnen und dem Wissen aus mehrjähriger Beratung und Kursarbeit im Feld.« Um das besser zu verstehen, muss man einen Blick in das gewaltige 454-seitige Konvolut wagen, z. B. Kapitel 8.1.: »Pastorales Innovationsmanagement«. Da heißt es etwa: »Erneuerung und Läuterung sind also zwei Hauptverben kirchlicher Präsenz. In der Sprache der Enterpreneuren: Kirche muss innovieren (erneuern) und exnovieren (läutern). Das Wort Exnovation bezeichnet im Innovationsmanagement die Abkündigung von etwas Altem. Alte Produkte und



Dienstleistungen müssen im unternehmerischen Lebenszyklusmanagement von Zeit zu Zeit abgekündigt werden, um Raum für Neues zu machen.« Das ist für die Kirche ein echtes Problem, geben die Autoren zu bedenken »End of Lifecycle« gibt es in Glaubensfragen eben nicht ... Aber es gibt ein solches Buch, in dem man sich mit Spaß und Neugier über Innovationen wie »Ecclesiopreneur«, die Pionier-Seelsorgerin, verschiedenste Methoden wie etwa Storytelling oder die »Canvasmethode« informieren kann.

Distanz oder begeisternde Zuwendung

Aus demselben Institut, dem Zentrum für angewandte Pastoralforschung (ZAP), kommt auch die Neuerscheinung von Thomas Wienhardt **Qualität in Pfarreien. Kriterien für eine wirkungsvolle Pastoral**. Die umfangreiche Studie ist seine Habilitationsschrift, in der er Qualitätskriterien nach dem Modell der European Society for Quality Management (EFQM) erhebt. Dazu hat er eine Umfrage mit zahlreichen Items und Analysen vorgenommen. Seine Ergebnisse zeigen z. B., dass sich zwei Pfarreitypen positiv hervorheben: Traditionell ausgerichtete Pfarreien mit einer gewissen Distanz zur Moderne und vor allem Pfarreien des Typs »begeisternde Zuwendung«, die einen breiteren Milieu-Querschnitt integrieren können. Als Qualitätsmerkmale für eine wirkungsvolle Pastoral nennt der Autor, dass die Arbeit in den Gemeinden lebensnah, niederschwellig, spirituell, diakonisch, teamorientiert, kommunikativ, kontinuierlich, zielorientiert sowie zuverlässig sein sollte und Ehrenamtliche integriert.

In der Diskussion um die Neuausrichtung von Pfarrgemeinden und Kirche melden sich in der aktuellen Umbruchphase auch die bewährten Diskutanten zu Wort, wie etwa Paul M. Zulehner mit seinem Buch **Neue Schläuche für jungen Wein: Unterwegs in eine neue Ära der Kirche**. Die Jahrhunderte währende Zeit der Volkskirche sei definitiv zu Ende, heißt es im Klappentext. In dem Buch geht es um den Umbau in

den Diözesen, um eine »neue Gestalt der Kirche, die aus der Verwurzelung in Gott solidarisch bei den Menschen ist.« (Patmos 2018, 2. Aufl. 200 S., 15 Euro). Der Herder-Verlag hat Anfang 2018



zwei neue Bücher zum Thema publiziert: **Kirchenaustritt – oder nicht? Wie Kirche sich verändern muss** (2018, hg. von Markus Etscheid-Stams, Regina

Laudage-Kleeberg und Thomas Rünker, 312 S., 25 Euro) stellt die Resultate von bisherigen Studien zu Kirchenbindung und Kirchenaustritt dar und dokumentiert die Ergebnisse einer einschlägigen Untersuchung aus dem Bistum Essen. Sie zeigen, dass die innerkirchliche Unzufriedenheit mit einem denkbar schlechten Ruf einher geht, unter dem die Kirche insgesamt leidet. Die Austrittszahlen explodieren, sobald es einen äußerlichen Anlass dafür gibt. In der Regel steht der Kirchenaustritt am Ende eines längeren Prozesses der Kirchendistanzierung. In der Untersuchung werden Biografien sichtbar, die von Enttäuschung, Verletzung und Kränkung geprägt sind. Mit dem Kirchenaustritt ist für die einzelnen Menschen häufig keineswegs ein Glaubensverlust verbunden. Vielmehr zeigt sich eine erhebliche Entfremdung zwischen dem einzelnen Menschen und der Kirche insgesamt.

Eine klassische Methode, Menschen für den Glauben und die Kirche zu gewinnen, ist die Mission. Eine »Erneuerungsbewegung« hat sich nun aufgemacht und ein **Mission Manifest: Die Thesen für das Comeback der Kirche** bei Herder veröffentlicht (hg. von Bernhard Meuser, Johannes Hartl, Karl Wallner, 240 S., 20 Euro). Zehn Autoren rufen in zehn Thesen zu einer »Neuorientierung anhand der Heiligen Schrift, aber vor allem die Hinwendung zu Gott« auf. Man kann das Manifest unterschreiben und sich online eintragen.

Michael Sommer

Internetrecherche

Gott ♥ di vong Niceigkeit her: Kirche im Netz

Wie kann Kirche Jugend erreichen? Eine gängige Formel lautet: mit Sozialen Medien oder doch wenigstens mit dem Internet (siehe dazu auch das Interview mit Matthias Sellmann auf Seite 65). Denn wirklich wahr kann nur das sein, einschließlich Gott, was im Internet existiert – so das Credo der Jugend von heute. Selbstverständlich gibt es auf Twitter einen Hashtag #Gott. Der letzte Eintrag im Moment des Schreibens dieser Internetrecherche stammt von »Uwe Melzer @WISSEAgentur«, der diesen schönen Tweet gezwitschert hat: »#GOTT ist allmächtig und wir sind seine Schoepfung und sein #Ebenbild nach 1. Mose«. Weiter unter neueste Nachrichten gescrollt finden sich viele ähnliche missionarisch-bemühte Bibelsprüche.

Jesus, der Esoterik-Shop

Sogar »Jesus« (»@Glauben_Bibel – Die Bibel hat uns auch heute noch eine Menge zu sagen«) lässt fast im Minutentakt fromme Botschaften mit Hashtag Gott ab, seit 2010 insgesamt 163.000. Und wer steckt hinter Jesus? Ein Esoterik-Onlineshop. Mit <https://botometer.iuni.iu.edu> lässt sich übrigens testen, ob Jesus oder andere Twitter-Accounts ihre Botschaften per Maschine (Bot) in die Welt verbreiten: Ergebnis bei Jesus: 33 % Wahrscheinlichkeit.

D1 Bistum M1

Die meisten Bistümer sind bei Twitter fast täglich unterwegs. Passau hat seine Aktivität dagegen 2013 eingestellt. In der fiesen Realität muss man sich auch als Kirche mit wahren Menschen beschäftigen. So hat das Bistum Mainz diesen schönen Tweet in der jugendgerechten Vong-Sprache losgelassen: »Remember: halo Schüler! Au weng du

1 Larry bimst so vong Noten her: Gott ♥ di vong Niceigkeit her! Halo I bims deim Bistum M1! #Schulstart« (Anmerkung d. V.: M1 für M-Eins=Mainz ist schon cool, echt!). Die Reaktion ließ nicht lange auf sich warten: »Es seim gdenn 1boi will 1boi heiraten das mag d1 bistum m1 nich so ♥♥k?« Immerhin gab es 144 Retweets – allerdings ziemlich shitstormverdächtige.

Es gib auch einen Hashtag #digitalekirche, wo sehr ernsthaft und interessant mit vielen Links und Beispielen über dieses Thema diskutiert wird, z. B. von @PolizeiseelsorgeEKiR: »Wenn stark belastete Polizisten sagen, sie würden eine Kirche als letzten Rückzugsraum nutzen, um der ständigen quälenden (digitalen) Verfügbarkeit zu entkommen, kann einen das schon nachdenklich machen #digitaleKirche«.

Alles bene?

Betrachtet man die offiziellen Bistumsseiten, stößt man meist auf diözesane PR. Die Homepage als statisches, monodirektionales Kommunikations- und Verkündigungsinstrument. Manche, wie die des Erzbistums Freiburg oder des Bistums Münster, sind nicht für Smartphones geeignet.

Das Bistum Essen hat jenseits der offiziellen Homepage ein Onlinemagazin entwickelt, das es auch als Printversion gibt: www.bene-magazin.de. Inhalt und Outfit richten sich mehr an kirchenferne, junge Gruppen. Die Themen reichen von Onlinesucht, Tanzen, Religion und Spiritualität, Soziales bis hin zu Erklärvideos: »Benehmen in der Kirche« (571 Klicks seit August 2017). Die Diözese Osnabrück verzichtet auf ihrer Homepage weitgehend auf übliche Verlautbarungsrhetorik, sondern setzt auf ein offenes, innovativ wirkendes Layout mit vielen Bildern und farbigen Kästen. Ein zentrales Element ist ein Blog, in dem sich Bischof Franz-Josef Bode genauso zu Wort meldet wie eine junge Ehrenamtliche oder der Generalvikar. Hoffentlich mehr als nur Kommunikationsstrategie?

Michael Sommer

Wege zu einem zukunftsfähigen Religionsunterricht



Klaus Kießling | Andreas Günter | Stephan Pruchniewicz
**Machen Unterschiede Unterschiede?
Konfessioneller Religionsunterricht
in gemischten Lerngruppen**

2018. 147 Seiten mit 23 Abbildungen, kartoniert
€ 25,00 D
ISBN 978-3-525-62015-1

eBook: € 19,99 | ISBN 978-3-647-62015-2

In einigen Bundesländern ist das Angebot katholischen Religionsunterrichts in konfessionell gemischten Lerngruppen bereits gängige Praxis. Gegenstand religionspädagogischer Forschung war es bislang dagegen kaum.

Was ist angesichts der heterogenen Voraussetzungen der Schülerinnen und Schüler in diesem Unterricht – auch an pluralitätssensibler religiöser Bildung – umsetzbar? Und: Was wird vielleicht erst unter diesen Bedingungen möglich gemacht? Die Klärung dieser Fragen steht im Zentrum der empirischen Studie, die das Seminar für Religionspädagogik, Katechetik und Didaktik an der Hochschule Sankt Georgen in Frankfurt am Main im Auftrag des Bistums Mainz im Primarbereich durchführte.

Das Buch präsentiert die zentralen Ergebnisse der Forschung und ordnet sie in ihren schulischen und religionspädagogischen Zusammenhang ein. Zu Beginn zeichnen die Autoren die wechselvolle Geschichte des Religionsunterrichts nach. Es folgen empirische Einsichten – solche, die aus der einschlägigen Forschung im deutschsprachigen Raum gewonnen werden, und daran anschließend jene, die aus der neuen Studie hervorgehen. Abschließend werden Perspektiven für einen zukunftsfähigen konfessionellen Religionsunterricht abgeleitet und skizziert.

Vandenhoeck & Ruprecht Verlage

www.vandenhoeck-ruprecht-verlage.com



Rezensionen

Bildungsmanagement



Timm C. Feld, Wolfgang Seitter
Organisieren
 Stuttgart (Kohlhammer)
 2017, 152 S. 26 Euro

Die Reihe Pädagogische Praktiken stellt Grundformen pädagogischen Handelns vor, so in dem Band »Organisieren«. Organisieren versteht die Veröffentlichung als ein »Metahandeln«, das arbeitsteilig Einzelhandlungen zusammenführt und so

komplexe Arbeitsvollzüge generiert. Es ermöglicht »Dinge, Menschen und Handlungen zur rechten Zeit, am richtigen Ort, für den richtigen Zweck zur Verfügung« zu haben (S. 11). Der Band rekonstruiert Organisieren als pädagogische Aktion. Ein Fallbeispiel führt in die Thematik ein, dann wird das Feld systematisch aufgearbeitet. Diese pädagogischen Handlungsfelder werden in den Blick genommen: Sozialpädagogik und Gemeinwesenarbeit, Programmplanung in der Erwachsenenbildung, Klassenmanagement in schulischen Arbeitszusammenhängen und Selbststudium für den Bereich der Hochschule. In dieser Besprechung interessiert besonders das Feld der Erwachsenenbildung, dem auch das fiktive Fallbeispiel zugeordnet ist: Es wird die Arbeitswoche einer Fach- und Programmbereichsleitung einer städtischen Weiterbildungseinrichtung und Volkshochschule exemplarisch nachgezeichnet (S. 15ff.).

Das folgende Kapitel setzt sich systematisch und theoretisch mit dem Komplex des Organisierens auseinander. Dabei werden unterschiedliche disziplinären Annäherungen in Psychologie, Wirtschaftswissenschaften, Soziologie und Pädagogik reflektiert.

In der Pädagogik spiele das Thema bislang nur eine geringe Rolle. Organisieren sei vielfach ein Gegenbegriff zum Pädagogischen, werde allenfalls als unsichtbare Hintergrundarbeit gehandelt (S. 49). Dieser unangemessene Zugang fordere, so die Autoren, die Operation des Organisierens pädagogisch zu spezifizieren. Das sei schon deshalb angebracht, weil das Organisieren in pädagogischen Einrichtungen als ein Lernen unterstützendes Handeln stattfindet, und pädagogisch ausgebildetes Personal damit befasst ist. Organisieren ist mit Lernen verbunden: Durch Lernen können Prozesse des Organisierens optimiert werden. Die »Gesamtleistung« einer Organisation entstehe durch das

Wissen um funktional getrennte Aufgabenbereiche und deren Zusammenführung (S. 52). Organisieren ist in dieser Sicht eine »basale Grundoperation«, wobei handlungsfeldübergreifend Gestaltungsformen und Ebenen, Formen und Technologien unterschieden werden. Damit entwickeln die Autoren eine überzeugende Systematik (S. 57): Die Systemebene betrifft die Gestaltung des Kontextes und der politischen, rechtlichen und finanziellen Rahmenbedingungen. Die Organisationsebene zielt auf die lernförderlichen organisationalen Rahmenbedingungen. Die Interaktionsebene ist auf die organisationalen Bedingungen von Unterricht und Kursgeschehen gerichtet. Und die Individuen müssen ihr Lernen managen, organisieren. Organisieren betrifft die Dimensionen von Raum, Zeit, Sozialität und Inhalt.

Das Verdienst der Autoren liegt darin das »bürokratiethoretische Verständnis« von Organisation und den Antagonismus zur Pädagogik überwunden zu haben. Das macht die Formulierung eines breiteren nicht nur »interaktionsfixierten Begriff des Pädagogischen« (vgl. S. 59) möglich: Es geht nicht nur um auf Strukturierung im Sinne statischer und vorab festgelegter Regelungen begrenzte »Herstellungspraxis«. Organisieren bezieht sich auch auf kontextuelle Steuerung und auf »situativ-prozessbezogene« Herstellungspraxis (S. 61). Diese Systematisierung ist gut anschlussfähig für das Handlungsfeld Erwachsenenbildung und den Aufgabenbereich der Programmplanung. Für die Erwachsenenbildung ist konstitutiv, dass es weder feste Curricula noch eine Teilnahmepflicht gibt. Folglich müssen kontinuierlich Bildungsangebote und -programme für unterschiedliche Interessen geplant werden und zwar auf dem Hintergrund der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und der Bedarfe und Wünsche potenziell Teilnehmender (Makro- und Mikroebene). Programme haben eine Informations-, eine Legitimations-, eine Planungs- und Steuerungsfunktion. Das Gesamtangebot der Einrichtung wird bestimmt durch ordnungspolitische Vorgaben, das regionale und kommunale Umfeld und das spezifische Trägerprofil.

Programmplanung ist komplex, sie »verdeutlicht die Prozesshaftigkeit der organisierenden Tätigkeiten« (S. 80). Es bedarf vielfältiger Handlungsschritte vieler Personen in einer Organisation. Das rückt den Entwicklungs- und Organisationsprozess in der Einrichtung, also die Mesoebene, in den Fokus. Die Autoren stellen zuerst die vier Thematisierungsvarianten von Programmplanung und Programmplanungshandeln vor (S. 83ff.).

(1) Programmplanung erscheint als ein Handlungsfeld eines organisationalen Bildungsmanagements und Hintergrundtätigkeit mit routinisiertem Prozessablauf, an deren Ende die Veröffentlichung des fertigen Programmheftes steht. (2) Ein weiterer Zugang sieht Programmplanung als Selbstreflexions- und Selbstvergewisserungsanreiz für Organisationen, wobei Profil und Thematisierung der institutionellen Identität eine zentrale Rolle spielen. Dabei sind sowohl die Organisationsmitglieder als auch relevante Bezugsgruppen im Blick. (3) Programmplanungshandeln ist eine Form des didaktischen Handelns und vermittelt

zwischen verschiedenen Faktoren und z. T. divergierenden Kräften: Es geht um gesellschaftliche und institutionelle Anforderungen, pädagogische Ziele, das Aufgabenverständnis der Einrichtung und um die Motive der Adressaten/-innen des Angebotes. (4) Und schließlich wird Programmplanung als Balancierungs- und Angleichungshandeln konzipiert. Es existieren unterschiedliche Planungskulturen, wobei besonders die Balance zwischen pädagogischen und wirtschaftlichen Handlungslogiken wichtig ist. Ein erweiterter Begriff von Angleichungshandeln (S. 88) fokussiert das Aushandeln und die Kommunikation im Blick auf neue Ideen und Themen und die Flexibilität in den Planungsprozessen. Das Anliegen der Darstellung ist, die Perspektiven des Organisierens für das Programmplanungshandeln herauszuarbeiten. Die organisationale Leistung sehen die Autoren darin, die unterschiedlichen Ansprüche, Dimensionen und Ebenen, die des Systems, der Organisation, der Interaktion und die des Individuums einzunehmen, in Verbindung zu setzen, in eine Balance zu bringen. Das Produkt eines »Zerlegungs- und Überführungshandelns« (S. 91) ist die präzise Programmkündigung bzw. das Programmangebot. Das Organisieren der Programmplanung ist ein »Vorbereitungs- und Ermöglichungshandeln« (S. 99) für konkrete pädagogische Situationen. Dieses Struktur- und Prozesshandeln bereitet Lernen vor, unterstützt und optimiert die ‚nachgelagerten‘ pädagogischen Situationen. Diese Klärungen sind ein wichtiger Beitrag zur Professionalisierung pädagogischen Handelns in den unterschiedlichen Feldern.

Petra Herre

Kursbuch Bildung



Peter Felixberger, Armin Nassehi (Hg.)

301 Gramm Bildung. Kursbuch 193/ 2018

Kursbuch Kulturstiftung gGmbH Hamburg (Sven Murmann Verlagsgesellschaft) 2018, 178 S., 19 Euro

Das neue Kursbuch präsentiert ein gewichtiges Thema: 301 Gramm Bildung bringt das neue Kursbuch auf die Waage. Und der originelle Titel hält, was er verspricht. Um es gleich vorweg zu sagen, die Beiträge, brillante Essays und biografische Intermezzi bereiten einiges Lesevergnügen.

»Im deutschsprachigen Raum ist Bildung der Joker schlechthin«, so leitet der Herausgeber Armin Nassehi den Band ein: Bildung als Problemlöserin, als Versprechen, als geschichtsphilosophisches Prinzip, als Größe von »eschatologischem

Ernst«. Der deutsche Begriff Bildung ist zum Exportartikel geworden, weil andere Sprachen für die Überhöhung, die er transportiert, keinen eigenen Begriff haben. Dieses Thema wird in historisch angelegten und systematisch ausgerichteten Beiträgen präsentiert. Eingestreut sind elf biografische Vignetten, Selbstauskünfte von Kursbuch-Autorinnen und -Autoren, die Bildungserfahrung und Bildungsgeschichten präsentieren mit ihren Ermöglichkeiten und Verhinderungen, subjektiv und durchaus verallgemeinerungsfähig als generationelle Muster, spannende Unterbrechungen der Sachbeiträge und teils Illustrationen dazu.

Als Apero unternimmt Konrad Paul Liessmann einen Streifzug durch »(ver)blühende Landschaften vor zehn Jahren von der Bundeskanzlerin ausgerufenen ›Bundesbildungsrepublik« und stellt diejenigen vor, die sie bevölkern: Bildungspolitiker, Bildungsforscher, Bildungsexperten, Bildungspropheten, Bildungsreformer, Bildungskritiker, Bildungsnahe und Bildungsferne, Bildungsaufsteiger und Bildungsabsteiger, Bildungsbürger. Der Wiener Philosoph skizziert die gesellschaftlichen Diskurse um Bildung und die zeitgeschwängerten Ansprüche mit feiner Ironie in kritischer Distanz, auf höchst unterhaltsame und herzerfrischende Weise. Ein wunderbarer Einstieg.

In vier historisch angelegten Beiträgen werden Bildungsutopien, reformpädagogische Ansätze, die Frage der Bedeutung der Mathematik aus der Perspektive eines klassischen Bildungsideals und des Wandels der Bildungsinstitution Universität als Laboratorien gesellschaftlicher Veränderungen thematisiert. Der luzide Beitrag des emeritierten Erziehungswissenschaftlers Heinz-Elmar Tenorth beleuchtet das Zukunftsversprechen, das sich mit dem Diskurs um Bildung verbindet und sich darauf richtet, eine individuell wie gesellschaftlich wünschenswerte Zukunft herbeiführen zu können: Neu werde der Mensch! Tenorth entfaltet das Thema Bildung in Utopien und Utopien der Bildung, wie es im Gedanken von politische Erziehungsstaaten und den Entwürfen pädagogischer Erziehungswelten ausformuliert wird. Auch wenn die Grenzen von Bildungsanstrengungen im Blick bleiben müssen, denn es ist immer mit den Intentionen und dem Eigensinn der Individuen zu rechnen, ist Bildung als gesellschaftlich-individuelle Praxis, die sich die Arbeit an der eigenen Vervollkommnung vornimmt, eine moralische Pflicht (S. 61). Sie folgt aus der Generationenordnung: Im Verhältnis der Generationen wird strukturell auch über die Zukunft verfügt.

Eine bis heute wirkmächtige »Partial-Utopie« von Bildung ist die Reformpädagogik. Ihre Geschichte, die Ansätze maßgeblicher Vertreter wie Peter Petersen und Maria Montessori, ihre Methoden skizziert der Beitrag des Düsseldorfer Erziehungswissenschaftlers Heiner Barz. Er verschweigt auch die kritischen Aspekte, Gefahren und Fehlentwicklungen von nicht, wie sie seit den 2000er-Jahren besonders im Missbrauch von Einfluss und Macht von Pädagogen und im Skandal um die Odenwaldschule deutlich wurden. Die Reformpädagogik war und ist bis heute gleichwohl das »Innovationslabor des Bildungssystems« (S.74), wie Barz

eindrücklich zeigt. Auf die Frage, ob reformpädagogische Ansätze den Herausforderungen der Digitalisierung gewachsen seien, fällt die Antwort weniger überzeugend aus. Interessant aber der Einblick in die Experimente und Beispiele, in diesem Bereich, den der Beitrag gewährt: Vorgestellt werden Modelle wie die AltSchools (Montessori 2.0), die Wildflower Schools oder die Steve-Jobs-Schulen.

Was von der Mathematik zur Bildung gehört, fragt der Beitrag von Georg von Wallwitz, der darin entfaltet, dass es aus der Perspektive des Bildungsideals das Wissen um die Bedeutung der Methode des axiomatischen Denkens ist. (S. 37).

Armin Nassehi skizziert die Legitimations- und Kulturgeschichte der Universitäten als Bildungsinstitution, die Ausbildungsstätte und Wissensgenerator sind und zugleich »Laboratorien der gesellschaftlichen Veränderung« (S. 115). Nassehi schlägt in seinem spannenden Essay den Bogen von der Entstehung der Universitäten im 13. Jahrhundert als dritter Universalmacht des Abendlandes neben Reich und Kirche bis zu den Umbrüchen heute, indem er die jeweiligen Erwartungen an die Universität als Bildungsanstalt entfaltet. Vom Adjunkt von Reich und Kirche, zur Betonung des Selbstzwecks universitärer Bildung gegen jede Instrumentalisierung für fremde Zwecke im 19. Jahrhundert, zur Fortschrittsagentur und Forschungsorientierung im Gefolge der Industrialisierung, zu den Ansprüchen, die Gesellschaft solle gewissermaßen Universität werden (S. 126), wie sie in der 68er-Bewegung formuliert werden, ist es nur ein kleiner Schritt zur Idee und Forderung, sie solle Identitätsgenerator mit Lebensformbezug sein, was gegenwärtig im Bereich der Studies-Fächer vielfach vertreten wird. In den 1970er-Jahren waren die Universitäten Aufstiegsgeneratoren, heute hat Grundlagenforschung Konjunktur, die neues Wissen und neue Wissensstrukturen generiert.

Die weiteren Beiträge sind systematisch angelegt. Sie richten ihren Fokus auf den Zusammenhang von Bildungserfahrung und sozialer Herkunft, auf das Konstrukt »Intelligenz« und seine Bedingungen und auf das Lernen. Der Tübinger Erziehungswissenschaftler Markus Rieger-Ladich beschreibt in seinem Beitrag »Cooling out« wie und warum Bildung ausgrenzt, was die Erfahrungen von Bildungsaufsteigern illustrieren, wie sie in den drei vielbeachteten Büchern von Didier Eribon (Rückkehr nach Reims, 2016), Edouard Louis (Das Ende von Eddy, 2015) und J. D. Vance (Hillbilly-Elegie, 2016) geschildert werden: Bildung wird im Blick auf die Herkunft zur beschämenden Gegenwelt, bringt Fremdheitsgefühle hervor. Familie und Schule liegen zu weit auseinander, mit der Folge eines gespaltenen Habitus und innerer Zerrissenheit, so die Erfahrungen der Autoren. Das Fazit von Rieger-Ladich lautet: Das Bildungswesen fördert weder Partizipation noch Diversität. Eine Möglichkeit, diesen Sachverhalt zu thematisieren, erscheint ihm die Identitätspolitik (S. 104).

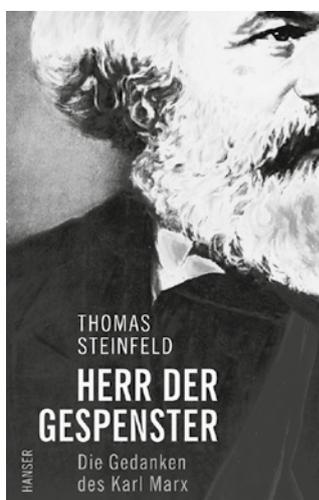
Gerhard Roth unternimmt es in seinem Beitrag »Nicht jedes Kind ist hochbegabt!« zentrale Erkenntnisse der Hirnforschung zu Intelligenz und Begabung vorzustellen. Er klärt

den Begriff der Hochbegabung, diskutiert die immer wieder gestellten Fragen. Auch wenn die genetischen Komponenten bei Intelligenz eine Rolle spielen, sind es doch familiäre und Umwelteinflüsse, die überwiegen. Insofern richtet Roth die Aufforderung an die Gesellschaft, die Begabungsressourcen früher und breiter zu fördern (S. 165f.). Der Aufbau intelligenten Wissens im Schulunterricht verhandelt der Beitrag der Lernforscher Elsbeth Stern und Ralph Schumacher zum verstehenden Lernen und seinen Bedingungen.

Eine wirklich gelungene und facettenreiche Veröffentlichung. Meine Empfehlung: Lesen.

Petra Herre

Marx-Jubiläum



Thomas Steinfeld
Der Herr der Gespenster
 – Die Gedanken des Karl Marx
 München (Hanser) 2017,
 287 S., 24 Euro

Das seit Globalisierungsdebatte und Finanzkrise wiedererwachte Interesse an der Ökonomiekritik von Karl Marx, das jetzt durch die Jubiläumsveranstaltungen zum 200. Geburtstag – wenn auch auf zweideutige, eher dem Personenkult folgende

Weise – bestärkt wird, hat zu einer kaum überschaubaren Flut von Publikationen geführt. Vom Roman und Comic bis zum interdisziplinär angelegten Handbuch aus dem Wissenschaftsbetrieb ist alles vertreten. Eine Essay-Sammlung zu den Marx'schen Gedanken, die »etwas Drittes zwischen Ableitung und Biographie« sein will, hat Thomas Steinfeld, der für das Feuilleton der Süddeutschen Zeitung tätig ist, Ende 2017 vorgelegt. Der Band versucht weder in die biographischen Hinter- und Abgründe einzutauchen, wo ja sowieso nichts über den Rang der Theorie auszumachen ist, noch die Systematik des Argumentationsgangs, wie er in den drei Bänden des »Kapital« vorliegt, Schritt für Schritt nachzuzeichnen. Letzteres wäre auch ein zweifelhaftes Verfahren, denn aufs Original kann jeder Leser problemlos zurückgreifen.

Wenn Steinfeld anmerkt, sein Buch sei kein wissenschaftliches Werk, dann trifft das nur bedingt zu. Es stimmt, es beteiligt sich nicht an der modernen Marx-Philologie, die etwa im Zuge der Marx-Engels-Gesamtausgabe (MEGA) die theoretische Hinterlassenschaft in ihre Einzelteile auflöst, ohne dass sich daraus – bislang – ein großartiger Erkenntnisgewinn ergäbe, sondern, eher im Gegenteil, lauter Einfallstore für neue Verrätselungen und Abwege geschaffen werden. Es folgt auch nicht dem Schema von Einführungen, die Leben, Werk und Wirkung samt Pro und Contra im Schnelldurchgang bieten. Aber Steinfeld bezieht sich natürlich auf die wissen-

schaftliche Debatte, schafft einen konzisen Überblick, diskutiert alle möglichen (teils auch unmöglichen) Bezüge. Marx war ja Revolutionär in der Wissenschaft – wie in der sozialen Welt. Zum akademischen Betrieb, der sich erst zu seinen Lebzeiten, nämlich mit der Durchsetzung des Kapitalismus, etablierte, wollte er indes nicht einfach ein paar Erkenntnisse beisteuern, um einen allgemeinen Wissensfortschritt zu unterstützen und den politisch Verantwortlichen Material für ihre Entscheidungen zu unterbreiten.

Die besondere Stellung von Marx zu den politökonomischen Verhältnissen seiner Zeit und zum gängigen Theoretisieren wird bei Steinfeld ausführlich gewürdigt. So liefern die 16 Essays im Endeffekt eine vorzügliche, thematisch orientierte Einführung ins Marx'sche Denken. Sie machen sich an zentralen Kategorien fest – von Geld, Mehrwert, Kapital, Arbeit, Eigentum, Krise über Kommunismus, Revolution und Freiheit bis zu Wissenschaft und Zeitung (das letztgenannte Stichwort erinnert daran, dass der Großteil der Marx'schen Schriften aus Zeitungsartikeln besteht). Dabei wird jeweils in gut lesbarer Form Bezug genommen auf die Marx'sche Position (inklusive Entwicklungsschritte, Vorgeschichte oder Umfeld), auf deren Adaption durch die sozialistisch-kommunistischen Nachfolger, auf die Kritik der Gegner sowie auf die heutigen Verhältnisse in Politik und Ökonomie. Diese werden unter dem Blickwinkel der von Marx gelieferten Erklärungen betrachtet – mit dem Resultat, dass Letztere keineswegs einen überholten Erkenntnisstand aus der Mitte des 19. Jahrhunderts repräsentieren, sondern immer noch ins Schwarze treffen.

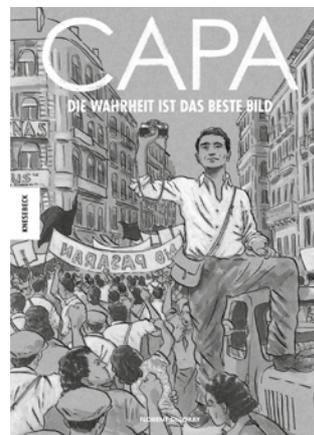
Ein gewisser feuilletonistischer Einschlag ist dabei nicht zu übersehen. Der langjährige Feuilleton-Redakteur geht z.B. im Kapitel über die Sprache auf Marxens nicht immer hilfreiche Vorliebe für Sprachbilder ein – und folgt damit selber einigen Abwegen. So nimmt er etwa die Vampir-Metapher aus dem »Kapital«, die das gnadenlose »Einsaugen« von Mehrarbeit in der großen Industrie verdeutlichen soll, zum Anlass für kulturgeschichtliche Ausflüge, die von Bram Stokers »Dracula« bis zum zeitgenössischen Hollywood-Kino führen. Ein berühmtes Missverständnis hat sich übrigens an dieser Marx'schen Metaphorik festgemacht: Der Fetischismus-Vergleich aus dem »Kapital« hat einschlägig interessierten Interpreten allen Ernstes dazu Anlass gegeben, der Schrift eine religionswissenschaftliche bzw. -kritische Intention zu unterstellen (siehe die Rezension zur Marx'schen Religionskritik in EB 1/18).

Steinfeld kennt viele solcher Abschweifungen, die in abgelegene Gefilde führen. Er löst solche Ausflüge aber letztlich in rationeller Weise auf und rekurriert mit seinen Überlegungen auf die entscheidende Frage: Trägt dieser oder jener Bestandteil der Theorie etwas zur Klärung der heute allseits als Problemfall entdeckten Produktionsweise bei? Seine zustimmende Antwort will dabei nicht auf eine neue Apologetik à la »Und Marx hatte doch recht« hinaus. Es sollte, wie er in der SZ schrieb, gegen die zahlreichen Marx-Widerlegungen und Absagen keine »leere Autorität« des Klassikers gesetzt werden. Steinfeld votiert vielmehr für eine »Auseinander-

setzung mit dem Werk, und zwar nicht in Hinsicht auf ein allgemeines »Rechthaben«, sondern in der Prüfung einzelner Behauptungen und Argumente«. Alle Aufmerksamkeit müsste sich darauf richten, »was man mit diesem oder jenem Gedanken anfangen kann«. Ein sinnvolles Programm, das allerdings von der gegenwärtigen Marx-Renaissance nicht unbedingt eingelöst wird!

Johannes Schillo

Graphic Novel



Florent Silloray
Robert Capa. Die Wahrheit ist das beste Bild
 aus dem Französischen
 von Anja Kootz
 München (Knesebeck), 88
 S., 22 Euro

Weltweit sind 2017 mindestens 65 Journalisten/-innen und andere Medienmitarbeitende getötet worden, weil sie ihren Beruf ausgeübt haben, ermittelte »Re-

porter ohne Grenzen«. Fast 40 Journalisten/-innen seien ermordet worden, weil sie über Korruption oder das organisierte Verbrechen berichteten. Die übrigen Journalisten/-innen starben, weil sie in Kriegsgebieten unter Beschuss gerieten oder einen Bombenangriff nicht überlebten. Im Februar 2018 musste der Enthüllungsjournalist Jan Kuciak in der Slowakei seinen Mut mit dem Leben bezahlen. Man kann dieses Engagement für die Wahrheit, für Demokratie und Menschenrechte, die diese Menschen und die Journalisten/-innen weltweit leisten, gar nicht hoch genug einschätzen. Ein gezeichnetes Denkmal für einen der Urväter dieses Berufes hat der Knesebeck-Verlag veröffentlicht: Robert Capa (1913–1954, geboren als Endre Ernő Friedmann) stammte aus Ungarn, emigrierte wegen seiner linken Gesinnung zunächst nach Deutschland (!) dann wegen seiner jüdischen Wurzeln 1933 nach Frankreich, lernte dort die Fotografie kennen und ging als Kriegsfotograf in den Spanischen Bürgerkrieg.

Die Aufnahmen wurden unter anderem im US-amerikanischen Magazin *Life* veröffentlicht und machten ihn bekannt. Seine Fotografie eines fallenden Soldaten im Augenblick des Todes wurde zu einer fotografischen Ikone des 20. Jahrhunderts. 1939 schließlich wanderte er in die USA aus, fotografierte nun den Zweiten Weltkrieg in Europa und Nordafrika, dann den Nachost-Krieg. Im Indochinakrieg 1954 trat er auf eine Mine.

Die Graphic Novel zeichnet dieses bewegte Leben in historisch wirkenden Sepiatönen nach, die dem Setting die Stim-

mung jener Zeit gibt. Florent Silloray vertritt die Leichtigkeit der französischen Grafikerschule, die mit schnellem Strich dieses Lebensgefühl auf das Papier zaubert. So entsteht eine Verbindung zwischen dem einerseits unbeschwert wirkenden Leben etwa in Paris, in Cafés und mit seiner Freundin und andererseits dem erschütternden Kriegsgeschehen, das letztlich seinen Tod fordert – und das Ende seines so notwendigen Engagements für die Wahrheit. Seine Bilder sind dennoch unsterblich und im Internetzeitalter für jeden sichtbar und wirksam. Mit der neuen Graphic Novel hat das Werk und Leben von Capa eine angemessene Würdigung zur rechten Zeit bekommen.

Michael Sommer

Gutschein

von

für

V&R
Verlagsgruppe Vandenhoeck & Ruprecht | V&R unipress

4 Hefte
EB Erwachsenenbildung
als Geschenk

EB ERWACHSENENBILDUNG
2 | 2018
ERWACHSENENBILDUNG
Handreichung für Theorie und Praxis

EB ERWACHSENENBILDUNG
1 | 2018
ERWACHSENENBILDUNG
Handreichung für Theorie und Praxis

EB ERWACHSENENBILDUNG
4 | 2018
ERWACHSENENBILDUNG
Handreichung für Theorie und Praxis

EB ERWACHSENENBILDUNG
3 | 2018
ERWACHSENENBILDUNG
Handreichung für Theorie und Praxis

Autor/-innen dieses Heftes

Matthias Berg, Bildungswerk der Erzdiözese Freiburg, Landsknechtstr. 4, 79102 Freiburg; **Prof. Dr. Rainer Bucher**, Institut für Pastoraltheologie und Pastoralpsychologie, Heinrichstraße 78, A-8010 Graz; **Mag. Andreas Geiger**, KBW St. Pölten, Klostersgasse 16, A-3100 St. Pölten; **Dr. Ulrike Gerdiken**, Buchgasse 5, 60311 Frankfurt/Main; **Jan Koschorreck**, Deutsches Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e.V., Heinemannstr. 12-14, 53175 Bonn; **Petra Herre**, Von-Loe-Str. 46, 53639 Königswinter; **Dr. Anneliese Mayer**, Erzbischöfliches Ordinariat München, Hauptabteilung Außerschulische Bildung, Kapellenstraße 4, 80333 München; **Dr. Maria Mayer-Schwingenschlögl**, ABI St. Pölten, Klostersgasse 16, A-3100 St. Pölten; **Prof. Dr. Philipp Müller**, Johannes Gutenberg-Universität Mainz, Katholisch-Theologische Fakultät, 55099 Mainz; **Michaela Obermeier, Klaus Lehner**, KEB München und Freising, Kapellenstr. 4, 80333 München; **Veronika Pernsteiner**, M.A. KBW Oberösterreich, Kapuzinerstr. 84, A-4020 Linz; **Johannes Schillo**, In der Maar 26, 53175 Bonn; **Dr. Lutz Schrader**, Königstr. 18a, 58097 Hagen; **Michael Schreiber**, Bischöfliches Generalvikariat Münster, Fachstelle Bildungsmanagement und des Verbunds der katholischen Erwachsenenbildung im Bistum Münster, Rosenstraße 16, 48143 Münster; **Gerd Stratmann**, Lilienstraße 12, 42349 Wuppertal; **Dr. Gertrud Wolf**, Comenius-Institut, Evangelische Arbeitsstätte für Erziehungswissenschaft e.V., Schreiberstraße 12, 48149 Münster