

# ERWACHSENENBILDUNG

Vierteljahresschrift für Theorie und Praxis



## Ehrenamt und Engagement



Michael Bergmann Konstitutiv, wertvoll und unerlässlich. Bürgerschaftliches Engagement in der verbandlichen Caritas | Theresa Fehn, Astrid Schütz Selbstwirksam im Ehrenamt. Ehrenamtliche gewinnen und binden | Gisela Jakob Neuere Entwicklungen in der Engagementpolitik und -förderung. Über die Wirkung politischer Weichenstellungen für die freiwillige Arbeit | Karsten Speck Management und Qualifizierung von Ehrenamtlichen. Empirische Befunde und fachliche Erkenntnisse zum Freiwilligenmanagement

## **EB Erwachsenenbildung**



Vierteljahresschrift für Theorie und Praxis  
Heft 1 | 68. Jahrgang | 2022  
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: Dr. Burkhard Conrad, Hamburg; Dr. Ricarda Dethloff, Kiel; Dr. Marie-Christine Kajewski, Hannover; Prof. Dr. Ulrich Papenkort, Mainz; Mag. a Martina Bauer (Forum Katholischer Erwachsenenbildung in Österreich), Wien; Dr. Cornelius Sturm, Bonn (verantwortlicher Redakteur)

Beirat: Prof. Dr. Ralph Bergold, Siegburg (Vors.); Prof. Dr. Johanna Bödege-Wolf, Vechta; Prof. Dr. Regina Egetenmeyer-Neher, Würzburg; Prof. Dr. Norbert Frieters-Reermann, Aachen; Dr. Johanna Gebrande, München; Andrea Heim, Bonn; Prof. Dr. Tetyana Kloubert, Eichstätt; 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](http://www.keb-deutschland.de), E-Mail: [keb@keb-deutschland.de](mailto:keb@keb-deutschland.de), [sturm@redaktion-erwachsenenbildung.de](mailto:sturm@redaktion-erwachsenenbildung.de)

Bezugsbedingungen: Die Zeitschrift erscheint viermal jährlich. Die Bezugsdauer verlängert sich, wenn das Abonnement nicht bis zum 01.10. gekündigt wird. Die Kündigung ist schriftlich zu richten an: HGV Hanseatische Gesellschaft für Verlagsservice mbH, Leserservice, Holzwiesenstr. 2, 72127 Kusterdingen, E-Mail: [v-r-journals@hgv-online.de](mailto:v-r-journals@hgv-online.de). Preise und weitere Informationen unter [www.vandenhoeck-ruprecht-verlage.com](http://www.vandenhoeck-ruprecht-verlage.com)

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 Stellungnahmen des Herausgebers oder der Redaktion. Ohne Aufforderung zugestellte Besprechungsstücke werden nicht zurückgesandt. Ihre Rezension liegt im Ermessen der Redaktion.

© 2022 by Vandenhoeck & Ruprecht, an imprint of the Brill-Group (Koninklijke Brill NV, Leiden, The Netherlands; Brill USA Inc., Boston MA, USA; Brill Asia Pte Ltd, Singapore; Brill Deutschland GmbH, Paderborn, Germany; Brill Österreich GmbH, Vienna, Austria).

Koninklijke Brill NV incorporates the imprints Brill, Brill Nijhoff, Brill Hotei, Brill Schöningh, Brill Fink, Brill mentis, Vandenhoeck & Ruprecht, Böhlau, Verlag Antike, V&R unipress.

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.  
Gedruckt auf alterungsbeständigem Papier.

Verlag: Brill Deutschland GmbH, Theaterstr. 13, 37073 Göttingen  
Verantwortlich für die Anzeigen: Ulrike Vockenber, Brill Deutschland GmbH, Theaterstr. 13, 37073 Göttingen  
Druck: Hubert & Co. GmbH & Co. KG BuchPartner, Robert-Bosch-Breite 6, 37079 Göttingen

**Titelbild: Flut | Vergelt's Gott**

Foto: Sandra Fischer

## Ehrenamt und Engagement



Karikatur: Mester

1

### Vorschau

Heft 2/2022: Leiblichkeit  
 Heft 3/2022: Wirkungsorientierung  
 Heft 4/2022: Musisch-kulturelle Bildung

Autor/-innen, die zu den Schwerpunktheften oder anderen Themen veröffentlichen wollen, können sich gerne an die Redaktion wenden. Die Ausgaben sind online für Privatabonnent/-innen unter [www.vandenhoeck-ruprecht-verlage.com](http://www.vandenhoeck-ruprecht-verlage.com), für institutionelle Abonnenten unter [www.vr-elibrary.de/loi/erbi](http://www.vr-elibrary.de/loi/erbi) abrufbar.

### Aus der Redaktion

Kennen Sie dieses »Das hatten wir alles schon einmal« – das Gefühl, das sich beim Blick in alte Ordner, Kalender und Notizen einstellt? So ist es auch mit der EB: In den letzten 20 Jahren gab es mehrere Verlagswechsel, personelle Veränderungen bei Herausgeberin, Beirat und Redaktion, neue Designs – und einen Redakteur, der alle Wechsel mit Umsicht und Geduld begleitet hat. Mit Michael Sommer verabschieden wir einen erfahrenen Redaktionsleiter, einen stets aufgeschlossenen Journalisten und einen verlässlichen Rückhalt.

Zum Glück bleibt er der Zeitschrift erhalten: als Autor und Experte für EU-Projekte an der Akademie Klausenhof. So können wir gelassen die Zukunft in Angriff nehmen, ohne gänzlich auf einen Erfahrungsschatz zu verzichten, der beim Angehen neuer Herausforderungen ungemein hilfreich ist. Und wir können uns Zeit nehmen für das, was jetzt gerade wichtig ist: ein so schlichtes wie herzliches DANKE!

## Thema

- 3 Zum Thema: Ehrenamt und Engagement
- 4 Michael Bergmann  
**Konstitutiv, wertvoll und unerlässlich.** Bürger-schaftliches Engagement in der verbandlichen Caritas
- 8 Theresa Fehn, Astrid Schütz  
**Selbstwirksam im Ehrenamt.** Ehrenamtliche gewinnen und binden
- 12 Gisela Jakob  
**Neuere Entwicklungen in der Engagementpolitik und -förderung.** Über die Wirkung politischer Weichenstellungen für die freiwillige Arbeit
- 17 Karsten Speck  
**Management und Qualifizierung von Ehrenamtlichen.** Empirische Befunde und fachliche Erkenntnisse zum Freiwilligenmanagement

## Bildung heute

- 23 **Synodalität und voneinander lernen.** Doppelformat in zwei Katholischen Akademien
- 24 **Neue Struktur, neue inhaltliche Schwerpunkte. AKSB verändert sich / Dr. Weber verabschiedet**

## Aus der KEB

- 24 **Franz Eisend und Johannes K. Rücker verstorben**

## Österreich

- 25 Erwin Mayer: **Freizeit mit Sinn.** Ehrenamt in der katholischen Erwachsenenbildung im Wandel der Gesellschaft
- 27 Monika Brolli: **Ehrenamtliche Tätigkeit und »Auszeit für mich« – geht das?** Ein Erfahrungsbericht aus der Steiermark
- 28 **»Je mehr man sich reintigert, desto toller kann es werden!«** Interview mit Sabine Posch, Leiterin des Katholischen Bildungswerks der Erzdiözese Wien in Raasdorf im Marchfeld

## Umschau

- 30 Michael Hermes: **Übergänge im Fokus Sozialer Arbeit am Beispiel der Familienbildung.** Subjektorientierung als analytischer und normativer Rahmen

## Praxis

- 34 Carolin Goydke: **Unterstützung für Kirchengemeinden?** Erfahrungen des Freiwilligen Zentrums Hamburg
- 36 **»Das Engagement wächst von unten«** Interview mit Bruno Vogler-Wangler und Sebastian Friese vom Katholischen Bildungswerk der Erzdiözese Freiburg
- 38 **»Eine Möglichkeit, auch kirchenferne Menschen anzusprechen«.** Fragen an die ehrenamtliche Erwachsenenbildnerin Cordula Dörfer
- 39 Katharina Zey-Wortmann: **Schwungvoll von Mensch zu Mensch.** Ehrenamtliche gewinnen und binden – ein Erfahrungsbericht aus der KEB im Bistum Trier
- 40 Ulrike Gentner: **Bildung und praktische Weisheit.** Heinrich Pesch Haus: Ehrenamtliche sorgen für mehr als reine Sprachvermittlung

## Material

- 42 **Praxishilfen und Publikationen**
- 44 **Rezensionen**

## Bildserie

Die Bildserie **Flut** bietet eine Auswahl der vielen Fotos, die die Lokaljournalistin Sandra Fischer von der Flutkatastrophe im Ahrtal gemacht hat, bei der unzählige Freiwillige die Menschen vor Ort unterstützten – und es immer noch tun. Die Bilder zeigen keine dramatischen Momente, keine Menschen, die Spenden sortieren, Suppe kochen oder Schlamm wegschippen. Es sind stille Bilder, die viel von davon erzählen, dass hier nicht nur ein punktuell Drama geschehen ist, sondern eine ganze Region über Jahre mit den Folgen der Katastrophe zu kämpfen haben wird – und die Solidarität aller braucht. Mehr dazu auf S. 22

## Zum Thema: Ehrenamt und Engagement

Sportclubs, Feuerwehren, Musikvereine... Ehrenämter und freiwilliges Engagement haben in Deutschland und Österreich Tradition. Statistiken zufolge engagierten sich in den letzten Jahren bis zu 28,8 Millionen Menschen deutschlandweit, Tendenz steigend.

Auch die Erwachsenenbildung lebt in nicht unerheblichem Maße von freiwilligem Engagement. Das gilt insbesondere für die konfessionell getragene Bildung. 2019 waren 3,5% der vom Deutschen Freiwilligensurvey befragten Personen in Jugendarbeit und Erwachsenenbildung tätig – deutlich weniger als in Schule und Kindergarten (8,2%), aber mehr als etwa in Rettungsdienst und Feuerwehr. Davon engagierten sich laut der Weiterbildungsstatistik im Verbund rund 4.400 Menschen in Volkshochschulen und fast 16.000 im katholischen und evangelischen Bereich. Am höchsten war der Anteil in der KEB Deutschland: Jede fünfte Person in der katholischen Erwachsenenbildung war 2019 freiwillig aktiv.

### Auf Ehrenamt angewiesen

Was die längerfristige Entwicklung angeht, folgt die Erwachsenenbildung auf den ersten Blick dem allgemeinen Trend. Der Verbundstatistik zufolge hat sich allein die Anzahl des unentgeltlich tätigen Personals in der KEB Deutschland von 2006 bis 2017 mehr als verdoppelt. Allerdings war dieser Zuwachs deutlich schwächer als derjenige beim haupt-, neben- und freiberuflichen Personal. Machten die freiwillig Engagierten in der KEB 2006 rund 28 Prozent aus, so waren es 2019 noch 20,5%. Seit Ende der 2010er Jahre gehen auch die absoluten Zahlen zurück, sowohl in der katholischen als auch in der evangelischen Erwachsenenbildung. Der Deutsche Volkshochschul-Verband (DVV) verzeichnete im gleichen Zeitraum einen Anstieg, wenngleich auf niedrigem Niveau.

Wie lassen sich diese Zahlen interpretieren? Konfessionelle Bildungsträger

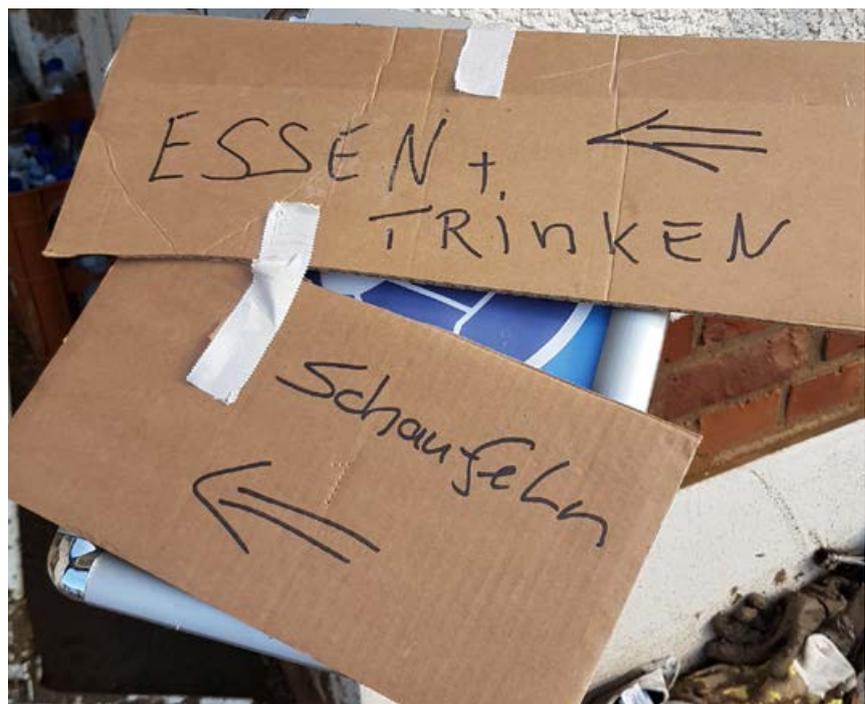
sind offensichtlich in höherem Maße auf Ehrenämter und Freiwillige angewiesen als andere Verbände und Einrichtungen. Auch im Verhältnis zu den neben- und freiberuflich Mitarbeitenden sind die Zahlen vergleichsweise hoch: Während im DVV auf eine/n Freiwillige/n 49 Honorarkräfte und Selbständige kommen, beträgt das Verhältnis für die evangelische DEAE ungefähr 1:6 und für die KEB 1:5. Unklar ist, ob damit auch eine höhere Wertschätzung des Engagements und ggf. entsprechende Qualifizierungsangebote einhergehen.

Die Diskrepanzen deuten auf eine relative Unterfinanzierung der konfessionellen Bildung hin, die es erschwert, Stellen zu schaffen oder Honorare zu zahlen. In jedem Fall bedeutet die vergleichsweise starke Abhängigkeit von freiwilligem Engagement, dass die in jüngster Zeit erkennbaren Rückgänge für die katholische und evangelische Erwachsenenbildung, sollten sie sich fortsetzen, ein existenzielles Risiko darstellen – zumindest, wenn sie nicht durch entsprechende Zuwächse beim

haupt-, neben- und freiberuflichen Personal aufgefangen werden. Allerdings ist bislang eher das Gegenteil der Fall. Welche Auswirkungen die Coronakrise auf das freiwillige Engagement in Deutschland und in der Erwachsenenbildung hat, ist bislang nur ansatzweise erfasst. Der pandemiebedingte Digitalisierungsschub hat für haupt- und freiberufliche Erwachsenenbildner/-innen zum Teil enormen Qualifizierungsbedarf mit sich gebracht. Unbezahlten Mitarbeitenden fehlt hingegen schneller die Motivation, zusätzlichen Aufwand und Kosten auf sich zu nehmen. Umso wichtiger ist es, Motive und Bedürfnisse freiwillig engagierter Menschen zu verstehen und – als Bildungsträger ebenso wie in Bildungsförderung und -politik – verantwortungsvoll damit umzugehen. Das vorliegende Heft möchte diesen Prozess voranbringen: mit Beiträgen zu Freiwilligenmanagement und Engagementpolitik, mit Erfahrungsberichten und Interviews, mit Diskussionsanstößen und praktischen Ansätzen.

Cornelius Sturm

3



Flut | Hilfe für Helfende

Foto: Sandra Fischer

Michael Bergmann

# Konstitutiv, wertvoll und unerlässlich

## Bürgerschaftliches Engagement<sup>1</sup> in der verbandlichen Caritas

**Bürgerschaftliches Engagement ist der Kern eines aktiv gelebten demokratischen Gemeinwesens. Es ist Ausdruck einer solidarischen und grundwertorientierten Gesellschaft und gehört zu den Eckpfeilern der Freien Wohlfahrtspflege, wie dieser Beitrag am Beispiel der Caritas zeigt.**

Die Entwicklung des freiwilligen Engagements in den letzten Jahren ist positiv: So zeigt der Freiwilligensurvey 2019<sup>2</sup>, dass sich 28,8 Millionen Menschen – das sind 39,7% der Bevölkerung ab 14 Jahren in Deutschland – freiwillig engagieren. Dieser Anteil ist seit 1999 um knapp 10% gestiegen. Frauen und Männer unterscheiden sich zwischenzeitlich hinsichtlich der Engagementquote nicht mehr, und auch die Quoten in Ost- und Westdeutschland haben sich zunehmend angenähert. Deutliche Änderungen gibt es bei der zeitlichen Intensität des Engagements: der Anteil des weniger zeitintensiven Engagements nimmt kontinuierlich zu, der des zeitaufwendigeren nimmt ab. Aber die Unterschiede in der Engagementbeteiligung zwischen den Bildungsgruppen haben rückblickend leider zugenommen.

Die Selbstorganisation von Bürger/-innen und deren Verankerung im christlichen Glauben sind Wurzeln der verbandlichen Caritas. Freiwillige und ehrenamtlich Tätige sind in den Verbänden, Diensten und Einrichtungen der Caritas aktiv. Sie übernehmen Funktionen in den Organen und Gremien der Caritas und sie engagieren sich im sozialen Nahraum der Pfarrgemeinden, der Städte und Gemeinden für

die Verbesserung der Lebensqualität der Menschen. Das Zusammenwirken von beruflichen und nicht beruflichen Kräften ist ein Markenkern der verbandlichen Caritas, der auch in dem Leitmotiv »Ohne Ehrenamt keine Caritas« Ausdruck findet.

Die gesellschaftlichen Entwicklungen der vergangenen Jahre, die Debatten um die Rolle der Wohlfahrtsverbände im Sozialstaat, die Rolle des/der Einzelnen und von kleinen Netzen und Gemeinschaften in der Bürger/-innengesellschaft, die zunehmende Spaltung der Gesellschaft aber auch die Zielperspektive einer inklusiven Gesellschaft haben Auswirkungen auf die Reflexion und Profilierung verbandlicher Handlungsfelder.

Die verbandliche Caritas<sup>3</sup> ist als hybride Organisation in mehrfachen Rollen tätig: als Teil der Kirche und als Wohlfahrtsverband ebenso wie als Unternehmen und Unternehmensverbund, als Trägerin von Einrichtungen und Diensten ebenso wie als Anwältin von Nutzer/-innen/Klient/-innen, von zivilgesellschaftlichen und Gemeinwohlinteressen und als Plattform und Verbund zivilgesellschaftlich engagierter Bürger/-innen. Diese Rollenvielfalt ist Teil der Caritasidentität. Insbesondere ihre kirchliche Identität verbietet es, die Caritas nur in ihrer zivilgesellschaftlichen Rolle zu sehen. Denn zivilgesellschaftliches Handeln ist nur eine unter mehreren Handlungsformen, die der Caritas zur Verfügung stehen. Caritas bringt sich in die Zivilgesellschaft ein, geht aber nicht in ihr auf. Der Begriff »Zivilgesellschaft« beschreibt dabei sowohl einen (Teil-)Bereich inner-

halb des Gemeinwesens, der wesentlich gekennzeichnet ist als öffentlich, nicht-staatlich und nicht-kommerziell, als auch die Entwicklungsrichtung einer Gesellschaft zu (mehr) selbstbestimmter Teilhabe, Mitbestimmung und Gemeinwohlorientierung.

Die Caritas strebt eine solidarische und gerechte Gesellschaft an, die jedem Menschen gleichberechtigt die Möglichkeit zur selbstbestimmten Teilhabe und Zugang zu allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens eröffnet. Alle sollen soweit als möglich selbstbestimmt und individuell ihre Lebensperspektiven entwickeln und entfalten können.

Als Teil der Kirche und als Wohlfahrtsverband engagiert sich die verbandliche Caritas als Anwältin von Menschen, die nicht für ihre eigenen Belange eintreten (können), sie bietet als Unternehmen und Unternehmensverbände soziale Dienstleistungen an und engagiert sich als Solidaritätsstifterin.

### Ausdruck der Freiheitsrechte des Individuums

Die Rollen stehen in einem permanenten Spannungsverhältnis, das sich nicht zugunsten eines Elements auflösen lässt. In dieser Vielfalt bringt sich die verbandliche Caritas in die Zivilgesellschaft ein. Insbesondere die kirchliche Identität verweist darauf, dass die Rolle der zivilgesellschaftlichen Akteurin nur eine von mehreren Rollen ist, die der verbandlichen Caritas zur Verfügung stehen. Die verbandliche Caritas stellt sich so als Teil der sozialen Bewegung auf die Seite der Bürgerinnen und Bürger und vertritt gemeinsam Interessen gegenüber dem Staat.

Die Rollenvielfalt ist Teil der Caritasidentität und wichtige Ressource für ihr umfassendes Engagement.

4



**Michael Bergmann war bis Ende 2021 Leiter des Arbeitsbereichs Engagementförderung im Deutschen Caritasverband.**

Die freiwillige Übernahme von Mitverantwortung für das gesellschaftliche Zusammenleben durch bürgerschaftliches Engagement entspricht der Kompetenz und Fähigkeit des Menschen, über seine Angelegenheiten und Lebensvollzüge entscheiden zu können, die Folgen des eigenen Handelns zu überblicken und Verantwortung dafür zu übernehmen. Zugleich ist das bürgerschaftliche Engagement auf eine »zivile« demokratische Ethik und Kultur verpflichtet, die von grundlegenden Werten (Toleranz, Pluralität, Gewaltverzicht) und dem Respekt vor anderen Akteur/-innen geprägt ist. Bürgerschaftliches Engagement ist somit Ausdruck der Freiheitsrechte des Individuums.

Zugleich verbessert bürgerschaftliches Engagement die Chancen für die Umsetzung des Rechts auf selbstbestimmte Teilhabe. Es vermehrt und erleichtert Zugänge zu sozialen, kulturellen und wirtschaftlichen Bereichen und kann so auch Menschen in schwierigen sozialen Lagen helfen, Bezüge zum Umfeld und zur Gesellschaft aufrechtzuerhalten. Bürgerschaftliches Engagement vermittelt Zugehörigkeit und im Verbund mit anderen die Erfahrung, das Gemeinwesen wirksam mitgestalten oder gar verändern zu können.

Bürgerschaftliches Engagement ist eine Form der Umsetzung des ethischen Leitprinzips der selbstbestimmten Teilhabe und gemeinsamer Verantwortung und wirkt befähigend.

### Zusammenhalt der Gesellschaft

Viele Menschen, die sich freiwillig engagieren, übernehmen Verantwortung für das Zusammenleben, insbesondere im sozialen Nahraum. Engagierte möchten etwas Sinnvolles tun. Sie entwickeln häufig gute Lösungsvorschläge für identifizierte Probleme. Auf diese Weise prägen sie das Klima und das Miteinander in unserer Gesellschaft maßgebend. Bürgerschaftliches Engagement als freiwilliges lösungsorientiertes und auf das Gemeinwohl gerichtetes Handeln von Einzelnen und von Gruppen kann so zum sozialen Zusammenhalt beitragen. Zum einen, weil sich die Engagierten

in ihrer Wirksamkeit erfahren und zum anderen, da sie anderen Wertschätzung und Problemlösungen anbieten, so dass diesen ebenfalls ein Verbundenheitsgefühl vermittelt wird.

Das Engagement der Menschen ist Ausdruck einer funktionierenden Bürger/-innengesellschaft, in der der/die Einzelne Verantwortung für das Gemeinwohl übernimmt und das Recht auf Teilhabe und Beteiligung an der Gestaltung der Gesellschaft realisiert.

Bürgerschaftliches Engagement ist indes kein Ersatz für sozialstaatliches Handeln. In der Öffentlichkeit entsteht bisweilen der Eindruck, der Sozialstaat würde wesentlich abgebaut. Vor diesem Hintergrund müssen bürgerschaftlich Engagierte sich häufig mit dem Vorwurf auseinandersetzen, sie ließen sich vom Staat instrumentalisieren. Es ist erforderlich, die weitere Entwicklung kritisch darauf hin zu beobachten, ob sich staatliche Daseinsvorsorge zunehmend auf das bürgerschaftliche Engagement verlässt und Grundsicherungsrechte dadurch gefährdet werden.

Es ist die Aufgabe des Staates, für gute Rahmenbedingungen für bürgerschaft-

liches Engagement zu sorgen, damit sich Selbsthilfe, gegenseitiger Beistand, ehrenamtliche Tätigkeit, freiwilliges Engagement unabhängig von sozialer Herkunft und wirtschaftlicher Stellung entfalten können.

Der Staat ist darauf angewiesen, dass Menschen eine bürgerschaftliche Gesinnung leben, sich für ein funktionierendes demokratisches Gemeinwesen engagieren. Zugleich steht das bürgerschaftliche Engagement dem Staat auch herausfordernd gegenüber, beispielsweise wenn aus seinen Bewegungen heraus etwa innovative Ideen oder Kritik vorgetragen werden.

Bürgerschaftliches Engagement darf nicht auf seinen vordergründigen gesellschaftlichen Nutzen reduziert oder als Ersatz für notwendige sozialstaatliche Leistungen missverstanden werden. Auch wenn es gesellschaftliche Bedürfnisse befriedigt, ist das bürgerschaftliche Engagement immer zunächst ein Ausdruck der Freiheit des Einzelnen und ausgerichtet auf Partizipation und Emanzipation.



Flut | Die Kirche im Dorf

Foto: Sandra Fischer



Flut | Eimer-Weise

Foto: Sandra Fischer

6

## Mit bewegten Menschen in Bewegung bleiben

Die verbandliche Caritas sieht es als eine Herausforderung an, Themen zu besetzen und sich an der Bearbeitung von Themen zu beteiligen, die die Menschen berühren und für die sie sich einsetzen wollen. Es geht darum, gesellschaftliche Probleme zu identifizieren, sich für Lösungen stark zu machen und auf diese Weise für eine bessere Lebensqualität zu sorgen.

Die Caritas stellt Ermöglicheräume zur Verfügung. Sie unterstützt sowohl Menschen, die sich aktiv für die eigenen Belange einsetzen als auch solche, die damit bislang noch wenig Erfahrung haben. Insbesondere verletzte Gruppen, sozial isolierte und vom Erwerbsleben ausgeschlossene Menschen können über das bürgerschaftliche Engagement Begegnung, Sinnstiftung, Teilhabe und Anerkennung erfahren und wieder Vertrauen in ihre Selbstwirksamkeit erlangen. Die verbandliche Caritas greift gesellschaftliche Themen auf, die Menschen in kritischen Lebenssituationen betreffen und bewegen. Gemeinsam mit Be-

troffenen entwickelt sie neue Bewältigungsstrategien und setzt diese um. Dieser befähigende und inklusive Aspekt bürgerschaftlichen Engagements ist für die Caritas besonders wichtig. Als Akteur/-in in der Zivilgesellschaft solidarisiert sich die verbandliche Caritas mit engagementbereiten Menschen und setzt sich gemeinsam mit ihnen für eine solidarische und gerechte Gesellschaft ein.

## Gemeinsam mit anderen Verantwortung übernehmen

Bürgerschaftlich engagierte Menschen organisieren sich vor allem konkret vor Ort: im sozialen Nahraum, in ihrem unmittelbaren Umfeld – oft auch über soziale Medien. Die Caritas ist ebenfalls vor Ort präsent und hat deshalb gute Voraussetzungen, Kontakt zu Engagierten und ihren Netzwerken zu halten. Mit ihrem Know-how, ihrer Infrastruktur und ihren sozialen Verbindungen kann die verbandliche Caritas zum Erfolg der Arbeit von Gruppen und Initiativen beitragen.

Sich als Teil des lokalen Gemeinwesens und der örtlichen Zivilgesellschaft

zu verstehen und in sozialräumliche Kommunikations- und Netzwerkstrukturen eingebunden zu sein, hat Konsequenzen für das verbandliche Selbstverständnis. Das Motto »Not sehen und handeln« erhält so eine zusätzliche Bedeutung. Als Netzwerkpartnerin ist die Caritas dann möglicherweise weniger als Initiatorin, Macherin oder Anbieterin gefragt, sondern mehr als solidarischer Bündnispartnerin, mit dem das Gemeinwesen partnerschaftlich gestaltet werden kann und der seine Stimme auch gegen staatliche Instanzen miterhebt. Zum verbandlichen Selbstverständnis gehört es, eher im Hintergrund zu bleiben und den Vorrang Gruppen zu überlassen, die unmittelbar aus der lokalen engagierten Bürger/-innenschaft kommen. Durch die Mitarbeit in lokalen Netzwerken und Entwicklungspartnerschaften leistet die verbandliche Caritas einen zentralen Beitrag zur Stärkung des bürgerschaftlichen Engagements.

## Entwicklungsperspektiven

Das Leitmotiv »Ohne Ehrenamt keine Caritas« schärft auch den Blick nach innen. Vorhandene Strukturen und etablierte Prozesse sind darauf hin zu prüfen, ob diese für engagementbereite Bürger/-innen attraktiv sind und ihren Bedürfnissen nach Gestaltung und Entscheidung entsprechen. Gefragt sind Bürgerinnen und Bürger, die nach eigenen Vorstellungen gemeinsam mit den Caritasorganisationen und ihren Mitarbeitenden Lösungen entwickeln und diese in die verbandlichen Planungen und Entwicklungen einbringen möchten. Durch das Zusammenwirken von beruflichen Kräften und bürgerschaftlich Engagierten können so bei der Entwicklung verbandlicher Strategien und der Erarbeitung kreativer Antworten auf gesellschaftliche Fragestellungen Innovationen entstehen. Dazu ist es allerdings erforderlich, dass sich ehrenamtlich Engagierte im Verhältnis zu den beruflichen Mitarbeitenden als gleichwertig erfahren und beruflich Tätige nicht in der Rolle der allein verantwortlichen Hauptakteur/-innen verharren.

Bürgerschaftliches Engagement nutzt vielfach informelle Zusammenschlüsse und netzwerkförmige Organisationsformen und ist oft nicht auf längerfristige Bindungen und Verpflichtungen angelegt. Die verbandliche Caritas will mit diesen selbstorganisierten emanzipatorischen Strukturen zusammenarbeiten – auch auf die Gefahr hin, dass diese sich verselbständigen und gegen die eigenen institutionellen oder verbandlichen Interessen richten. Es ist darum zu akzeptieren, dass sich neue (Selbst-)Hilfeformen formieren, die die caritaseigenen Angebote infrage stellen.

Nicht zuletzt muss die verbandliche Caritas entscheiden, ob sie in der Form sozialer Unternehmen selbst in sozialer, ökologischer und ökonomischer Hinsicht gesellschaftliche Verantwortung übernimmt. So können Freistellungsregelungen der AVR für Mitarbeiter/-innen genutzt werden, die sich in der Zivilgesellschaft engagieren möchten.

Bürgerschaftliches Engagement der Caritas kann das verbandliche Selbstverständnis verändern.

### **Engagementpolitik heißt Ermöglichung, nicht Steuerung**

Die verbandliche Caritas setzt sich dafür ein, dass der Staat gute Rahmenbedingungen für das bürgerschaftliche Engagement bereitstellt. Dazu gehören die finanzielle Ausstattung einer unterstützenden Infrastruktur und die Schaffung förderlicher rechtlicher Rahmenbedingungen ebenso wie eine Politik der Beteiligung, die im bürgerschaftlichen Engagement keine Störung staatlichen Verwaltungshandelns sieht, sondern Teil einer guten demokratischen Kultur. Zum Aufbau und Erhalt bürgerschaftlichen Engagements müssen bürokratische Hürden abgebaut und Förderregelungen vereinfacht werden.

Ziel der Engagementpolitik muss die Ermöglichung, nicht die Steuerung und Regulierung des Engagements sein. Sie dient nicht dazu, die in Leistungsverträgen zugesagten Leistungen des

beruflichen Hilfesystems in das nicht-berufliche zu verlagern, um die Erstellung der Leistung zu verbilligen. Sie erweitert Optionen der Teilgabe und Teilhabe, die in einem ausschließlich von beruflichen Kräften getragenen Hilfesystem nicht erschlossen würden. Bürgerschaftliches Engagement im sozialen Sektor schafft über soziale Gruppen, Einzelinteressen und unterschiedliche Lebenslagen hinaus Begegnung, Bezüge, Beziehungen und Vertrauen zwischen Bevölkerungsgruppen, die andernfalls kaum in Berührung miteinander kämen und einander fremd blieben.

Bürgerschaftliches Engagement hat einen eigenen Zweck und steht nach dem Sozialstaatsverständnis der Caritas vor dem beruflichen Hilfe- und Unterstützungssystem. Dazu ist es erforderlich, dass der Staat die Engagementförderung zwischen den verschiedenen Ressorts und zwischen Bund, Ländern und Kommunen abstimmt. Umfassende Engagementpolitik erfordert das Zusammenwirken der föderalen Strukturen zur Gestaltung von Rahmenbedingungen, die das lokale bürgerschaftliche Engagement ermöglichen und unterstützen.

Bürgerschaftliches Engagement bedarf zudem der Absicherung durch eine aktive Gesellschafts- und Sozialpolitik. Solidarisches Handeln sollen sich alle – und nicht nur finanziell abgesicherte Bevölkerungskreise – leisten können.

### **Engagementförderung als verbandliches Leistungsfeld ausbauen**

Engagementförderung umfasst stets zwei Aspekte, die gleichwertig nebeneinanderstehen und gleiche Aufmerksamkeit erfordern. Als Querschnittsaufgabe in allen sozialen Diensten und Einrichtungen sowie auf allen Gliederungsebenen der Caritas geht es darum, bürgerschaftliches Engagement als Teil der Caritasqualität zu etablieren. Dazu gehört die Durchführung und Finanzierung von Qualifizierungsmaßnahmen für ehrenamtliche und berufliche Kräfte gleichermaßen.

Zum Erfahrungsaustausch und zur gegenseitigen Unterstützung müssen Netzwerke auf- und ausgebaut werden. Nicht zuletzt ist im Rahmen der Organisationsentwicklung zu prüfen, wie das Zusammenwirken von Engagierten und beruflichen Kräften weiter optimiert werden kann.

Darüber hinaus müssen die bereits bestehenden Netze zur Förderung des bürgerschaftlichen Engagements weiter ausgebaut werden. Aber auch die Beteiligung an Netzwerken Dritter wird an Bedeutung gewinnen. Dies entspricht dem Selbstverständnis der Caritas als Solidaritätsstifterin, unabhängig von einem Verbandsnutzen tätig zu werden und die Gesellschaft zu verändern.

Die Förderung bürgerschaftlichen Engagements im umfassenden Sinne sollte eine selbstverständliche Aufgabe des verbandlichen Handels sein.

### **Anmerkungen**

- 1 Die Begriffe »bürgerschaftliches Engagement«, »Zivilgesellschaft« bzw. »zivilgesellschaftliches Engagement« und »Bürger/-innengesellschaft« werden hier synonym gebraucht; dies entspricht dem überwiegenden Sprachgebrauch. Einige Autor/innen messen der Zivilgesellschaft eher kompensatorische Funktionen und der Bürger/-innengesellschaft eher partizipative Funktionen bei. Diese Unterscheidung wird hier nicht aufgegriffen, weil die Zuordnung dieser Funktionen zu einer Zivil- und/oder Bürger/-innengesellschaft ausdrücklich hinterfragt werden muss.
- 2 Freiwilliges Engagement in Deutschland 2021.
- 3 »Die Caritas« meint hier alle Erscheinungsformen, von der kleinen Gruppe in der Pfarrei bis zum Bundesverband. Dagegen kann »die Caritas« nicht als zivilgesellschaftlicher Akteur angesprochen werden. Dieser Begriff kennzeichnet nicht eindeutig unterscheidbare Assoziationen und Akteure, sondern eine Vielzahl von sehr unterschiedlichen Organisationsformen, die vom bundesweiten Dach – und Spitzenverband bis zur informellen gemeindlichen Gruppe reichen. Wenn von kirchlichen Wohlfahrtsverbänden als zivilgesellschaftlichen Akteuren gesprochen wird, ist deshalb genau zu unterscheiden, welche Assoziation, welches Unternehmen, welcher Träger, welche Einrichtung oder welcher Dienst konkret gemeint ist.

### **Literatur**

Simonson, J.; Kelle, N.; Kausmann, C.; Karnick, N.; Arriagada, C.; Hagen, C.; Hameister, N.; Huxhold, O.; Tesch-Römer, C. (2021): Freiwilliges Engagement in Deutschland. Zentrale Ergebnisse des Fünften Deutschen Freiwilligensurveys (FWS 2019). Berlin.

Theresa Fehn, Astrid Schütz

# Selbstwirksam im Ehrenamt

## Ehrenamtliche gewinnen und binden

**Menschen die sich ehrenamtlich engagieren, tun dies aus ganz unterschiedlichen Motiven. Gemeinsam ist ihnen aber, dass sie etwas bewirken wollen. Die Bedeutung der Erfahrung der eigenen Wirksamkeit und was daraus auch für die Bindung und Führung von Ehrenamtlichen folgt, soll im Artikel diskutiert werden.**

Viele Menschen in Deutschland engagieren sich ehrenamtlich: Laut der Allensbacher Markt- und Werbeträgeranalyse (AWA) engagierten sich in Deutschland im Jahr 2020 17,1 Millionen Menschen ehrenamtlich, sei es im Rettungsdienst oder in sozialen Einrichtungen, in Kirche oder Kultur, in Bürger/-inneninitiativen oder im Sportverein. Im Freiwilligensurvey 2019<sup>1</sup> wird sogar ein Engagement von knapp 40% der Bevölkerung über 14 Jahren berichtet, was knapp 29 Millionen Menschen und einem Anstieg von ca. 10 Prozentpunkten in den letzten 20 Jahren entspricht. Häufig schlagen sich beim Ausmaß des Engagements auch gesellschaftliche Entwicklungen nieder: Während nach dem gestiegenen Zuzug von Geflüchteten in den Jahren 2014/2015 das Engagement im Flüchtlingsbereich stark anstieg, werden vor allem für jüngere Engagierte seit 2018/2019 die Themen Umwelt, Nachhaltigkeit und Klima immer relevanter.

Dabei hat sich das Ehrenamt in den

letzten Jahren verändert: Während die »traditionelle« Form des Ehrenamtes eher durch lokales Engagement und die langjährige, kontinuierliche und fest organisierte Freiwilligenarbeit charakterisiert ist, engagieren sich immer mehr Personen in »modernerem« Ehrenamt, die durch Selbstorganisation und Flexibilität gekennzeichnet sind. Laut Freiwilligensurvey übte im Jahr 2019 nur noch ca. die Hälfte der freiwillig Engagierten eine Tätigkeit in einem Verein oder Verband aus. Gerade jüngere Personen engagieren sich häufig im Rahmen von Eventfreiwilligenarbeit oder im Voluntourismus, also dem (teils nicht unproblematischen) freiwilligen, meist kurzfristigen Engagement auf einer Urlaubsreise.<sup>2</sup> Auch bietet mittlerweile das Engagement im virtuellen Kontext neue Möglichkeiten für wenig mobile Personen.

### Egoismus oder Altruismus?

Egal, in welchem Bereich und auf welche Art und Weise Personen sich engagieren – hinter jedem Engagement steckt ein Motiv. Die Motive sind vielfältig und nicht notwendigerweise völlig selbstlos. Denn Ehrenamtliche profitieren häufig in vielerlei Hinsicht von ihrem Engagement.

Über die Zeit verändern sich nicht nur Inhalte, sondern auch Motive für Engagement. Bereits 1987 schrieb der Forscher Thomas Olk: »An die Stelle der bedingungslosen Hingabe an die soziale Aufgabe [...] tritt heute der Wunsch nach einem freiwillig gewählten Engagement, das sich zeitlich den eigenen

sonstigen Bedürfnissen und Interessen anpassen lässt«<sup>3</sup>. Dieser Trend hat sich weiter konsolidiert. Im Freiwilligensurvey 2019 gaben Ehrenamtliche als Motive für ihre Tätigkeiten zum einen Aspekte an, die sich auf Wohlbefinden oder soziale Aspekte bezogen: Es geht um Freude an der Tätigkeit, persönliche Weiterentwicklung, das Gefühl von Sinnhaftigkeit und soziale Eingebundenheit. Auch der Wunsch, anderen zu helfen oder die Gesellschaft mitzugestalten, motivierte viele Menschen.<sup>4</sup> Allerdings schließen sich altruistische und hedonistische Motive nicht unbedingt aus – man spricht von der »Multifunktionalität« der Freiwilligenarbeit.<sup>5</sup> Es zeigen sich auch Unterschiede zwischen verschiedenen Gruppen: Während für jüngere Personen vor allem die persönliche Weiterentwicklung, die Erweiterung des eigenen Horizonts und Freude an der Tätigkeit im Vordergrund stehen, ist für Personen zwischen 30 und 49 Jahren vor allem der Beitrag zur Gestaltung der Gesellschaft ein zentrales Motiv für ehrenamtliches Engagement; für Personen über 50 Jahren steht der Aspekt der sozialen Eingebundenheit häufig im Mittelpunkt eines Engagements.<sup>6</sup>

### Erfüllung menschlicher Grundbedürfnisse

Externe Anreize wie finanzielle Entlohnung sind für viele freiwillig Engagierte kein bedeutsames Motiv, was wiederum auch Folgen für das eigene Erleben hat. So zeigen Studien, dass Personen, die materiellem Erfolg mehr Bedeutung zuschreiben als Werten wie Gemeinschaft, Beziehungen und Selbstakzeptanz, tendenziell geringeres Wohlbefinden als andere berichten.<sup>7</sup> Sehr bedeutsam für die individuelle Lebenszufriedenheit ist auch das



**Prof. Dr. Astrid Schütz ist Lehrstuhlinhaberin für Persönlichkeitspsychologie und Psychologische Diagnostik an der Universität Bamberg. Theresa Fehn ist dort wissenschaftliche Mitarbeiterin.**

Gefühl von Eingebundensein in soziale Beziehungen.<sup>8</sup> Hier greift das zentrale menschliche Bedürfnis nach sozialer Einbindung (»need to belong«<sup>9</sup>), welches viele Freiwillige zum Engagement motiviert. Dieses ist nach der Selbstbestimmungstheorie von Deci und Ryan<sup>10</sup> eines von drei grundlegenden menschlichen Bedürfnissen. Neben dem Bedürfnis nach Eingebundenheit sind vor allem die Bedürfnisse nach Kompetenz und nach Autonomie oder Selbstbestimmung zentral für die Entwicklung intrinsischer Motivation und damit auch relevant für die Freiwilligenarbeit: Personen werden eher ein ehrenamtliches Engagement beginnen, wenn sie dabei ihre individuellen Fähigkeiten sinnvoll einsetzen können. Je stärker Organisationen das ermöglichen, desto eher haben sie Chancen, Freiwillige zu gewinnen und zu binden.

Die Erfüllung dieser menschlichen Grundbedürfnisse kann wiederum positiv auf die Freiwilligen zurückwirken. Beispielsweise konnte gezeigt werden, dass Freiwilligenarbeit vermittelt über die soziale Integration günstig auf Depressionssymptome einwirken kann.<sup>11</sup> Auch das Empfinden, etwas Sinnvolles, »einen Beitrag«, für die Gesellschaft zu leisten, hängt positiv mit dem psychischen Wohlbefinden zusammen.<sup>12</sup>

### Selbstwirksamkeitserwartung im Ehrenamt

Freiwilliges Engagement kann auch die individuelle Selbstwirksamkeitserwartung (engl. self-efficacy) fördern, indem Menschen sehen, dass sie im Ehrenamt etwas bewirken können. Die Selbstwirksamkeit gilt wiederum als wichtige persönliche Ressource, vor allem für den Umgang mit herausfordernden oder ungewohnten Situationen, und ist positiv mit psychischem Wohlbefinden verbunden (für einen Überblick s. Maddux/Kleiman<sup>13</sup>). Der Begriff beschreibt die Überzeugung, mit den eigenen Kompetenzen und Ressourcen bestimmte Handlungen ausführen zu können, die zum Erreichen bestimmter Ziele förderlich sind<sup>14</sup> – kurz: das Vertrauen, dass man die Dinge schaffen kann, die man sich

- Wenn sich Widerstände auftun, finde ich Mittel und Wege, mich durchzusetzen.
- Auch bei überraschenden Ereignissen glaube ich, dass ich gut mit ihnen zurechtkommen kann.
- Was auch immer passiert, ich werde schon klarkommen.
- Wenn ein Problem auftaucht, kann ich es aus eigener Kraft meistern.

**Abb. 1: Beispiele aus dem Fragebogen zur Selbstwirksamkeitserwartung**

vornimmt. Einige Beispielaussagen aus einem Fragebogen zur Erfassung der Selbstwirksamkeitserwartung<sup>15</sup> illustrieren das Konstrukt (siehe Kasten).

Die individuelle Selbstwirksamkeitserwartung speist sich aus verschiedenen Quellen.<sup>16</sup> Zum einen spielt die direkte eigene Erfahrung eine Rolle: Erlebt man, dass man durch eigenes Handeln bestimmte Ziele erreichen kann, und schreibt man dies auch den eigenen Kompetenzen zu, steigert das die Selbstwirksamkeitserwartung und man glaubt auch in Zukunft daran, solche Situationen bewältigen zu können. Können Ziele hingegen nicht durch eigenes Handeln erreicht werden und man schreibt sich diese Misserfolge selbst zu, verringert das die Selbstwirksamkeitserwartung. Weiterhin hat die Beobachtung des Verhaltens anderer und der daraus entstehenden Konsequenzen Einfluss, wobei stellvertretende Beobachtungen insgesamt weniger wirksam sind als das eigene Erleben. Selbst die imaginäre Erfahrung, also die Vorstellung, in einer hypothetischen Situation erfolgreich oder nicht erfolgreich zu sein, kann die Selbstwirksamkeitserwartung beeinflussen – ein Effekt, den man sich beispielsweise in Imaginationsübungen in therapeutischen Settings oder im Coaching zunutze macht.<sup>17</sup> Relevant im Kontext des Ehrenamtes ist neben der eigenen Erfahrung durch erfolgreich bewältigte Situationen auch die Kommunikation mit anderen: Wenn eine erfahrene, vertrauenswürdige und in unseren Augen kompetente Person uns glaubhaft versichert, sie traue uns bestimmte Aufgaben zu, kann auch das die Selbstwirksamkeitserwartung positiv beeinflussen. Praktisch relevant ist das beispielsweise bei der Vereinbarung von Zielen im freiwilligen Engagement: Diese sollten herausfordernd,

aber nicht unrealistisch sein und gleichzeitig nicht zu niedrig gesteckt, um die Wahrnehmung, dass man der Person nichts zutraue, zu vermeiden. Gleichzeitig sollten sie idealerweise, wie oben verdeutlicht, individuelle Bedürfnisse nach Autonomie und Kompetenzerleben berücksichtigen. Gerade im Kontext des Wertewandels wird dies immer relevanter.

### Wertewandel und die Führung Ehrenamtlicher

Wie eingangs bereits diskutiert haben sich vor allem in der jüngeren Generation einerseits Bereiche des ehrenamtlichen Engagements geändert, andererseits auch Beweggründe und Wünsche für und an ein Ehrenamt. Im Zuge des Wertewandels<sup>18</sup> beobachten wir eine immer stärkere Abwendung von der Arbeit als Pflicht hin zum Wunsch nach Selbstverwirklichung und Sinnerfüllung. Durch zunehmende Entgrenzung und Flexibilisierung verschwimmen die Grenzen zwischen Arbeits- und Privatleben und die ganzheitliche, selbstbestimmte Lebensgestaltung wird immer wichtiger. Unterordnung, Pflichtbewusstsein und Disziplin sind für viele Personen weniger wichtige Werte geworden, während Individualität, Autonomie und Gleichberechtigung nun häufig im Fokus stehen.<sup>19</sup> Bezüglich der Führung von Ehrenamtlichen sind daher auch veränderte Erwartungen an Interaktionen relevant – Kooperation auf Augenhöhe wird erwartet und individuelle Bedürfnisse der Geführten wollen berücksichtigt werden.

Leitungspositionen im Rahmen des Ehrenamtes kommt insofern eine zentrale Rolle zu, um Freiwillige zu gewinnen und zu binden. Denn Führung als unmittelbare, absichtliche und zielbezogene

Einflussnahme von bestimmten Personen auf andere mit Hilfe von Kommunikation<sup>20</sup> spielt nicht nur im Berufsleben eine Rolle. Auch in vielen Bereichen des ehrenamtlichen Engagements erfolgt Führung und viele Fragestellungen aus dem Arbeitskontext können übertragen werden: Wie gewinnt und bindet man (passende) Ehrenamtliche für eine Organisation? Wie führt und motiviert man sie? Theorien und Befunde aus der Arbeits- und Personalpsychologie können hier hilfreiche Ansatzpunkte liefern.

### Transformationale und wertschätzende Führung

In der »Full-Range-Theory of Leadership«<sup>21</sup> werden verschiedene Führungsstile differenziert. Verhält man sich als Führungskraft passiv und überlässt den Geführten bei der Aufgabenerfüllung maximale Freiheit, spricht man vom Laissez-Faire-Führungsstil. Erinnern wir uns an das oben erwähnte Bedürfnis nach Autonomie und Selbstbestimmung, könnte man meinen, ein solcher Führungsstil sei vorteilhaft. In manchen Kontexten kann das durchaus der Fall

sein und kreative Prozesse können gefördert werden. Jedoch fehlen den Geführten dabei häufig Ziele und Feedback, was sich negativ auf die Motivation und Produktivität auswirken kann.<sup>23</sup> Aktiver ist die sogenannte transaktionale Führung. Diese ist gekennzeichnet durch eine klar definierte Austauschbeziehung zwischen Führungskräften und Geführten, in der Verantwortlichkeiten, Pflichten und Ziele sowie Konsequenzen der Zielerreichung oder –verfehlung klar geregelt sind. Resultat eines solchen Führungsstils ist meist eine eher kurzfristige und extrinsische Motivation der Geführten. Der sogenannte Augmentationseffekt tritt ein, wenn eine Führungskraft zusätzlich zu den Aspekten der transaktionalen Führung auch Verhaltensweisen der transformationalen Führung einsetzt. Dann engagieren sich Geführte über das vertraglich Geforderte hinaus und zeigen erhöhte, intrinsische Motivation. Die transformationale Führung beschreibt einen Stil, bei dem Führungskräfte attraktive Visionen aufzeigen, mit denen sich die Geführten identifizieren und für die sie bereit sind, sich stark zu engagieren (s. Kasten). Setzt eine Führungsperson

diese Verhaltensweisen um, entstehen bei den Geführten Vertrauen und Respekt der Führungskraft gegenüber, und sie sind motiviert, ihre Anstrengungen zu erhöhen, um die gemeinsame Vision zu erreichen.<sup>24</sup> Respekt, Vertrauen und gegenseitige Unterstützung sind zentrale Charakteristika einer guten Beziehung zwischen Mitarbeitenden und Führungspersonen<sup>25</sup>, die wiederum mit einer Vielzahl positiver organisationaler und individueller Effekte, beispielsweise auf Leistung, Zufriedenheit oder Wechselabsichten<sup>26</sup> verbunden ist. Was können wir aus diesen Befunden nun für die Gewinnung, Bindung und Führung Ehrenamtlicher folgern? Bei allen Punkten muss die eingangs beschriebene Multifunktionalität der Freiwilligenarbeit berücksichtigt werden. Ehrenämter werden aus den unterschiedlichsten Motiven aufgenommen und beibehalten, wobei bei den meisten Personen der Wunsch, sich einzubringen und andere zu unterstützen neben der Freude an der Tätigkeit selbst zentral ist. Zudem verbinden uns alle die Bedürfnisse nach sozialer Einbindung, nach Autonomie und Kompetenz sowie der Wunsch nach Selbstwirksam-

#### Die »4 I« der transformationalen Führung<sup>22</sup>

##### Idealisierter Einfluss

- Die transformationale Führungspersönlichkeit wird hohen moralischen Ansprüchen und Leistungsstandards gerecht, die sie authentisch lebt.
- Ihr Vorbildverhalten fördert das Vertrauen im Team, um gemeinsame Herausforderungen zu bewältigen.
- Durch ihre eigene Glaubwürdigkeit und Begeisterung erreicht sie charismatische Wirkung.

##### Inspirierende Motivation

- Die transformationale Führungspersönlichkeit entwickelt attraktive Zukunftsvisionen und formuliert anspruchsvolle Ziele, die sie transparent kommuniziert.
- Sie vermittelt Zuversicht und Vertrauen, dass die Gruppe die hohen Ziele auch erreichen kann, und steigert so die Motivation der Geführten. Sie lebt hohe Leistungsstandards und Commitment vor.

##### Intellektuelle Stimulierung

- Die Führungsperson regt das kreative und innovative Potenzial der Geführten an und bietet ihnen Chancen, sich auszuprobieren und Prozesse und Gegebenheiten offen zu hinterfragen.
- Sie fördert eine offene Fehler- und Verbesserungskultur.

##### Individuelle Förderung

- Die transformationale Führungspersönlichkeit geht auf die individuellen Bedürfnisse der Geführten ein und entwickelt gezielt ihre Fähigkeiten und Stärken
  - durch Lob und konstruktive Kritik,
  - durch die Übertragung von verantwortungsvollen Aufgaben,
  - durch die Einbeziehung in Entscheidungen
  - und spezifische Entwicklungsangebote.
- Die Führungsperson ermutigt und fordert ihre Geführten, die persönliche Entwicklung eigenverantwortlich zu »managen«.

#### Abb. 2: Führungsstile in der Arbeit mit Ehrenamtlichen

keitserfahrungen. Im Rahmen des Wertewandels tritt zudem immer stärker der Wunsch nach Selbstbestimmung, Selbstverwirklichung und persönlicher Weiterentwicklung in den Mittelpunkt. Während also einerseits – im Sinne der transaktionalen Führung – klare Ziele und Vereinbarungen vorliegen sollten, ist es gerade im Ehrenamt wichtig, mittels transformationaler Führung überzeugende Visionen zu vermitteln und den Engagierten Freiräume für selbstorganisiertes und selbstgesteuertes Arbeiten zu lassen.

## Anmerkungen

- 1 Simonson et al. 2021.
- 2 S. z. B. Brot für die Welt 2018; Neufeld et al. 2015.
- 3 Olk 1987, S. 90.
- 4 Simonson et al. 2021.
- 5 Clary et al. 1998; Oostlander et al. 2015.
- 6 Simonson et al. 2021.
- 7 Kasser/Ryan 1996.
- 8 Diener/Seligmann 2002.
- 9 Baumeister/Leary 1995.
- 10 Deci/Ryan 1985.
- 11 Musick/Wilson 2003.
- 12 Piliavin/Siegl 2007.
- 13 Maddux/Kleiman 2016.
- 14 Bandura 1997.
- 15 Schwarzer/Jerusalem 1999.
- 16 Maddux/Kleiman 2016.
- 17 Z. B. Limmer/Schütz 2018; Ng et al. 2014.
- 18 Bartscher et al. 2012.
- 19 von Au 2016.
- 20 von Rosenstiel/Wegge 2001.
- 21 Avolio/Bass 1991; Bass 1999; Bass/Riggio 2006.
- 22 Z. B. Bakker/Demerouti 2007.
- 23 Z. B. Judge/Piccolo 2004; Kammerhoff et al. 2019 a, b.
- 24 Leader-Member-Exchange, LMX; Graen/Uhl-Bien 1995.
- 25 Dulebohn et al 2012.

## Literatur

- Bakker, A. B.; Demerouti, E. (2007): The Job Demands-Resources model: State of the art. In: *Journal of Managerial Psychology*, 22 (3), S. 309–328.
- Bandura, A. (1997): *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York.
- Bartscher, T.; Stöckl, J.; Träger, T. (2012): *Personalmanagement. Grundlagen, Handlungsfelder, Praxis*. München.
- Bass, B. M.; Riggio, R. E. (2006): *Transformational Leadership*. Mahwah, New Jersey.
- Baumeister, R. F.; Leary, M. R. (1995): The need to belong: desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. In: *Psychological Bulletin*, 117 (3), S. 497–529.
- Brot für die Welt (2018): *Vom Freiwilligendienst zum Volontourismus: Herausforderungen für die verantwortungsvolle Gestaltung eines wachsenden Reisetrends*, [https://www.brot-fuer-die-welt.de/fileadmin/mediapool/2\\_Downloads/Fachinformationen/Profil/Profil18\\_Volontourismus.pdf](https://www.brot-fuer-die-welt.de/fileadmin/mediapool/2_Downloads/Fachinformationen/Profil/Profil18_Volontourismus.pdf).



Flut | Schutzlos

Foto: Sandra Fischer

- de/fileadmin/mediapool/2\_Downloads/Fachinformationen/Profil/Profil18\_Volontourismus.pdf.
- Clary, E. G.; Snyder, M.; Ridge, R. D., Copeland, J.; Stukas, A. A.; Haugen, J.; Miene, P. (1998): Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach. In: *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, S. 1516–1530.
- Deci, E.; Ryan, R. M. (1985): *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. New York.
- Diener, E.; Seligman, M. E. (2002): Very happy people. In: *Psychological Science*, 13 (1), S. 81–84.
- Dulebohn, J. H.; Bommer, W. H.; Liden, R. C.; Brouer, R. L.; Ferris, G. R. (2012): A meta-analysis of antecedents and consequences of leader-member exchange: Integrating the past with an eye toward the future. In: *Journal of Management*, 38 (6), S. 1715–1759.
- Judge, T. A.; Piccolo, R. F. (2004): Transformational and transactional leadership: A meta-analytic test of their relative validity. In: *Journal of Applied Psychology*, 89 (5), S. 755–768.
- Kammerhoff, J.; Lauenstein, O.; Schütz, A. (2019a): Tuning into performance and satisfaction in nonprofit orchestras: One link between transformational leadership and satisfaction is through reduction in conflict. In: *Nonprofit Management & Leadership*, 30, S. 321–338.
- Kammerhoff, J.; Lauenstein, O.; Schütz, A. (2019b): Leading toward harmony – Different types of conflict mediate how followers' perceptions of transformational leadership are related to job satisfaction and performance. In: *European Management Journal*, 37 (2), S. 210–221.
- Kasser, T.; Ryan, R. M. (1996): Further examining the American dream: Differential correlates of intrinsic and extrinsic goals. In: *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22 (3), S. 280–287.
- Limmer A.; Schütz A. (2018): Resilienz – Modewelle oder Paradigmenwechsel in Prävention und Coaching? In: Greif S.; Möller H.; Scholl W. (Hg.): *Handbuch Schlüsselkonzepte im Coaching*. Heidelberg, S. 485–493.
- Maddux, J. E.; Kleiman, E. M. (2016): Self-efficacy: A foundational concept for positive clinical psy-

- chology. In: Wood, A. M.; Johnson, J. (Hg.): *The Wiley handbook of positive clinical psychology*. Hoboken/New Jersey, S. 89–101.
- Musick, M. A.; Wilson, J. (2003): Volunteering and depression: the role of psychological and social resources in different age groups. In: *Social Science & Medicine*, 56 (2), S. 259–269.
- Neufeld, M.; Güntert, S. T.; Wehner, T. (2015): *Neue Formen der Freiwilligenarbeit*. In: Wehner, T.; Güntert, S. T. (Hg.): *Psychologie der Freiwilligenarbeit*. Heidelberg, S. 196–220.
- Ng, A. S.; Abbott, M. J.; Hunt, C. (2014): The effect of self imagery on symptoms and processes in social anxiety: A systematic review. In: *Clinical Psychology Review*, 34 (8), S. 620–633.
- Olk, T. (1987): Das soziale Ehrenamt. *Sozialwissenschaftliche Literatur Rundschau*, 10 (14), S. 84–101.
- Oostlander, J.; Güntert, S. T.; Wehner, T. (2015): *Motive für Freiwilligenarbeit – der funktionale Ansatz am Beispiel eines generationenübergreifenden Projekts*. In: Wehner, T.; Güntert, S. T. (Hg.): *Psychologie der Freiwilligenarbeit*. Heidelberg.
- Piliavin, J. A.; Siegl, E. (2007): Health benefits of volunteering in the Wisconsin longitudinal study. In: *Journal of Health and Social Behavior*, 48 (4), S. 450–464.
- Rosenstiel, L. V.; Wegge, J. (2001): *Führung*. In: Rosenstiel, L. V. (Hg.): *Lehrbuch der Personalpsychologie*. Göttingen.
- Schwarzer, R.; Jerusalem, M. (1999): *Skalen zur Erfassung von Lehrer- und Schülermerkmalen. Dokumentation der psychometrischen Verfahren im Rahmen der Wissenschaftlichen Begleitung des Modellversuchs Selbstwirksame Schulen*. Berlin.
- Simonson, J.; Kelle, N.; Kausmann, C.; Tesch-Römer, C. (2021): *Freiwilliges Engagement in Deutschland: Der Deutsche Freiwilligensurvey 2019*. Deutsches Zentrum für Altersfragen.
- Von Au, C. (2016): *Paradigmenwechsel in der Führung: Traditionelle Führungsansätze, Wandel und Leadership heute*. In: Au, C. von (Hg.): *Wirksame und nachhaltige Führungsansätze*. Heidelberg, S. 1–42.

Gisela Jakob

# Neuere Entwicklungen in der Engagementpolitik und -förderung

Über die Wirkung politischer Weichenstellungen für die freiwillige Arbeit

**Mindestens seit 20 Jahren hat auch die Politik in Deutschland erkannt, dass freiwilliges Engagement eine große Rolle für die Entwicklung einer funktionierenden Zivilgesellschaft hat. Dieser Beitrag zeigt die grundlegenden und aktuellen Entwicklungen der politischen Entscheidungen auf und stellt ihre Wirkungen auf das freiwillige Engagement und die Zivilgesellschaft vor.**

## Aufbruch und Neuausrichtung

Die Förderung ehrenamtlichen Engagements in Vereinen, Verbänden, Kirchen und Kommunen kann auf eine lange Tradition zurückblicken. Vor etwa 20 Jahren setzten allerdings ein Aufbruch und in der Folge eine Neuausrichtung ein, die ihre Spuren hinterlassen haben. Es sind vor allem zwei Ereignisse, die auf Bundesebene diesen Aufbruch forcierten: Das 2001 von der UN ausgerufene Internationale Jahr der Freiwilligen war mit zahlreichen Aktivitäten verbunden und öffnete außerdem den Blick auf den Umgang mit Engagement in anderen Ländern. Im Kontext der Vorbereitung des Internationalen Freiwilligenjahres wurde 1999 der 1. Freiwilligen-Survey erstellt, mit dem der Grundstein für eine empirische Beobachtung des freiwilligen Engagements in Deutschland über mittlerweile 20 Jahre hinweg gelegt wurde.

Das zweite wichtige Ereignis war die 1999 gegründete Enquete-Kom-

mission des Deutschen Bundestags »Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements«<sup>1</sup>. Mit dem Begriff des bürgerschaftlichen Engagements und dessen Einordnung in das Konzept einer Bürger/-innen- bzw. Zivilgesellschaft wurde auf die Bedeutung für Bestand und Weiterentwicklung demokratischer Gesellschaften verwiesen. Außerdem wurden damit auch die Aktivitäten berücksichtigt, die bislang mit dem Ehrenamts-Begriff nicht erfasst waren: das Engagement in Initiativen und Gruppen, Formen von Selbstorganisation und Aktivitäten in sozialen Bewegungen.

Des Weiteren ist der Arbeit der Enquete-Kommission zu verdanken, dass sie nicht nur die Rolle der engagierten Bürgerinnen und Bürger im Blick hatte, sondern auch Funktion und Praktiken von Politik, Verwaltung und zivilgesellschaftlichen Organisationen betrachtete. Daraus resultierte u. a. die Empfehlung, dass sich Organisationen und Verwaltungen für bürgerschaftliches Engagement öffnen müssten.<sup>2</sup>

## Engagementpolitische Ansätze in Bund, Ländern und Kommunen

Auf allen föderalen Ebenen, in Bund, Ländern und Kommunen, haben sich seither engagementpolitische Ansätze und Strukturen herausgebildet. Auch in zivilgesellschaftlichen Organisationen lässt sich eine Modernisierung der Engagementförderung beobach-

ten. Zahlreiche Vereine, Kirchengemeinden und Stiftungen etablierten neue Programme und Angebote und integrierten die Engagement- bzw. Freiwilligenkoordinierung in die Organisationsentwicklung. Im Fokus des vorliegenden Beitrags steht die Engagementpolitik und -förderung von Bund, Ländern und Kommunen, während die Entwicklungen in den zivilgesellschaftlichen Organisationen hier nur am Rande einbezogen werden. Eine fundierte Auseinandersetzung mit dem Geschehen in Vereinen, Verbänden, Kirchen und Stiftungen würde einen eigenen Beitrag erfordern.

Mehrere Bundesministerien haben bürgerschaftliches Engagement und Ehrenamt auf ihrer politischen Agenda und haben dazu besondere Kampagnen und Aktivitäten entwickelt. Eine federführende Rolle spielt dabei das Bundesfamilienministerium, das diverse Programme und Projekte aufgelegt hat, um Ehrenamt und Engagement zu fördern. Als gemeinsames Vorhaben von Familien-, Innen- und Landwirtschaftsministerium ist 2020 die Deutsche Stiftung für Ehrenamt und Engagement gegründet worden. Die Bundesregierung selbst hat sich verpflichtet, mit den Engagementberichten zu einer regelmäßigen Berichterstattung beizutragen. Der dritte Engagementbericht zum Thema Jugend und digitalisiertes Engagement ist 2020 erschienen.<sup>3</sup> Im Bundestag befasst sich der Unterausschuss Bürgerschaftliches Engagement mit Fragen von Engagementpolitik und -förderung. Außerdem haben sich auf Bundesebene, aus der Zivilgesellschaft heraus, verschiedene Netzwerke herausgebildet: das Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement als

12



**Prof. Dr. phil. Gisela Jakob ist Professorin an der Hochschule Darmstadt / Fachbereich Soziale Arbeit mit dem Schwerpunkt Zivilgesellschaft und bürgerschaftliches Engagement.**

trisektorales Netzwerk, das Bündnis für Gemeinnützigkeit als Zusammenschluss von Wohlfahrts- und Kulturverbänden oder auch Dachorganisationen von Engagement fördernden Infrastruktureinrichtungen wie etwa die Bundesarbeitsgemeinschaft der Freiwilligenagenturen.

Ähnliche Entwicklungen lassen sich in den Bundesländern beobachten. In Ministerien und Staatskanzleien wurden Referate und Haushaltstitel geschaffen, um neben der bewährten Vereinsförderung neue Programme und Maßnahmen etwa in der lokalen Engagementförderung oder in der Integrationsarbeit zu unterstützen. Um die Folgen der Lockdowns und Kontaktverbote während der Coronapandemie aufzufangen, wurden Informationsportale und besondere Hilfsprogramme für die Unterstützung des Engagements in Kommunen, Vereinen und selbstorganisierten Gruppen aufgelegt.<sup>4</sup>

Auch in den Kommunen hat sich in den letzten Jahren viel getan. Zusätzlich zur Vereinsförderung haben viele Kommunen innerhalb und/oder außerhalb

der Kommunalverwaltung neue lokale Anlaufstellen etabliert, die trägerübergreifend Engagement unterstützen: Freiwilligenagenturen, Ehrenamtsbüros, Mehrgenerationenhäuser, Seniorenbüros, Nachbarschaftshäuser, Stadtteilbüros, Bürgerhilfevereine, Bürgerstiftungen und ähnliche Einrichtungen und Anlaufstellen.

Diese Entwicklungen haben etwa im sozialen Bereich dazu beigetragen, dass sich Aktivitäten und neues Engagement, das aus der Zivilgesellschaft heraus entstanden ist, etablieren konnten. Dazu gehören zum Beispiel die zahlreichen Patenschafts- und Mentoringprojekte, neue Ansätze zum Lernen von Partizipation und Engagement im Bildungsbereich, die Tafeln, die neuen Initiativen im Kontext von Flucht und Migration oder Angebote zur Begleitung Demenzkranker Menschen.

### Zur Randständigkeit von Engagementpolitik

Neue Strukturen in Politik, Verwaltungen und Organisationen sowie Engage-

mentprojekte und -aktivitäten stehen für neue Ansätze in Engagementpolitik und -förderung. Bei einer genaueren Betrachtung fällt eine Bilanz der Engagementpolitik und -förderung in den letzten 20 Jahren allerdings ernüchternd aus. So kann keineswegs von einem systematisch entwickelten und abgestimmten Politikbereich ausgegangen werden.<sup>5</sup> Vielmehr sind engagementpolitische Aktivitäten entsprechend der Prioritätensetzungen der politisch Verantwortlichen unterschiedlich ausgeprägt und werden vom Selbstverständnis und Durchsetzungsvermögen einzelner Akteur/-innen bestimmt. Ob etwa eine Kommune eine koordinierte Engagementpolitik und -förderung entwickelt und verstetigt hängt oft von dem jeweiligen Bürgermeister bzw. der Bürgermeisterin ab und davon, ob es in der Gemeinde Mitstreiter/-innen gibt, die die engagementpolitische Strategie mittragen und vorantreiben. Für alle föderalen Ebenen und auch für viele zivilgesellschaftliche Organisationen gilt, dass Engagementpolitik nur schwach strukturell verankert ist und eine randständige Rolle im Politik- und Organisationsgeschehen einnimmt. So verfügen nur wenige Bundesländer über eine durchdachte und unter Beteiligung der Bürger/-innen zustande gekommene Engagementpolitik. Die meisten Länder verbleiben hingegen bei ihrer tradierten Vereins- und Verbandsförderung und beschränken sich auf einzelne neuere Maßnahmen und Aktivitäten wie die Einführung der Ehrenamtskarte, einzelne Projekte oder die Auflage von Qualifizierungsprogrammen.

Ähnliches lässt sich in den Kommunen beobachten. Während ein Teil der Kommunen neue Strukturen für Bürger/-innenbeteiligung und -engagement aufgebaut hat und neue Bürger/-innengruppen und Engagementinitiativen unterstützt, beschränken sich andere Städte, Gemeinden und Landkreise – neben der klassischen Vereinsförderung – auf punktuelle Neuerungen und die Unterstützung einzelner Maßnahmen.

Auch die Bilanz zur Engagementförderung in der Zivilgesellschaft fällt verhalten aus. Zwar legten zahlreiche



Flut | Wir halten zusammen!

Foto: Sandra Fischer

Organisationen, Verbände, Vereine, Stiftungen und Kirchen in den letzten Jahren neue Programme auf und schufen neue engagementfördernde Strukturen. In einem Teil der Organisationen ist allerdings auch zu beobachten, dass in der Folge veränderter Kooperationsstrukturen von staatlichen und gemeinnützigen Organisationen und einer zunehmenden Dienstleistungsorientierung dem freiwilligen und ehrenamtlichen Engagement nur noch eine randständige Bedeutung zukommt. Bei den Kirchen kommt hinzu, dass unter dem Druck von Sparmaßnahmen Personalressourcen im Bereich der Engagementförderung zur Disposition stehen. Außerdem gilt auch für die Engagementpolitik der gemeinnützigen und zivilgesellschaftlichen Organisationen, dass ihre Entwicklung und konkrete Ausprägung stark von den engagementbezogenen Vorstellungen einzelner Akteur/-innen abhängt.<sup>6</sup>

### Begriffspolitik

In Teilen der Fachdebatte wird mit dem Begriff des bürgerschaftlichen Engagements, wie er von der Enquete-Kommission »Zukunft des bürgerschaftlichen Engagements«<sup>7</sup> vorgeschlagen und entwickelt wurde, gearbeitet. Der Begriff konnte sich allerdings nicht in der Breite durchsetzen. Stattdessen feiert der Ehrenamts-Begriff ein Comeback und wird allorten genutzt: in Öffentlichkeit und Politik ebenso wie im Alltag von Organisationen und Einrichtungen. Dabei spielt sicherlich eine Rolle, dass dies ein eingeführter und etablierter Begriff ist. Seine Attraktivität bei vielen engagierten Bürger/-innen könnte darüber hinaus darin begründet sein, dass der Bezug auf »Ehre« und »Amt« nach wie vor als Anerkennung erfahren wird.

Bei einem Blick in die Engagementpraxis stellen sich allerdings Fragen nach der Angemessenheit des Ehrenamts-Begriffs für die vielfältigen Tätigkeiten: Inwiefern haben der Trainer im Sportverein, die Engagierte bei der Tafel oder die Mitarbeiterin in der Flüchtlingsinitiative Ehrenämter inne? Ihnen wurde kein Amt übertragen und sie haben auch keine hoheitlichen Aufgaben übernommen. Ob der Rückgriff auf den Begriff der »Ehre«

inhaltlich trägt, lässt sich ebenso bezweifeln. Vielmehr geht es um die (nach wie vor unzureichende) Anerkennung und Wertschätzung des Engagements in Organisationen und Öffentlichkeit.

Auch der Blick in Geschichte und Herkunft des Ehrenamts-Begriffs weist darauf, dass dessen selbstverständliche Verwendung heute für die vielfältigen Engagementaktivitäten schwierig ist. »Ehrenämter« sind in einem politisch-historischen Umfeld Anfang des 19. Jh. entstanden, das stark von obrigkeitsstaatlichen Traditionen geprägt war und in dem sich erst langsam ein Bürgertum und demokratische Strukturen herausgebildet haben. Ehrenämter in Kommunen wurden angesehenen Bürgern durch die jeweilige Stadtregierung übertragen. Damit hatte die Kommune zugleich die Kontrolle, wer ein solches Amt bekam und wer nicht. Frauen und Arbeiter waren damals nicht zugelassen, weil sie noch nicht über die vollen Bürgerrechte verfügten.

Der Ehrenamts-Begriff ist aus diesen Traditionen entstanden und bis heute damit verbunden. Engagement wird dabei vor allem in seinen Funktionen des Helfens, der Sorge und der Übernahme von Ämtern wahrgenommen. Von Ehrenämtern zu sprechen, ist sicherlich angemessen, wenn es um stark formalisierte Tätigkeiten in Kommunalpolitik und -verwaltung, bei Gerichten und vielleicht auch bei ehrenamtlichen Vorständen geht. Zumindest in der Fachdebatte sollten wir den Ehrenamts-Begriff aber nicht einfach und unreflektiert für die vielfältigen Tätigkeiten freiwilligen Engagements gebrauchen. Dies gilt ebenso für die Bezeichnung beruflicher Mitarbeiter/-innen in gemeinnützigen Organisationen als Hauptamtliche. Inwiefern sind eine Pflegekraft in einem Pflegeheim oder eine Sozialarbeiterin in einer Einrichtung für geflüchtete Menschen »Hauptamtliche«? Dies entspricht überhaupt nicht mehr dem Stand der beruflichen Entwicklung und dem Selbstverständnis der be-

ruflichen Mitarbeiter/-innen. Es sind vielmehr berufliche oder professionelle Mitarbeiter/-innen, die mit freiwillig Engagierten zusammenarbeiten.

### Vereinnahmung und Indienstnahme

Das Comeback des Ehrenamts-Begriffs korrespondiert mit Tendenzen einer Vereinnahmung des Engagements. Dies lässt sich insbesondere im Kontext staatlicher Engagementpolitik beobachten, in deren Folge Maßnahmen umgesetzt und Strukturen geschaffen werden, die Engagement und Zivilgesellschaft in Dienst nehmen. So wurde etwa mit dem Bundesfreiwilligendienst ein Format geschaffen, bei dem es in erster Linie darum ging, die entstandenen Versorgungslücken nach dem Ende des Zivildienstes zu kompensieren. Jüngstes Beispiel ist die Gründung der »Deutschen Stiftung für Engagement und Ehrenamt«, die gegen ein breites Bündnis von Vertreter/-innen aus der Zivilgesellschaft durchgesetzt wurde. Die Stiftung fungiert als eine Art Bundesbehörde, die den zuständigen Bundesministerien weitgehende Eingriffsrechte und Möglichkeiten zur Einflussnahme auf die Zivilgesellschaft sichert. Mit der Ausrichtung der Stiftung auf strukturschwache und ländliche Räume sowie Digitalisierung wird Engagement in erster Linie als Dienstleistung und Unterstützung wahrgenommen und gefördert. Demgegenüber bleiben seine Funktionen als Gelegenheit gesellschaftlicher Mitgestaltung und demokratischer Partizipation in der Konzeption und Förderpraxis der Stiftung außen vor.<sup>8</sup> Außerdem darf bezweifelt werden, ob bürgerschaftliches Engagement, das seinen Ort in den lokalen Vereinen, Gruppierungen und Kirchengemeinden hat, wirklich angemessen von einer Bundesbehörde gefördert werden kann. Vielmehr wäre der Ausbau regionaler Förderstrukturen unter Beteiligung von Bundesländern und zivilgesellschaftlichen Zusammenschlüssen sinnvoll gewesen.

## Dilemmata der Engagementförderung

Die letzten 20 Jahre Engagementpolitik und -förderung haben gezeigt, welche Herausforderungen und Dilemmata mit der öffentlichen Förderung von Engagement verbunden sein können. Viele Vereine, Verbände, lokale Anlaufstellen oder auch Freiwilligendienste sind auf öffentliche Fördermittel angewiesen, um sowohl bestehende Angebote aufrechterhalten als auch neue Projekte auf den Weg zu bringen. In der staatlichen Förderung von Engagementaktivitäten sind aber gleichzeitig Dilemmata angelegt: Einerseits werden damit Aktivitäten ermöglicht. Andererseits geht es dann manchmal nur noch darum, den vom Finanz- und Auftraggeber/-innen vorgegebenen Auftrag zu erfüllen. So lässt sich als eine Folge der öffentlichen Förderpolitik eine Tendenz erkennen, dass Einrichtungen und Organisationen keine eigenständige Engagementpolitik und -förderung mehr entwickeln. Vielmehr richten sie ihre Arbeit an den von staatlichen Instanzen vorgegebenen Projekt- und Programmzielen aus. Engagement wird damit durch öffentlich geförderte Programme kanalisiert, was einem Verständnis von Zivilgesellschaft als Themenanwältin, kritischer Stimme und Ort für gesellschaftliche Innovationen widerspricht.

## Einschränkung zivilgesellschaftlicher Handlungsräume

»Shrinking Civic Spaces«: Unter diesem Begriff wird seit einigen Jahren eine weltweit zu beobachtende Tendenz bezeichnet, Handlungsräume der Zivilgesellschaft durch staatliche Maßnahmen zu beschränken. Der Teilhabeatlas von Brot für die Welt und CIVICUS dokumentiert eindrucksvoll diese weltweiten Entwicklungen.<sup>9</sup> Nicht-Regierungs-Organisationen werden verboten, ihnen werden Fördermittel gestrichen und sie werden öffentlich diffamiert und kriminalisiert. Auch in Deutschland lassen sich Tendenzen beobachten, die Handlungsräume zivilgesellschaftlicher Organisationen einzuschränken:<sup>10</sup>



Flut | Hand in Hand

Foto: Sandra Fischer

Das prominenteste Beispiel dafür ist die Aberkennung der Gemeinnützigkeit der globalisierungskritischen Organisation ATTAC durch den Bundesfinanzhof mit der Begründung, dass die Einflussnahme auf die politische Willensbildung kein gemeinnütziger Zweck sei und nicht durch die Abgabenordnung gedeckt sei. In der Folge des sog. Attac-Urteils wurde auch der Kampagnenorganisation Campact der Gemeinnützigkeitsstatus durch das Berliner Finanzamt aberkannt, kleinere lokale Organisationen im Bereich politischer Bildungsarbeit waren ebenfalls betroffen. Die Deutsche Umwelthilfe geriet nach der Aufdeckung des sog. Dieselskandals und ihren Forderungen

nach innerstädtischen Fahrverboten in den Sog dieser Entwicklung. Parteivertreter/-innen forderten die Überprüfung ihrer Gemeinnützigkeit. In diesen Kontext gehören auch die Angriffe und Einschränkungen beim Kirchenasyl, mit dem in besonders begründeten Fällen Menschen vor der Abschiebung bewahrt und eine nochmalige Überprüfung des Asylantrages erreicht werden soll.<sup>11</sup> In den letzten Jahren wurde diese besondere Form eines zivilgesellschaftlichen Engagements und dessen Legitimation mehrfach infrage gestellt. Gegen einzelne Pfarrer/-innen wurden Ermittlungsverfahren eingeleitet. Dies hatte eine tiefe Verunsicherung in den Kirchengemeinden zur Folge, und die Zahl der

Kirchenasyle ist in den letzten Jahren deutlich zurückgegangen.

Auch im Bereich des Engagements für geflüchtete Menschen lassen sich diverse Versuche beobachten, das Engagement in Richtung humanitärer Hilfen und unpolitischer Unterstützung zu kanalisieren, und die Aktivitäten von stärker politisch ausgerichteten Organisationen zu beschränken. Bundes- und Landesregierungen nutzen zwar das Engagement der Bürgerinnen und Bürger für geflüchtete Menschen. Sie gestehen ihnen aber keine Einflussnahme auf die Asyl- und Integrationspolitik zu. Im Gegenteil: In letzter Zeit sind Forderungen geäußert worden, Organisationen, die die Flüchtlings- und Asylpolitik der Bundesregierung unterlaufen, sollten nicht mehr öffentlich gefördert werden. Dies zielt insbesondere auf die Tätigkeit der Landesflüchtlingsräte als Zusammenschlüssen von Organisationen ab, die sich für geflüchtete Menschen und die Einhaltung von Menschenrechten einsetzen und von den Ländern finanziell unterstützt werden.

Man muss nicht mit den Forderungen dieser zivilgesellschaftlichen Organisationen übereinstimmen. Ein Problem besteht allerdings darin, dass sich die Angriffe auf zivilgesellschaftliche Organisationen von Seiten des Staates und politischer Parteien insbesondere gegen unbequeme und unliebsame zivilgesellschaftliche Organisationen richten. Dies erfolgt unter Rückgriff auf das Gemeinnützigkeitsrecht, das 2020 zwar reformiert und um Zwecke wie etwa den Einsatz für Klimaschutz erweitert wurde.<sup>12</sup> Politische Aktivitäten und die Mitwirkung an der öffentlichen Meinungsbildung als vorwiegende Ziele zivilgesellschaftlicher Organisationen blieben aber ausgespart. Ein breites zivilgesellschaftliches Bündnis fordert deshalb von der neuen Bundesregierung eine weitere Reformierung des Gemeinnützigkeitsrechts.

## Einige Gedanken zum Schluss

Über eine Reform des Gemeinnützigkeitsrechts hinausgehend brauchen wir eine gesellschaftliche Debatte und Verständigung über die Rolle und den Wert von Zivilgesellschaft und bürgerschaftlichem Engagement für Demokratie, gesellschaftlichen Zusammenhalt und gesellschaftliche Innovationen. Dazu gehört auch, dass die Aktivitäten von Organisationen toleriert werden müssen, die sich kritisch äußern, Missstände anprangern und Veränderungen fordern. Zivilgesellschaft hat geradezu den Auftrag, auch auf gesellschaftliche Probleme hinzuweisen und Aktivitäten für deren Bearbeitung zu entwickeln. Grenzen gibt es bei solchen Aktivitäten und Organisationen, die Hasstiraden verbreiten, andere Personen verunglimpfen und verletzen oder gar rassistisches und sexistisches Gedankengut verbreiten.

Außerdem braucht es eine Debatte um das Verhältnis von Staat und Zivilgesellschaft und die ambivalenten Auswirkungen staatlicher Förderpolitik. Um Projekte umzusetzen, Engagement fördernde Strukturen aufzubauen und Dienste und Angebote bereitzustellen, sind gemeinnützige und zivilgesellschaftliche Organisationen in vielen Fällen auf Unterstützung durch die öffentliche Hand angewiesen. Dies reicht von der Bereitstellung von Räumlichkeiten für Initiativen und Vereine über Fördermittel für neue Projekte und Programme bis hin zur Vereinsförderung und der Unterstützung von Netzwerken und lokalen Anlaufstellen. Wünschenswert wäre eine Förderpolitik, die den Eigensinn von Engagement und Zivilgesellschaft respektiert. Dies bedeutet: Zurückhaltung bei Versuchen einer Steuerung der Zivilgesellschaft durch öffentliche Fördermittel; Förderung von Infrastrukturen statt Personen; Entlastung von bürokratischen Anforderungen; statt ausufernder Projektförderung verlässliche Förderstrukturen und eine gesicherte Unterstützung der lokalen Engagementförderung.

## Anmerkungen

- 1 Enquete-Kommission 2002.
- 2 Zum Rückblick auf die Enquete-Kommission vgl. Klein/Sprengel/Neuling 2022.
- 3 Vgl. BMFSFJ 2020.
- 4 Vgl. Hartnuß 2021.
- 5 Vgl. Klein, Olk, Hartnuß 2010.
- 6 Vgl. Backhaus-Maul et al. 2015.
- 7 Enquete-Kommission 2002.
- 8 Ausführlicher vgl. Jakob 2021.
- 9 Vgl. Jakob/Leifker/Meissler 2019.
- 10 Vgl. Strachwitz 2019.
- 11 Vgl. Behringer 2019.
- 12 Vgl. Jahressteuergesetz 2020.

## Literatur

- Backhaus-Maul, H.; Speck, K.; Hörnlein, M.; Krohn, M. (2015): Engagement in der Freien Wohlfahrtspflege. Empirische Befunde aus der Terra incognita eines Spitzenverbandes. Wiesbaden.
- Behringer, J. (2019): Shrinking Spaces in der Migrations- und Flüchtlingsarbeit am Beispiel der Kirchen in Europa. In: Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (Redaktion): Newsletter für Engagement und Partizipation 16/2019, <https://www.b-b-e.de/newsletter/bbe-newsletter/archiv/newsletter-nr-16-vom-882019>.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hg.) (2017): Dritter Engagementbericht. Berlin.
- Enquete-Kommission »Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements«. Deutscher Bundestag (2002): Bericht. Bürgerschaftliches Engagement: auf dem Weg in eine zukunftsfähige Bürgergesellschaft. Opladen.
- Hartnuß, B. (2021): Engagementpolitik im Zeichen der Pandemie. In: Klein, A.; Sprengel, R.; Neuling, J. (Hg.): Zivilgesellschaft in der Corona-Krise und ihre Gestaltungsaufgaben. Jahrbuch Engagementpolitik 2021. Frankfurt am Main, S. 128–136.
- Jakob, G. (2021): Engagementpolitik. Zwischen Randständigkeit und Reglementierung. In: Blätter der Wohlfahrtspflege, 3, S. 93–97.
- Jahressteuergesetz (JStG.) (2020), online: [https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Gesetzestexte/Gesetze\\_Gesetzesvorhaben/Abteilungen/Abteilung\\_IV/19\\_Legislaturperiode/Gesetze\\_Verordnungen/2020-12-28-JStG-2020/4-Verkuendetes-Gesetz.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=2](https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Gesetzestexte/Gesetze_Gesetzesvorhaben/Abteilungen/Abteilung_IV/19_Legislaturperiode/Gesetze_Verordnungen/2020-12-28-JStG-2020/4-Verkuendetes-Gesetz.pdf?__blob=publicationFile&v=2).
- Klein, A.; Olk, T.; Hartnuß, B. (Hg.) (2010): Engagementpolitik. Die Entwicklung der Zivilgesellschaft als politische Aufgabe. Wiesbaden.
- Klein, A.; Sprengel, R.; Neuling, J. (Hg.) (2021): 20 Jahre Enquete-Kommission »Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements« – Bilanz und Ausblick. Jahrbuch Engagementpolitik 2022. Frankfurt am Main.
- Strachwitz, R. G. (2019): Der »shrinking civic space« ist in Deutschland angekommen. In: [https://www.b-b-e.de/fileadmin/Redaktion/05\\_Newsletter/01\\_BBE\\_Newsletter/2019/newsletter-05-Stellungnahme\\_ATTAC\\_Maecenata.pdf](https://www.b-b-e.de/fileadmin/Redaktion/05_Newsletter/01_BBE_Newsletter/2019/newsletter-05-Stellungnahme_ATTAC_Maecenata.pdf).

Der Beitrag basiert auf einem überarbeiteten und aktualisierten Vortrag beim Hessischen Engagementkongress 2019.

Karsten Speck

# Management und Qualifizierung von Ehrenamtlichen

## Empirische Befunde und fachliche Erkenntnisse zum Freiwilligenmanagement

**Die fachliche Qualifizierung von Ehrenamtlichen trägt einen wichtigen Anteil dazu bei, dass ehrenamtliches Engagement gelingt. Freiwilligenmanagement sollte dies darum in Betracht ziehen und möglichst professionell organisiert werden.**

Ehrenamtlich Engagierte üben vielfach sehr verantwortungsvolle Tätigkeiten gegenüber Adressat/-innen und Organisationen aus. In nicht wenigen Fällen werden von den ehrenamtlich Engagierten daher in den Organisationen grundlegende Basiskenntnisse und -kompetenzen sowie die Teilnahme an spezifischen Ausbildungen und laufenden Weiterbildungen erwartet. Bei genauerer Betrachtung sind jedoch nicht nur an die ehrenamtlich Engagierten Anforderungen zu stellen. Auch die Organisationen, in denen Ehrenamtliche tätig sind, bedürfen spezifischer Kenntnisse und Kompetenzen sowie einer fundierten Personal- und Organisationsentwicklung im Bereich des ehrenamtlichen Engagements, um mit der Ressource Ehrenamt und den ehrenamtlich Engagierten angemessen und professionell umzugehen. Die entsprechenden Aktivitäten werden im Fachdiskurs unter solchen Stichworten, wie Freiwilligenmanagement, Freiwilligenkoordination, Ehrenamtskoordination, Engagementförderung oder Engagementsteuerung diskutiert. Im

deutschsprachigen Raum wird sehr häufig der übergeordnete Begriff des Freiwilligenmanagements genutzt, der daher nachfolgend ebenfalls verwendet wird.

### Freiwilligenmanagement und Qualifizierung

Die deutschsprachige Diskussion zum Freiwilligenmanagement geht auf eine längere Tradition des volunteer management im angloamerikanischen Bereich zurück.<sup>1</sup> Inzwischen gibt es auch im deutschsprachigen Raum zahlreiche Weiterbildungen und Konzepte in und von Organisationen (z. B. Verbände, Bildungseinrichtungen von Wohlfahrtsverbänden, Akademie für Ehrenamtlichkeit, Stiftungen) sowie Fachbeiträge und Publikationen, die sich intensiver mit dem Freiwilligenmanagement beschäftigen.<sup>2</sup> Dabei werden zum Teil unterschiedliche Akzentsetzungen des Freiwilligenmanagements vorgenommen. Reifenhäuser & Reifenhäuser<sup>3</sup> gehen in ihrer Definition vor allem auf die Ziele und Aufgaben des (stärker personenbezogenen) Freiwilligenmanagements ein: »Freiwilligenmanagement kann als Synonym verstanden werden für alle Bestrebungen einer Organisation, die Zusammenarbeit mit freiwillig Engagierten für alle Beteiligten optimal zu gestalten. Dies geschieht in der Umsetzung durch eine bewusste Grundhaltung und einen wertschätzenden Umgang mit den Engagierten,

aber auch durch klare Verfahren und Regelungen sowie die Einbettung des Themas in die Strategie der Organisation. Die Ziele des Freiwilligenmanagement sind letztendlich die Schaffung einer engagementfreundlichen Organisation, in der die Interessen und Erwartungen der Organisation und die Interessen und Erwartungen der Engagierten in Einklang sind.« Biedermann<sup>4</sup> beschreibt in ihrer (stärker prozessorientierten) Definition besonders die einzelnen Schritte des Freiwilligenmanagements: »Das Freiwilligenmanagement umfasst den Prozess der Planung (Bedarf einschätzen, Aufgabenprofile entwickeln), Gewinnung (Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Erstgespräch und matching), Begleitung, fachlichen Unterstützung und Qualifizierung, Anerkennung und Evaluation von freiwilligem Engagement.« Kegele<sup>5</sup> wiederum fasst seinen (stärker organisationsbezogenen) Begriff des Freiwilligenmanagements so zusammen: »Unter Freiwilligen-Management wird die Planung, Organisation, Koordination und Aus- und Bewertung von freiwilligem Engagement bzw. von Freiwilligenarbeit in einer Organisation verstanden.«

Die hier ebenfalls klärungsbedürftige Qualifizierung kann als ein Teilbereich des Freiwilligenmanagements verstanden werden und umfasst die Aus- und Weiterbildung von ehrenamtlichen Engagierten, um diese fachlich, sozial und persönlich auf die ehrenamtliche Tätigkeit und das Handeln in einem spezifischen Einsatzfeld vorzubereiten und zu begleiten. Eine Qualifizierung schließt dabei sowohl kürzere und längere, formalisierte Aus- und Weiterbildungen als auch informelle, mehr

17

**Prof Dr. Karsten Speck hat die Professur für Forschungsmethoden in den Erziehungs- und Bildungswissenschaften an der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg inne.**



oder weniger formalisierte Austauschformen in der ehrenamtlichen Tätigkeit ein (z. B. Supervision, Gesprächskreise, Austausch von Erfahrungen, Vernetzung mit anderen Einrichtungen und Akteur/-innen). Mitunter dient eine Qualifizierung nicht ausschließlich der Vorbereitung und Begleitung, sondern auch der Anerkennung und Bindung der ehrenamtlich Engagierten.

### Empirische Erkenntnisse

Für eine fundierte Praxis zum Management und zur Qualifizierung von ehrenamtlich Engagierten lohnt sich ein Blick auf empirische Studien. Bislang liegen allerdings nur wenige empirische Befunde vor.<sup>6</sup> Entsprechende, übergreifende Erkenntnisse liefern beispielsweise a) der bundesweite Freiwilligensurvey zur Qualifizierung von ehrenamtlich Engagierten, b) eine landesweite Untersuchung in Niedersachsen zur Qualifizierung von ehrenamtlich Engagierten sowie c) eine umfangreiche Untersuchung zur Steuerung des Ehrenamtes in der Freien Wohlfahrtspflege in einem Wohlfahrtsverband. Auf ausgewählte Ergebnisse soll nachfolgend eingegangen werden.

a) Der bundesweite Freiwilligensurvey 2019 verdeutlicht, dass ehrenamtlich Engagierte unterschiedliche Motive für ihre ehrenamtliche Tätigkeit haben. Die eigene Qualifizierung steht dabei oftmals nicht im Vordergrund, aber immerhin mehr als die Hälfte der ehrenamtlich Engagierten (53,8%) gibt an, dass sie im Engagement Qualifikationen erwerben möchten, die ihnen im privaten und/oder beruflichen Leben weiterhelfen können.<sup>7</sup> Besonders für die Altersgruppe der 14- bis 29-Jährigen ist es sehr wichtig, durch ihr freiwilliges Engagement Qualifikationen erwerben zu können (72,5%).<sup>8</sup> Darüber hinaus belegt der Freiwilligensurvey 2014 hinsichtlich der Qualifizierung Folgendes:<sup>9</sup>

1. Während in einzelnen Engagementfeldern nur wenige Voraussetzungen für ein ehrenamtliches Engagement bestehen, ist in anderen Feldern eine Aus- oder Weiterbildung unerlässlich

(z. B. Telefonseelsorge). Immerhin fast ein Viertel der Engagierten (22,6%) gibt an, dass für ihre ehrenamtliche Tätigkeit eine besondere Aus- oder Weiterbildung erforderlich sei. Eine besondere Aus- oder Weiterbildung wird besonders häufig in den Bereichen Unfall- und Rettungsdienste (72,3%), beruflichen Interessenvertretung (41,3%), Gesundheit (40,9%) und außerschulische Jugendarbeit/Bildungsarbeit für Erwachsene (38,1%) benötigt. Außerdem wird für die Übernahme von Leitungsfunktionen öfter eine Aus- oder Weiterbildung benötigt (28 vs. 20,5%).

2. Die Teilnahme an Weiterbildungen begleitend zum ehrenamtlichen Engagement ist für viele Ehrenamtliche selbstverständlich. Immerhin etwa zwei Fünftel der Engagierten (40,5%) haben schon mindestens einmal während des ehrenamtlichen Engagements an einer Weiterbildung teilgenommen (11% einmal und 29,5% mehrmals).

3. Das ehrenamtliche Engagement bietet für Ehrenamtliche die Chance, Kenntnisse und Fähigkeiten zu erwerben, die zum Teil auch in anderen Lebensbereichen genutzt werden können.<sup>10</sup> Nur vergleichsweise wenige ehrenamtlich Engagierte (14,7%) verneinen im Freiwilligensurvey, dass sie in ihrem Engagement Fähigkeiten oder Fachkenntnisse erworben haben. Drei Viertel der Engagierten (73,7%) bestätigen hingegen, dass sie in ihrem ehrenamtlichen Engagement soziale Fähigkeiten (z. B. Teamfähigkeit, Zuhören) und über die Hälfte der Engagierten, dass sie persönliche Fähigkeiten (57,7%) oder Fachkenntnisse (52,8%) erworben haben. Eine deutliche Mehrheit der befragten Engagierten sieht die erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten zudem als hilfreich für die eigene, schulische, ausbildungsbezogene bzw. berufliche Situation an. Dies gilt vor allem für Ehrenamtliche, die sich noch Schule, Studium oder Ausbildung befinden. Von diesen Engagierten berichten 84,6%, dass die im Engagement erworbenen Fähigkeiten nützlich für Schule, Studium oder Ausbildung seien.

b) In einer landesweiten Untersuchung in Niedersachsen wurde über Fragebögen und Interviews intensiver die Qualifizierung von Ehrenamtlichen bei Teilnehmenden und Nicht-Teilnehmenden, Qualifizierungsträgern und Einsatzstellen von ehrenamtlich Engagierten untersucht.<sup>11</sup> Die Ergebnisse der standardisierten Befragung zeigen:

1. Der Anstoß für eine Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen kam bei den Teilnehmenden oftmals durch eigene Erlebnisse (36%), leitende Personen aus der eigenen Organisation (31%) oder Informations- oder Kontaktstellen (14%) zustande. Knapp ein Fünftel der Teilnehmenden (19%) berichteten, dass die Teilnahme an der Qualifizierungsmaßnahme der eigentliche Einstieg in die ehrenamtliche Tätigkeit war, weil die Maßnahme Voraussetzung für die Tätigkeit (65%), für die Entscheidung für einen bestimmten Ehrenamtsbereich 39% bzw. die Entscheidung für eine Tätigkeit (36%) überhaupt war.

2. Die Teilnahme an der Qualifizierung erfolgte aus der Wahrnehmung der ehrenamtlich Engagierten überwiegend aus einem inneren Antrieb heraus (intrinsische und identifizierte Motivation) und nur sehr selten aufgrund äußerer Anreize, Vorgaben oder Zwänge (extrinsische Motivation). Immerhin 89% der Befragten berichteten, dass sie freiwillig an der Qualifizierungsmaßnahme teilgenommen haben.

3. Sehr häufig wurden von Teilnehmenden Qualifizierungen zu rechtlichen Grundlagen (z. B. Gemeinnützigkeit, Versicherungen, Finanzierung, Ausländerrecht), zur Organisation und Durchführung von Projekten (z. B. Konzipierung, Finanzierung, Organisation, Durchführung von Gruppen- und Großveranstaltungen), zu Handlungsmethoden und -ansätzen (z. B. Angebote, Übungen, Betreuung), zur Kommunikation und Interaktion (z. B. Rhetorik, Gesprächsführung) sowie zur Beratung (z. B. Engagementberatung) besucht.

4. Die besuchten Maßnahmen wurden von den Teilnehmenden über alle abgefragten Aspekte hinweg sehr gut bewertet. Besonders positiv bewert-

teten die Teilnehmenden von Qualifizierungsmaßnahmen in einer offenen Frage die Möglichkeiten des Erfahrungsaustausches (26%), die Methoden, Struktur und Organisation der Maßnahmen (25%), das Miteinander in der Gruppe (22%), die Referierenden (15%) und den eigenen Lernerfolg (14%). Als Verbesserungsmöglichkeiten benannten sie in einer weiteren offenen Frage die methodische und didaktische Umsetzung der Maßnahmen (25%), die Erreichbarkeit des Veranstaltungsortes bzw. der Unterkunft (20%), die geringe Zeit für den Inhalt der Maßnahme (16%), das Zeitmanagement in der Maßnahme (9%) sowie die Zusammensetzung der Gruppe und den Praxisbezug in der Maßnahme (jeweils 8%).

5. Die Teilnehmenden nehmen einen hohen Nutzen der Qualifizierungsmaßnahme hinsichtlich fachlicher, überfachlicher und persönlicher Kenntnisse und Kompetenzen wahr. Konstatiert wird beispielsweise ein hoher Nutzen der Maßnahmen für die eigene Handlungssicherheit (80%) und die Umsetzung des Gelernten in der Praxis (73%), aber auch für den fachlichen Austausch über die ehrenamtliche Tätigkeit (71%) oder das Knüpfen neuer Kontakte (51%). Qualifizierungsmaßnahmen haben insofern nicht nur eine reine Qualifizierungsfunktion.

6. Als Barrieren für eine Teilnahme kristallisierten sich bei Nicht-Teilnehmenden eine Vielzahl an Gründen heraus. Besonders häufig wurden vor allem ein fehlender Bedarf (64%), fehlende Angebote vor Ort (42%), fehlende zeitliche Ressourcen (39%) und eine mangelnde, inhaltliche Passung der Angebote (38%) genannt. Darüber hinaus wurde die Teilnahme aus Sicht der Nicht-Teilnehmenden durch ungünstige Veranstaltungszeiten (26%), Informationsdefizite über die Angebote (24%), zu hohe Kosten (16%), den zeitlichen Umfang der Maßnahmen (16%) sowie die mangelnde Brauchbarkeit der Maßnahmen erschwert. Befragt nach einer idealen Qualifizierungsmaßnahme gaben die Nicht-Teilnehmenden unterschiedliche Gütekriterien an. Ihrer Meinung nach sollte eine



**Flut | Bis auf Weiteres geschlossen**

Foto: Sandra Fischer

Qualifizierungsmaßnahme vor allem wohnortnah stattfinden (46%), kostenfrei oder zumindest kostengünstig angeboten werden (33%), eine zeitliche Flexibilität aufweisen (31%), eine hohe Qualität haben (24%) und von guten Referent/-innen umgesetzt werden (19%). Zusammenfassend betrachtet liefert die Studie einen empirischen Einblick in die Qualifizierung von ehrenamtlichen Engagierten und ermöglicht Hinweise zur Optimierung von Qualifizierungsmaßnahmen.

c) Eine weitere Untersuchung beschäftigt sich mittels von Fragebogenerhebungen und Interviews mit der Situation, den Perspektiven und der Engagementförderung in der Freien Wohlfahrtspflege anhand eines Wohlfahrtsverbandes:<sup>12</sup> Untersucht wurden in der Studie am Beispiel des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes die Bedeutung des ehrenamtlichen Engagements, die Vorstellungen und Deutungen von Führungskräften zum gegenwärtigen Engagement und seinen Perspektiven sowie die Engagementförderung und -steuerung in den Mitgliedsorganisationen des Wohlfahrtsverbandes. Die Befunde der Studie machen auf Folgendes aufmerksam: 1. Dem ehrenamtlichen Engagement kommt in den Mitgliedsorganisationen eine hohe Bedeutung zu. Zahlreiche ehrenamtliche Engagierte sind sowohl

im operativen Bereich als auch in Leitungspositionen tätig. Ein großer Teil der Organisationen ist daher vom Einsatz der ehrenamtlich Engagierten abhängig.

2. Ein großer Teil der befragten Organisationen ist mit der aktuellen Engagementsituation und der eigenen Engagementförderung insgesamt recht zufrieden. Ungeachtet dessen geben zwei Drittel der befragten Organisationen Probleme bei der Gewinnung von ehrenamtlich Engagierten an. Dabei zeichnen sich drei zentrale Herausforderungen ab, und zwar vor allem hinsichtlich der Gewinnung von Engagierten für ehrenamtliche Leitungsfunktionen und der Gewinnung »jüngerer« Engagierter und. Über strategische und kooperative Ansätze zur Gewinnung von ehrenamtlich Engagierten verfügen die Organisationen dennoch nur selten (z. B. Kooperation mit Vermittlungs- und Kontaktstellen, eigene Beratungsangebote, Öffentlichkeitsarbeit).

3. Die befragten Organisationen verfügen in unterschiedlichem Ausmaß über Ansätze zur Gestaltung und Weiterentwicklung des Engagements. Häufiger anzutreffen sind Regelungen zur Betreuung der ehrenamtlich Engagierten, Verfahren zur Zusammenarbeit mit den ehrenamtlich Engagierten sowie Ziele für das Engagement in den Organisationen entwickelt. Nur ein kleinerer

Teil der Organisationen kann hingegen auf Leitlinien und Handlungskonzepte zur Förderung der ehrenamtlichen Engagements, aktuelle Projekte zur Förderung des ehrenamtlich Engagements sowie Evaluationen zur Analyse, Bewertung und Weiterentwicklung des ehrenamtlichen Engagements zurückgreifen.

4. Eine gezielte Steuerung des ehrenamtlichen Engagements, d.h. eine systematische Öffentlichkeitsarbeit und Gewinnung, eine Vorbereitung, Förderung und Begleitung von ehrenamtlichen Engagierten sowie eine Koordination, Gestaltung und Weiterentwicklung des Engagements, findet in den untersuchten Organisationen in einem sehr unterschiedlichen Maße statt. Den Studienergebnissen zufolge verfügt etwa ein Viertel der Organisationen über eine überdurchschnittlich hohe Engagementsteuerung. Etwa ein Drittel der Organisationen hat eine mittlere und fast die Hälfte der Organisationen eine eher gering ausgeprägte Engagementsteuerung.

5. Die Engagementsteuerung erscheint insgesamt ausbaufähig. Handlungsbedarf besteht unter anderen bei der Werbung von neuen Ehrenamtlichen, der Vorbereitung und Begleitung der ehrenamtlich Engagierten, der Koordination des Engagements in der Organisation, der Entwicklung von neuen Engagementformen, der Kooperation mit Vermittlungs- und Kontaktstellen sowie der Einbindung in ein lokales Netzwerk zum Engagement. Gezielte Ansätze finden sich vor allem in Organisationen, bei denen ein breites Organisationsverständnis (assoziative, interessenpolitische und betriebswirtschaftliche Funktion), eine systematische Reflexion und strukturelle Absicherung des Engagements, Engagementverantwortliche mit klaren Zeitbudgets für die Engagementsteuerung und eine gute lokale Vernetzung bestehen.

6. In der Studie konnten schließlich unterschiedliche Organisationstypen der Engagementförderung und -steuerung herausgearbeitet werden. Hierzu gehören 1) der bürgergesellschaftliche Organisationstyp (Engagement als par-

tizipativer Wert), 2) der funktionalistische Organisationstyp (Engagement als Chance zur Gewährleistung zusätzlicher Angebote), 3) der verunsicherte Organisationstyp (Engagement durch Gewinnungsprobleme und Motivwandel prekär), 4) der gelassen-inaktive Organisationstyp (Engagement als Gegebenheit, aber nicht existenziell bedeutsam), 5) der mythische Organisationstyp (Engagement als altruistisches Handeln) und 6) der idealistische Organisationstyp (Engagement als Selbstverständlichkeit).

### Fachliche Erkenntnisse zum Management und zur Qualifizierung

Aus der Fachliteratur lassen sich – unter Berücksichtigung der skizzierten, empirischen Befunde – einige fachliche Erkenntnisse zum Management und zur Qualifizierung von ehrenamtlich Engagierten für Einrichtungen, Vereine und Verbände ableiten:<sup>13</sup>

- Ehrenamtlich Engagierte sind eine wichtige, nicht selbstverständliche Ressource von Organisationen, Vereinen und Verbänden; die ehrenamtlich Engagierte bedürfen daher einer besonderen Aufmerksamkeit und Anerkennung und das ehrenamtliche Engagement angemessener Rahmenbedingungen und einer systematischen und professionellen Organisations- und Personalentwicklung (in der Bedeutung vergleichbar zum Hauptamt).
- Das Freiwilligenmanagement lässt sich als ein Prozess beschreiben, der sich aus unterschiedlichen Phasen zusammensetzt; zu den Phasen gehören:<sup>14</sup> 1. eine Situations- und Bedarfsanalyse zum ehrenamtlichen Engagements (z.B. Situations- und Bedarfsanalyse in der eigenen Einrichtung), 2. die Strategie- und Konzeptentwicklung (Integration des Engagements in die Organisation und strategischen Planungen, Formulierung eines Leitbildes und strategischer Ziele, Beschreibung von konkreten Einsatzbereichen und Aufgabenprofilen, Klärung der Mitsprache- und Mitgestaltungsmög-

lichkeiten der Engagierten, Klärung der Zuständigkeiten, Entscheidungskompetenzen, Kommunikationswege und Zusammenarbeit zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen), 3. die Festschreibung von Strukturen und Standards für das ehrenamtliche Engagement (z.B. Formulierung von Leitlinien und Standards für das ehrenamtliche Engagement, Bereitstellung von Rahmenbedingungen für ehrenamtlich Engagierte: Aufwandsentschädigung, Versicherungsschutz, Fahrtkostenerstattung, Aus- und Fortbildung, Festlegung der Aufgaben und Ressourcen von Freiwilligenmanager/-innen/-koordinator/-innen), 4. die Gewinnung und Einführung von ehrenamtlich Engagierten (z.B. Entwicklung von formellen und informellen Akquisestrategien, breite Öffentlichkeitsarbeit und Werbekampagnen, Verschriftlichung von Einführungskonzepten, Durchführung eines Erstgesprächs, eines Matching, einer fachlichen Einführung, Einarbeitung und Ausbildung sowie einer Orientierungsphase in der Einrichtung), 5. die fachliche Begleitung, Anerkennung/Bindung und Verabschiedung der ehrenamtlich Engagierten (z.B. strukturelle Absicherung einer strategischen Personalentwicklung, Unterstützung, Aus- und Weiterbildung, Supervision und Gesprächskultur, Entwicklung einer systematischen Anerkennung und Anerkennungskultur, Begleitung der Zusammenarbeit zwischen Haupt- und ehrenamtlich Engagierten, Erstellung von Nachweisen für das ehrenamtliche Engagement) und 6. das Monitoring sowie die Evaluation und Weiterentwicklung des ehrenamtlichen Engagements (z.B. Erfassung und Berichterstattung zum ehrenamtlichen Engagement, Stärken-Schwächen-Analyse unter Berücksichtigung von Zielvereinbarungen und unter Beteiligung der ehrenamtlich Engagierten, Ableitung von Zielen zur Verbesserung und Umsetzung der Ziele, strategische Personal- und Organisationsentwicklung).

- Das Freiwilligenmanagement darf

sich nicht alleine auf die ehrenamtliche Engagierten fokussieren, vielmehr muss das ehrenamtliche Engagement Bestandteil der gesamten Organisationskultur einer Einrichtung, eines Vereins oder Verbandes sein; die Organisation und ihre hauptamtlichen Mitarbeitenden müssen vor allem über eine Offenheit, Sensibilität, Wissensbestände, Kompetenz und Handlungsansätze im Umgang mit dem ehrenamtlichen Engagement und ehrenamtlich Engagierten verfügen.

- Ein professionelles Freiwilligenmanagement benötigt in den Einrichtungen, Vereinen und Verbänden fachlich qualifizierte Manager/-innen bzw. Koordinator/-innen (Freiwilligenmanager/-innen, Freiwilligenkoordinator/-innen, Ehrenamtskoordinator/-innen, Engagementlots/-innen), die umfassende Zeitressourcen für die vielfältigen Aktivitäten bei der Organisations- und Personalentwicklung des ehrenamtlichen Engagements haben; zu den Aufgaben der Freiwilligenmanager/-innen bzw. -koordinator/-innen gehören die fachliche Umsetzung des gesamten Freiwilligenmanagements (1. die Situations- und Bedarfsanalyse, 2. die Strategie- und Konzeptentwicklung, 3. die Festbeschreibung von Strukturen und Standards, 4. die Gewinnung und Einführung von ehrenamtlich Engagierten, 5. die fachliche Begleitung, Anerkennung/Bindung und Verabschiedung von ehrenamtlich Engagierten, 6. das Monitoring sowie die Evaluation und Weiterentwicklung des ehrenamtlichen Engagements); sie sind Ansprechpartner/-innen und Vermittler/-innen für ehrenamtliche Engagierte, aber auch Hauptamtliche auf der strategischen und operativen Ebene

Zur Qualifizierung von ehrenamtlich Engagierten – als Teil des Freiwilligenmanagements – lassen sich im Hinblick auf Einrichtungen, Vereine und Verbände folgende fachliche Erkenntnisse ableiten:<sup>15</sup>

- **Konzipierung bzw. Recherche von Qualifizierungsangeboten:** Ein-

richtungen, Vereine und Verbände können entweder eigene Qualifizierungsangeboten konzipieren und umsetzen oder auf bestehende Angebote und Strukturen von Stiftungen, Akademien, Verbänden oder Infrastruktureinrichtungen zur Förderung des ehrenamtlichen Engagements zurückgreifen (über Kooperationsgespräche oder Einträge in Newsletter oder andere Verteiler). Eine Zusammenarbeit mit Partner/-innen ist oftmals bei der Gewinnung von Teilnehmenden und Durchführung von Maßnahmen sinnvoll.

- **Bereitstellung von Freiwilligenmanager/-innen bzw. -koordinator/-innen** zumindest aber Ansprechpartner/-innen: Die Einführung sowie die Aus- und Weiterbildung von ehrenamtlich Engagierten kann nicht nebenbei und ad hoc erfolgen. Es braucht für die eine systematische und professionelle Bedarfsanalyse, Konzipierung, Organisation, Durchführung und Auswertung von Qualifizierungsmaßnahmen personeller und finanzieller Ressourcen. Freiwilligenmanager/-innen bzw. -koordinator/-innen, zumindest aber Ansprechpartner/-innen kommt dabei eine hohe Bedeutung zu.
- **Erstellung von Kompetenzprofilen für verschiedene Einsatzfelder und Überprüfung des Qualifizierungsbedarfs bei den ehrenamtlich Engagierten:** Passgenaue Qualifizierungen sind dann zu erwarten, wenn die Aufgabenprofile für die Einsatzfelder klar sind und regelmäßige »Bedarfschecks« für Qualifizierungen bei den ehrenamtlich Engagierten durchgeführt werden. Wichtig erscheint, bei den Qualifizierungsmaßnahmen – neben dem Organisationsinteresse – das (Nicht-)Interesse und die Bedürfnisse der ehrenamtlich Engagierten zu berücksichtigen. Eine Qualifizierungsmaßnahme kann auch als Anerkennung für eine Engagement verstanden und angeboten werden.
- **Breites Verständnis von Qualifizierungsmaßnahmen zugrunde**

**legen:** Das Angebot an Qualifizierungsmaßnahmen sollte sich nicht auf längere, formalisierte Aus- und Weiterbildungen beschränken, sondern auch informelle, kürzere und weniger formalisierte Austauschformen berücksichtigen (z. B. Supervision, Gesprächskreise, Austausch von Erfahrungen, Vernetzung mit anderen Einrichtungen und Akteur/-innen). Diese Formen von Qualifizierungsmaßnahmen werden von ehrenamtlich Engagierten geschätzt und bieten die Chance für einen fachlichen und überfachlichen Nutzen.

- **Bereitstellung von rechtzeitigen Informationen für alle ehrenamtlich Engagierten:** Die Konzipierung, Organisation und Durchführung von hochwertigen Qualifizierungsmaßnahmen lohnt nicht, wenn die ehrenamtlich Engagierten keine hinreichenden Informationen zu den Qualifizierungsmaßnahmen haben und nicht aktiv dafür geworben werden. Ehrenamtlich Engagierten benötigen möglichst frühzeitig und umfassende Informationen zu den Qualifizierungsmaßnahmen und eine persönliche Ansprache zur Weiterqualifizierung.

## Amerkungen

- 1 McCurley/Lynch/Jackson 2019, Biedermann 2012, Kegel 2012.
- 2 Reifenhäuser u. a. 2016, Habeck 2015, Metzner 2014, Reifenhäuser/Reifenhäuser 2013, Reifenhäuser/Hoffmann/Kegel 2012, Rosenkranz/Weber 2012.
- 3 Reifenhäuser/Reifenhäuser 2013, S. 15.
- 4 Biedermann 2012.
- 5 Kegel 2012, S. 71.
- 6 Vgl. weiterführend: Habeck 2015.
- 7 Arriagada/Karnick 2021.
- 8 Ebd.
- 9 Simonson/Gordo 2017.
- 10 Vgl. auch Düx/Prein/Sass/Tully 2009.
- 11 Speck/Langerfeldt/Burs/Frohn 2017.
- 12 Vgl. zum Folgenden Backhaus-Maul/Speck/Hörnlein/Krohn 2015.
- 13 McCurley/Lynch/Jackson 2019, Reifenhäuser u. a. 2016, Habeck 2015, Metzner 2014, Reifenhäuser/Reifenhäuser 2013, Reifenhäuser/Hoffmann/Kegel 2012, Rosenkranz/Weber 2012, Biedermann 2012, Kegel 2012.
- 14 Vgl. zum Beispiel: McCurley/Lynch/Jackson 2019, Biedermann 2012, Kegel 2012.
- 15 Speck/Langerfeldt/Burs/Frohn 2017.

## Literatur

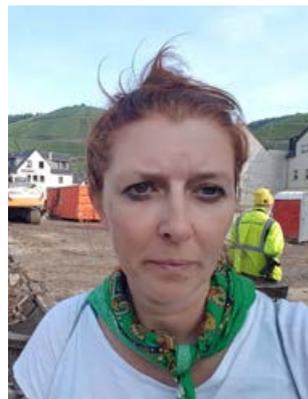
- Arriagada, C.; Karnick, N. (2021): Motive für freiwilliges Engagement, Beendigungsgründe, Hinderungsgründe und Engagementbereitschaft. In: Simonson, J.; Kelle, N.; Kausmann, C.; Tesch-Römer, C. (Hg.): *Freiwilliges Engagement in Deutschland: Der Deutsche Freiwilligensurvey 2019*, Berlin, S. 112–133.
- Backhaus-Maul, H.; Speck, K.; Hörnlein, M.; Krohn, M. (2015): *Engagement in der Freien Wohlfahrtspflege*. Wiesbaden.
- Biedermann, C. (2012): *Freiwilligen-Management. Die Zusammenarbeit mit Freiwilligen organisieren*. In: Rosenkranz, D.; Weber, A. (Hg.): *Freiwilligenarbeit. Einführung in das Management von Ehrenamtlichen in der Sozialen Arbeit*. 2. Auflage. Weinheim, S. 57–66.
- Habeck, S. A. (2015): *Freiwilligenmanagement: Exploration eines erwachsenenpädagogischen Berufsfeldes*. Wiesbaden.
- Kegel, T. (2012): *Perspektive Strategisches Freiwilligen-Management*. In: Rosenkranz, D.; Weber, A. (Hg.): *Freiwilligenarbeit. Einführung in das Management von Ehrenamtlichen in der Sozialen Arbeit*. Weinheim, Basel, S. 67–77, 2. Aufl.
- McCurley, S.; Lynch, R.; Jackson, R. (2019): *The Complete Volunteer Management Handbook*. London, Liverpool, 4. Aufl.
- Metzner, C. (2014): *Freiwilligenmanagement als Instrument zur Förderung Bürgerschaftlichen Engagements in Nonprofit-Organisationen*. Dissertation. Potsdam. Download über: <https://publishup.uni-potsdam.de/opus4-ubp/frontdoor/index/index/docId/6983>.
- Reifenhäuser, C.; Bargfrede, H.; Hoffmann, S. G.; Reifenhäuser, O.; Hölzer, P.; TERNYK, E.; Dotterweich, C. (Hg.) (2016): *Freiwilligenmanagement in der Praxis*. Weinheim, Basel.
- Reifenhäuser, C.; Reifenhäuser, O. (Hg.) (2013): *Praxishandbuch Freiwilligenmanagement*. Weinheim, Basel.
- Reifenhäuser, C., Hoffmann, S. G. & Kegel, T. (2010): *Freiwilligenmanagement. Theorie-Politik-Praxis*. Augsburg.
- Rosenkranz, D.; Weber, A. (Hg.) (2012): *Freiwilligenarbeit. Einführung in das Management von Ehrenamtlichen in der Sozialen Arbeit*. Weinheim, 2. Aufl.
- Simonson, J.; Gordo, L. R. (2017): *Qualifizierung im freiwilligen Engagement*. In: Simonson, J.; Vogel, C.; Tesch-Römer, C.; *Deutsches Zentrum für Altersfragen (Hg.)*. *Freiwilliges Engagement in Deutschland: Der Deutsche Freiwilligensurvey 2014*. Wiesbaden.
- Speck, K.; Langerfeldt, A.; Burs, J.; Frohn, S. (2017): *Studie zur Qualifizierung von Ehrenamtlichen: Ergebnisse Und Empfehlungen für die Praxis*. Oldenburg. Download über: <https://uol.de/paedagogik/forschungsmethoden/forschung/qualifizierung-von-ehrenamtlichen-in-niedersachsen>.

## ZU DEN BILDERN IN DIESEM HEFT

Die Fotoserie **Flut** stammt von Sandra Fischer (Foto), die als freie (Foto-)Journalistin im Ahrthal für die Rhein-Zeitung arbeitet. Hier ihr Bericht, den sie für unsere Zeitschrift über ihre Arbeit im Flutgebiet geschrieben hat:

»Am 14. Juli veränderte sich das Leben zahlloser Menschen im Ahrthal mit der Ausnahmeflut – meins am 23. Juli mit einem Anruf. Mit sofortiger Wirkung wurde ich als Lokalreporterin aus dem Westerwald und Kreis Neuwied abgezogen und als Flutreporterin im Katastrophengebiet eingesetzt, um die teils selbst betroffenen Kollegen vor Ort zu unterstützen. Mit Gummistiefeln, Arbeitskleidung, einem Versorgungsrucksack, jeder Menge Tatendrang, aber auch einem mulmigen Gefühl, stand ich bereits am nächsten Tag im omnipräsenten Schlamm des gefluteten Ahrtals. Nie werde ich den Moment vergessen, als ich das volle Ausmaß der Zerstörung zum ersten Mal mit eigenen Augen sah. Seitdem hat mein Gehirn tausendfach ähnliche Bilder aufgenommen und noch immer fällt es schwer, diese zu verarbeiten oder zuzuordnen. Bilder wie diese kennt man normalerweise nicht aus Deutschland, eher nach Tsunamis im asiatischen Raum. Wie Krieg, fährt es einem immer wieder durch den Kopf, wenn man durch Geröll und Schutt an Häusern vorbeigeht, deren Wände von den brachialen Kräften der Wassermassen mitgerissen wurden. In manchen hängen noch Familienbilder aus glücklichen Tagen an den nicht zerstörten Wänden. Oder aus aufgerissenen Schränken purzeln Schuhe und Kleidung – Einblicke in ein privates Leben, öffentlich zur Schau gestellt, geben den verwüsteten Ruinen ein persönliches Gesicht.

Auf den noch verbliebenen Straßen hört man Dialekte aus ganz Deutschland und der Welt. Fassungslos beobachte ich die zahllosen Helfer/-innen, schlammverschmiert, mit Schaufel und Schubkarre arbeiten sie sich von Haus zu Haus, helfen völlig unbekanntem Menschen. Nur mit Block und Kamera ausgestattet fühle ich mich anfangs schäbig. Ich sollte mit anpacken, denke ich, Teil von Eimerketten sein, Müll wegräumen, den Menschen helfen zu retten, was



zu retten ist. Doch schnell wird klar: Auch meine Art der Hilfe ist dringend nötig, die Menschen wollen gehört werden, eine Stimme bekommen und nicht vergessen werden. Oft breche ich bei Interviews in Tränen aus, kann das Leid nicht fassen, die unglaublichen Schicksale, Situationen, die kein Menschen jemals erleben sollte. Bis in meine Träume

verfolgen mich die Geschichten und die Menschenleben, die dahinterstecken. Das »normale« Leben jenseits des Katastrophengebietes wirkt surreal, die Probleme dort lächerlich. Ich kann nach einem Tag Ahrtal in ein warmes Bett schlüpfen, warm duschen, die Heizung aufdrehen, mein Handy laden und mir was kochen. All diese Selbstverständlichkeiten sind für Zehntausende Menschen in weite Ferne gerückt. Wie kann der Nachbar abends gemütlich grillen und Fußball schauen, wenn nur 1,5 Stunden Fahrtzeit weiter Menschen seit Tagen nicht geduscht haben, kniehoch in verseuchtem Schlamm stehen und bei jeder Mahlzeit auf die Mildtätigkeit von Fremden angewiesen sind?

Auch jetzt, fünf Monate nach jener schicksalhaften Nacht, die das Leben von so vielen Menschen auf den Kopf stellte, habe ich noch lange nicht jede Geschichte gehört, noch lange nicht allen eine Stimme gegeben. Aber wie so viele andere auch, hat das Ahrtal mich mit Haut und Haaren verschlungen. »Alle 11 Minuten verliebt sich ein Helfer ins Ahrtal«, steht groß an Häuserfronten gesprüht und ich kann es nur bestätigen. In Zeiten einer gespaltenen Gesellschaft präsentiert sich die unvergleichliche Solidarität und uneigennützig Hilfsbereitschaft als riesengroßes Festival der Menschlichkeit, das Hoffnung gibt für die Zukunft.«

# Synodalität und voneinander lernen

## Doppelformat in zwei Katholischen Akademien

Geht es um den synodalen Weg in Deutschland, zeigt sich ein vielschichtiges Bild mit divergierenden Interessen: von Abwehr über den Vorwurf, eine reine Farce zu sein, bis hin zu der Hoffnung, den Wandel zu gestalten. Die Generalvikare Andreas Sturm, Speyer, und Klaus Pfeffer, Essen, wollen gemeinsam mit den Akademien in ihren Bistümern die Debatte zugunsten der nicht aufschiebbaren Reformen vorantreiben. Dazu haben sie sich nicht nur untereinander vernetzt, sondern auch das Gespräch mit der alt-katholischen Kirche und der evangelischen Kirche gesucht. Öffentlichkeit erreichen und gemeinsam lernen waren die Ziele. Sie wollten dafür einen Rahmen bieten und öffentlich mit der alt-katholischen Generalvikarin sowie einer Superintendentin eines protestantischen Kirchenkreises in den Dialog gehen. In dieser spannungsreichen Thematik sollte auch fruchtbare Begegnung gefördert werden.

### Geist der Freiheit

Katholische Akademien sind Orte, in denen kirchliche Themen unterschiedlichster Perspektiven aus dem Geist der Freiheit in den Diskurs kommen. Es geht um eine verantwortliche Reflexion über Grundlegendes sowie eine kritische Begleitung von Veränderungsszenarien. So konzipierten *Die Wolfsburg* in Mülheim an der Ruhr und das *Heinrich Pesch Haus* in Ludwigs-hafen Abendveranstaltungen mit ähnlichem Format, die zum Ziel hatten, durch den Diskurs Anknüpfungspunkte zu bieten, die zum Weiterdenken, Sprechen und Entwickeln einladen. In der alt-katholischen und evangelischen Kirche ist möglich, worüber in der römisch-katholischen Kirche Dissens besteht: Frauen werden zu Priesterinnen geweiht, werden Generalvikarinnen und sogar Bischöfinnen und

Entscheidungen werden partizipativ über synodale Strukturen getroffen. Wie kann Synodalität im Leben der Kirche gestaltet werden und gelingen? Welche Haltung braucht es für diesen Prozess? Welche Konsequenzen hat dies für die Leitung der Kirche, ihre Abläufe und ihr Selbstverständnis? Wie verändert sich eine Kirche, in der Frauen mehr Einfluss haben?

### Konturen herauskristallisieren, Praxis reflektieren, Freiräume anbieten

Mitgliederschwund, Krise des Christentums, mehr Orientierung am Leben Jesu sowie Menschen für den Glauben begeistern und Zeugnis geben, diese Herausforderungen teilten die Podiumsmitwirkenden bzw. ihre Kirchen. Bei Frauenordination und Partizipation brachten die Disputantinnen ihre Erfahrungen und Sichtweisen ein, betonten die Vorteile und sprachen sich alle für die volle Partizipation von Frauen aus. Denn Geschlechtergerechtigkeit ist ein wesentliches Zukunftsthema der katholischen Kirche. Trotz Einheit in der katholischen Kirche mehr Vielfalt zuzulassen? Viele Menschen empfinden Spannungen als unangenehm und verbinden damit Streit und Uneinigkeit. Doch auftretende Spannungen können als Kraft- und Inspirationsquelle ermutigen. Insofern haben Synoden als ein geistlicher Prozess Auswirkungen auf die Kirche. Der Benefit lag darin: Katholische Akademien zeigten sich an diesen Abenden als lebendige Plattformen des ökumenischen Dialogs und als Orte der Vernetzung zwischen Bistümern und Konfessionen. Offene Worte der Kolleginnen der anderen Konfessionen wurden geteilt. Ein Videoclip mit ausgewählten Statements ermöglich-

te die Weiterarbeit für Bildung und Pastoral.

Das Bildungsformat kann Freiräume anbieten, Perspektiven für die Welt von morgen eröffnen und zur Reflexion einladen: »Die Parrhesia (Redefreiheit) im Geist, die vom Gottesvolk auf seinem synodalen Weg gefragt ist, ist die Treue, die Offenheit und der Mut, »in den weiten Horizont Gottes einzutreten«.<sup>1</sup>

*Ulrike Gentner, Direktorin Bildung, Heinrich Pesch Haus, Katholische Akademie Rhein-Neckar*  
*Dr. Judith Wolf, Akademiedirektorin, Die Wolfsburg, Katholische Akademie*

<sup>1</sup> Internationale Theologische Kommission (2018): Die Synodalität in Leben und Sendung der Kirche, hg. vom Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz. Bonn, Nr. 121, S. 99.

## Synodaler Weg wird verlängert

Bislang waren beim Synodalen Weg vier Vollversammlungen vorgesehen. Nun planen die Deutsche Bischofskonferenz und das Zentralkomitee der deutschen Katholiken (ZdK) vom 9. bis 11. März 2023 eine zusätzliche fünfte Vollversammlung. Bei der zweiten Synodalversammlung sei deutlich geworden, dass die Beratungen – nicht zuletzt aufgrund der Coronapandemie – mehr Zeit benötigten. Aufgrund der Vielzahl vorliegender Textvorschläge war es zuletzt auch zu einem Ruf nach Beschränkung gekommen, da es inzwischen mehr als 50 Papiere gebe. Gedacht sei daher an einen Grundtext sowie sechs bis sieben sogenannte Handlungstexte pro Synodalforum. Die nächsten Treffen sind im Februar und September 2022.

# Neue Struktur, neue inhaltliche Schwerpunkte

## AKSB verändert sich / Dr. Weber verabschiedet

Die AKSB stellt sich neu auf. Auf der Mitgliederversammlung hat sie dazu mehrere Beschlüsse gefasst. Und: Die Arbeitsgemeinschaft wächst. Ebenso wie die vorausgehende AKSB-Jahrestagung wurde auch die Mitgliederversammlung von der Akademie Klausenhof in den digitalen Raum verlegt.

Die wohl größte Auswirkung hat der Umbau der Fachgruppenlandschaft – er betrifft die bundesweite Zusammenarbeit der AKSB. Die Mitgliederversammlung sprach sich dafür aus, neue thematische Schwerpunkte zu setzen. Damit einher gehen Stellenaufstockungen in beteiligten Mitgliedseinrichtungen.

In den kommenden Jahren wird sich die AKSB mit vier Schwerpunkten befassen: Sozialökologische Transformation; Sozialstaat, Arbeitswelt und Gesundheitswesen; Jugendbeteiligung, Demokratie und Menschenrechte; Identitätsdiskurse und historisch-politische Bildung. Benedikt Widmaier, im Vorstand zuständig für die Neuaufstellung, sagte dazu: »Die Möglichkeit, dass sich Mitglieder in dieser Form an der Weiterentwicklung der Arbeitsgemeinschaft einzubringen, halte ich für sehr fruchtbar. Daher freue ich mich darüber, dass wir heute diesen Schritt gehen und die Mitgliederversammlung dem zugestimmt hat.«

Mit dieser Neuaufstellung handelt es sich um einen der größeren Prozesse neben dem Umbau der internationalen Jugendarbeit innerhalb der AKSB. Bereits im vergangenen Jahr hatte die Mitgliederversammlung beschlossen, den internationalen Bereich stärker zu betreuen. Angebote, Austausch und Förderung zur internationalen Bildungsarbeit sollen ausgebaut werden, eine eigene Personalstelle innerhalb der Geschäftsstelle ist in Planung. Die Mitgliederversammlung sprach

sich dafür aus, dass auch Veranstaltungen für Kinder ab acht Jahren durch die AKSB gefördert werden können. Nach einem entsprechenden Antrag auf der Mitgliederversammlung 2020 hatte sich eine Arbeitsgruppe in den zurückliegenden zwölf Monaten intensiv mit dem Thema befasst und einen Kriterienkatalog zur Förderfähigkeit erstellt.

Nicht nur bei den Zielgruppen gab es Zuwachs, auch die AKSB ist gewachsen. Die Mitgliederversammlung hat der Aufnahme der INVIA-Akademie Paderborn und der Katholischen Erwachsenen- und Familienbildung im Bistum Essen zugestimmt.

Mit großem Bedauern wurde der bisherige Geschäftsführer der AKSB, Dr. Karl Weber, verabschiedet. Zum 1. Januar 2022 verlässt er die Arbeitsgemeinschaft und übernimmt die Aufgabe des Diözesancaritasdirektors und Vorstandsmitglieds des Diözesancaritasverbandes im Bistum Limburg. Gunter Geiger, der Vorsitzende der AKSB, drückte es so aus: »Die letzten fünf Jahre waren für uns als AKSB eine Erfolgsstory, und Dr. Karl Weber hatte einen großen Anteil daran. Er hat die AKSB gut strukturiert, er hat ihr ein wenig eine neue Kultur beigebracht. Es sind gute Beziehungen und Freundschaften entstanden.«



**Dr. Karl Weber**

## Aus der KEB

### Franz Eisend und Johannes K. Rücker verstorben

Die KEB Deutschland trauert um Franz Eisend. Der Bischöfliche Beauftragte für Erwachsenenbildung des Militärbischofsamtes Berlin ist im Alter von 61 Jahren völlig unerwartet verstorben.

Franz Eisend wirkte als Wissenschaftlicher Referent beim Katholischen Militärbischofsamt in Berlin, wo er sich in die Konzeption des Lebenskundlichen Unterrichts (LKU) als Teil der ethischen Persönlichkeitsentwicklung der Soldatinnen und Soldaten federführend einbrachte und dazugehörige Unterrichtsformate und -modelle für Seelsorgerinnen und Seelsorger konzipierte und fachlich begleitete.

Der KEB Deutschland war Franz Eisend eng verbunden. Als Bischöflicher Beauftragter für Erwachsenenbildung hat er in den verschiedensten Gremien und Versammlungen der KEB Deutschland segensreich gewirkt und die Katholische Erwachsenenbildung gestaltet.

### Langjähriger Vorsitzender



Die KEB Deutschland trauert auch um Johannes Konrad Rücker (Foto). Der langjährige Direktor der Landesvolkshochschule Freckenhorst ist nach kurzer,

schwerer Krankheit im Alter von 72 Jahren verstorben. Rücker war von 2000 bis 2006 Vorsitzender der Katholischen Bundesarbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung (KBE) – der Vorgängerorganisation der KEB Deutschland. An maßgeblichen Stellen hat Herr Rücker über zwei Jahrzehnte die katholische Erwachsenenbildung im Bistum Münster und deutschlandweit mit großem Wissen, Umsicht, Fleiß und Engagement mitgestaltet und geprägt.

Erwin Mayer

# Freizeit mit Sinn

## Ehrenamt in der katholischen Erwachsenenbildung im Wandel der Gesellschaft

Ziel der katholischen Erwachsenenbildung ist es, ihre Veranstaltungen zu den Menschen zu bringen. Dazu braucht es ein Netz von Mitarbeitenden, die ihr Ohr am Puls der Bevölkerung haben, um zur richtigen Zeit die richtigen Themen im passenden Design zu platzieren. In Österreich wird das mit freiwilligen bzw. ehrenamtlich Engagierten in den Orten bzw. in den Pfarren bottom up organisiert. Die pfarrlichen Mitarbeitenden arbeiten eigenständig als – wie wir sie im internen Sprachgebrauch bezeichnen – Bildungswerkleiter/-innen. Dort, wo sie die Grenzen ihrer Ressourcen bzw. Expertise erreichen, nehmen sie die Dienste von hauptamtlichen Mitarbeitenden der verschiedenen Bildungsorganisationen in Anspruch, die ihrerseits dieses Netz der Ehrenamtlichen durch Projekte und Angebote pflegen und am Leben erhalten.

Die Bildungswerkleiter/-innen kommen aus den verschiedensten Berufsfeldern, Gesellschafts- und Altersschichten. Dadurch entsteht eine gute Vielfalt an Interessen und Kompetenzen, Sichtweisen und Handlungsmöglichkeiten in den Bildungsteams.

Mit der rasanten Entwicklung unserer Gesellschaft in Richtung Utilitarismus und Schnelllebigkeit hat sich auch der Typus des »alten« Bildungswerkleiters geändert. Hat es vor gut fünfzig Jahren den ehrenamtlichen Mitarbeiter (sehr häufig männlich) gegeben, der sich langjährig an die Organisation gebunden fühlte, wird heute die Mitarbeit (zum Großteil von Frauen) für deutlich kürzere Zeitspannen, zum Beispiel für fünf Jahre, was einer Periode im Pfarrgemeinderat entspricht, übernommen. Die Lebenszeit wird als unwiederbringliche kostbare Ressource gesehen, die nicht einfach so hergegeben wird. Über mehr als die Hälfte der Befragten der

Ehrenamtsstudie von IMAS International<sup>2</sup> geben an, die wenige Zeit neben Beruf und Familie für eigene Zwecke nutzen zu wollen bzw. für das Ehrenamt eigentlich keine Zeit zu haben – wiewohl das Ehrenamt grundsätzlich in der Studie als positiv und wichtig angesehen wird.

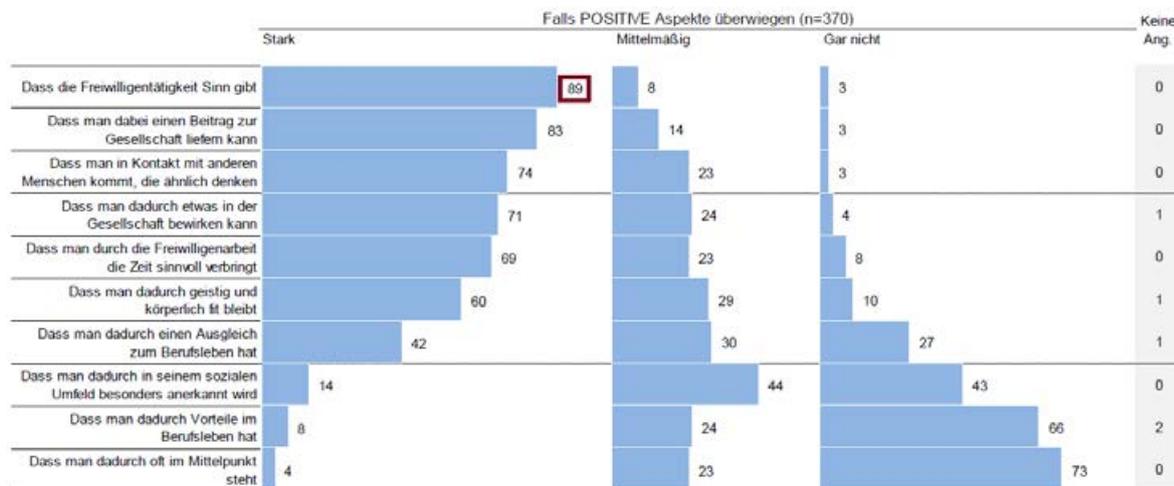
In diesem Sinne hat sich die Organisationslogik im Bereich der Ehrenamtlichkeit verändert. Wo früher stärker die Zugehörigkeit und Treue zu einer Organisation, einer Gesinnungsgemeinschaft, um in ihrem Sinne etwas zu bewirken, im Vordergrund stand, geht es heute mehr um die Organisation von Zweckgemeinschaften auf Zeit, um ein gewisses Anliegen umzusetzen. Man spricht weniger von ehrenamtlichem und mehr von freiwilligem Engagement (siehe Grafik 1). Mann bzw. Frau arbeitet auch, wenn es notwendig und praktisch erscheint, bei verschiedenen Bildungsträgern mit, um die verschiedenen Möglichkeiten und vorteilhaften Angebote für sein bzw. ihr Bildungsprojekt vor Ort zu nutzen. Nicht nur das Anbieten von Bildung, sondern das Vernetzen, Ermöglichen und Koordinieren der Möglichkeiten, Interessen und Akteure vor Ort ist Teil

der Aufgabe der Bildungswerkleiter/-innen.

Bildungsorganisationen, deren Basis aus Ehrenamtlichen bzw. Freiwilligen besteht, haben der Entwicklung Rechnung zu tragen. Es gilt immer zu evaluieren, warum Menschen ihre Freizeit im Engagement für die katholische Erwachsenenbildung verbringen wollen. Darum gilt es herauszuarbeiten, dass das Ehrenamt eine sinnvolle Ergänzung zu Familie und Beruf sein kann. Es ist sogar möglich, es als einen essenziellen Teil einer begrenzten Lebenszeit darzustellen. So kann es dem Leben wichtige Impulse und Sinn geben, und die persönliche Existenz ein Stück weit krisensicherer machen. Ehrenamt ist nicht als eine »aufgeopferte« bzw. weggegebene Lebenszeit, sondern als »Freizeit mit Sinn« zu begreifen. Was ist es denn, das der Mensch braucht, um sein Leben als wert- und sinnvoll zu erleben? »Das tiefste Bedürfnis des Menschen ist demnach, seine Abgetrenntheit zu überwinden und aus dem Gefängnis seiner Einsamkeit herauszukommen.«<sup>3</sup> Der Mensch ist ein auf Beziehung angelegtes Wesen. Er braucht immer wieder die Gesellschaft seinesgleichen. Schon im zweiten Schöpfungsbericht der Genesis wird ausgeführt, dass für den Menschen, Adam (Erdling), menschliches Leben – wenn auch mit all seinen Schattenseiten – erst begann, als ein Wesen seiner Art und Natur, Eva (Leben), als Beziehungspartner zur Verfügung stand, wobei die Exeget/-innen meinen, dass die Fixierung von Adam als männlich und Eva als weiblich nicht zwingend notwendig sei. Eine Beziehung besteht aus Geben und Nehmen, wobei in unserer Zeit sehr häufig Geben mit Hergeben in Zusammenhang gebracht und als negativ empfunden wird. Wenn es um die



**Grafik 1: Modelle von Freiwilligenarbeit<sup>1</sup>**



**Grafik 2: Positive Aspekte des Ehrenamts** (imas 2021)

knappe und wertvolle Freizeit geht, die man hergeben soll, ist das gut zu überlegen. Wenn man allerdings bei Fromm nachliest, könnte aus dem Geben ein Bekommen werden. »Für den produktiven Charakter hat das Geben eine ganz andere Bedeutung. Für ihn ist Geben höchster Ausdruck seines Vermögens. Gerade im Akt des Schenkens erlebe ich meine Stärke, meinen Reichtum, meine Macht. Dieses Erlebnis meiner gesteigerten Vitalität und Potenz erfüllt mich mit Freude. Ich erlebe mich selbst als überströmend, hergebend, lebendig und voller Freude. Geben bereitet mehr Freude als Empfangen nicht deshalb, weil es ein Opfer ist, weil im Akt des Schenkens die eigene Lebendigkeit zum Ausdruck kommt.«<sup>4</sup> Wie in Wikipedia ausgeführt wird, hat das Ehrenamt eine Menge an Benefit:

- »Zu einer Sache was beitragen, die mir wichtig ist«
- soziale Verantwortung und Selbstwirksamkeit
- »Lerne viel und kann praktische Erfahrung sammeln.« – Selbsterfahrung
- »Lerne neue Menschen kennen und gehöre dazu.« – Zugehörigkeit zu einer Gemeinschaft
- »Verschiedene berufliche Tätigkeitsfelder ausprobieren und Kontakte knüpfen« – förderlich für die Karriere
- »Ich entkomme meinem Alltag und

den eigenen Problemen.« – Erholungs- und Schutzfunktion

- »Ich fühle mich wertvoll durch die Tätigkeit.« Steigerung des Selbstwertes
- »Ich will politisch was bewirken, Hoffnung auf Veränderung.« – politische Verantwortung und Selbstwirksamkeit
- »Es macht mir einfach Spaß!« – Erlebniswert und Erholung

Menschen, die sich ehrenamtlich engagieren, haben meistens auch im beruflichen Kontext Erfolg. Zu einem Ehrenamt eingeladen zu werden, ist als Wertschätzung und Kompliment zu sehen: Jemand traut mir was zu und hält mich für fähig. Es ist eine Chance und ein Angebot einer Lebensmöglichkeit. Diese Thesen lassen sich gut durch die oben angeführte IMAS-Befragung belegen, in der 89% angeben, dass Ehrenamt Sinn gibt, und es für gut mehr als die Hälfte sogar Sinn ergibt, die Freizeit so zu verbringen, Kontakt mit Gleichgesinnten zu pflegen und in der Gesellschaft Gutes bewirken zu können. 40% der Befragten empfinden diesen Ausgleich zum Beruf als positiv. Für die Bildungsorganisationen geht es daher darum, ihre ehrenamtlichen Mitarbeitenden in diesem Sinne gut zu versorgen. Es braucht Vernetzungstreffen und ausgewählte Bildungsevents mit innovativem Charakter. Ein guter Service an Expertise und prakti-

schen Hilfsmitteln wie Werbemittel, Referent/-innenverzeichnisse, die in moderierten Beteiligungsprozessen mit den Ehrenamtlichen entworfen und ausgearbeitet werden, sind unerlässliche Bringschuld der Organisationen. Nicht zu vergessen sind immer wieder kostenlose qualitativ hochwertige Ausbildungsangebote, die die Ehrenamtlichen befähigen, ihrer Tätigkeit gut und wirkungsvoll nachzukommen. Ehrenamtlich Engagierte sind nicht als die Mitarbeitenden der Bildungsorganisationen in einem hierarchischen Abhängigkeitsverhältnis zu verstehen, die bedankt und geehrt werden müssen. Sie sind als selbstständige Partner/-innen und Fachleute vor Ort zu begreifen, die ihre Motivation aus dem Gelingen der getanen Arbeit beziehen und sich so selbst die Ehre geben.

#### Anmerkungen/Literatur

- 1 Darstellung: Bureau für Selbstorganisation Rainer Hackauf, [www.selbstorganisation.at](http://www.selbstorganisation.at).
- 2 IMAS International, Institut für Markt- und Sozialanalysen (2021): Das Ehrenamt in den Augen der OÖ Bevölkerung. Pressekonferenzunterlage 11. Juni 2021. Linz.
- 3 Fromm, E. (2016): Die Kunst zu lieben. München, erstmals erschienen 1956 (New York).
- 4 Ebd.

Dipl. Päd. Ing. Erwin Mayer ist Religionspädagoge und Agraringenieur. Er arbeitet als Regionalbetreuer bei EB regional der Erzdiözese Wien, Trainer und Berater ([bildungswerk.at](http://bildungswerk.at)).

Monika Brolli

# Ehrenamtliche Tätigkeit und »Auszeit für mich« – geht das?

Ein Erfahrungsbericht aus der Steiermark

Eine ehrenamtliche Tätigkeit und gleichzeitig eine Auszeit für mich! Ja, geht denn das?

Ja, das geht! Und zwar im Haus der Frauen – Bildung, Spiritualität, Auszeit in St. Johann bei Herberstein in der Oststeiermark. Ich habe dieses Angebot mitentwickelt und bin eine von zurzeit 25 Frauen, die ehrenamtlich im Haus mitarbeiten und sich zugleich eine Auszeit vom Alltag gönnen.

Wie kam es zu diesem Angebot? Das Haus der Frauen stellte sich 2015 bis 2017 einem Innovationsprozess, in dem haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende kritisch alle Bereiche beleuchteten. Ziel war es dabei auch, durch neue, zeitgemäße Angebote die Auslastung des Hauses zu steigern. Eine Umfrage ergab, dass der Bedarf an einer kurzfristig und ganzjährig buchbaren, individuell gestaltbaren Auszeit ohne Bildungsinhalte und Programm sehr groß war.

Dies führte zu folgenden Überlegungen: Wie können wir diese Bedürfnisse mit dem schönen, kleinen, feinen Haus der Frauen mit seinem besonderen Ambiente und seiner hervorragenden regionalen Küche verbinden, ohne dass die hauptamtlichen Mitarbeitenden mit ihren knapp bemessenen zeitlichen Ressourcen zusätzliche Aufgaben in der Gästebetreuung übernehmen müssen? Was muss ein Angebot enthalten, damit Auszeit und dieser kirchliche AndersOrt zusammenpassen?

Unsere Lösung waren ehrenamtliche Mitarbeiterinnen, die zu festgelegten Tageszeiten sowie in der Nacht im Haus sind. Sie sind bevorzugte Ansprechpersonen für die Auszeit-Gäste und bieten täglich am Abend unter der

Bezeichnung »7 nach 7« einen kurzen spirituellen Impuls für alle Gäste des Hauses an. »Sie wirken durch ihr Da-Sein«.

Für uns hieß dies, ein genaues Angebotsprofil, eine detaillierte Aufgabenbeschreibung und gute Schulungsmaßnahmen zu erstellen. Dazu wurden ein umfangreiches Handbuch und ausführliche Unterlagen für die Gestaltung von »7 nach 7« erarbeitet.

Damit für das Haus und die interessierten Frauen die Möglichkeit besteht, zu prüfen, ob das Angebot passt, wurde ein verpflichtendes »Schnuppern« eingeführt – immer mit dem Fokus, »die ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen fühlen sich wohl und können so ihre Tätigkeit gut ausführen«. Per Doodle-Umfrage werden dreimal jährlich Termine für diese Aufgabe vergeben.

Aber, ein Jahr ist lange: Wir brauchen viele ehrenamtliche Mitarbeiterinnen! Also wurden rasch Ausschreibungen verschickt. Am erfolgreichsten waren und sind jedoch noch immer persön-

liche Gespräche und Einladungen.

Und wo bleibt jetzt die eigene Auszeit? Die ehrenamtliche Mitarbeiterin ist nur zu bestimmten Zeiten Ansprechpartnerin für die Gäste und Bindeglied zu den hauptamtlichen Mitarbeiterinnen. Die restliche Zeit kann sie bei voller Verpflegung für IHRE persönliche Auszeit nutzen und auch an im Haus stattfindenden Bildungsangeboten zu einem ermäßigten Preis teilnehmen. Mittlerweile bietet das Haus der Frauen das vierte Jahr erfolgreich »Auszeit für mich« an und 25 Frauen aus der ganzen Steiermark arbeiten zurzeit ehrenamtlich mit.

Was ist meiner Meinung nach das Erfolgsrezept? Das Angebot wurde gemeinsam als Win-Win-Situation für die ehrenamtliche Mitarbeiterin und das Haus entwickelt. Es gibt ein klares Organigramm und alles ist gut verschriftlicht. Haupt- und Ehrenamtliche begegnen sich »auf Augenhöhe und mit Wertschätzung«. Bei auftretenden Fragen und Problemen kann jeder-



Reflexionsseminar im Haus der Frauen

Foto: Haus der Frauen

zeit rückgefragt werden. Beim jährlichen Reflexionstreffen ist für eine Intervention gut Platz und wir entwickeln gemeinsam das Angebot weiter. Mit Geburtstags- und Weihnachtswünschen sowie Informationen per Mail oder Telefon halten wir Kontakt. Ein Abschiedsgeschenk und ein Abschlussgespräch bei einem jederzeit möglichen Ausstieg sind gelebte Normalität. Zusätzliche Zuckerl sind sicher der Weiterbildungsfonds, mit dem an bestimmten Angeboten im Haus ermäßigt teilgenommen werden kann, und das Freiwilligenfest im Haus der Frauen.

### Rückzugsort zum Kräftesammeln

Und was motiviert Frauen noch, ihre kostbare Zeit dem Haus zur Verfügung zu stellen? Rückgemeldet wurde mir z. B.: »Meine Arbeit wird hier wertgeschätzt und ich kann diesen besonderen Ort unterstützen.« »Dadurch komme ich öfter ins Haus, das tut mir gut, ich genieße das Essen und gönne MIR dabei auch eine Auszeit.« »Hier werde ich nicht ausgenutzt, ich habe neben dieser sinnvollen Arbeit auch gut Zeit für mich.« »An diesen besonderen Ort kommen auch besonders tolle Menschen, die ich so kennen lernen kann!« Einige Frauen haben selbst das Haus in besonderen Lebensphasen als Rückzugsort zum Kräftesammeln erlebt. Sie möchten jetzt mithelfen, dass viele Menschen wie sie die Möglichkeit haben, dies zu erleben. Die ehrenamtliche Tätigkeit wird auch als Ausgleich zu den familiären und beruflichen Anforderungen gesehen, und einige Jung-Pensionistinnen erproben hier mit viel Freude bisher brachliegende Fähigkeiten. Alle Frauen verbindet, dass sie das Haus der Frauen als einen ganz besonderen Ort lieben, der ihnen guttut und an dem sie Wertschätzung erfahren. Ein solcher Ort darf kein »Geheimnis« sein. Viele Menschen sollen, auch durch ihre Mitarbeit, die Möglichkeit haben, hier eine Auszeit zu genießen.

Monika Brolli ist langjährige ehrenamtliche Mitarbeiterin im Haus der Frauen, Erwachsenenbildnerin und Diplom-Trainerin ([www.hausderfrauen.at](http://www.hausderfrauen.at)).

## »Je mehr man sich reintigert, desto toller kann es werden!«

### Interview mit Sabine Posch, Leiterin des Katholischen Bildungswerks der Erzdiözese Wien in Raasdorf im Marchfeld

*Sabine Posch, 37 Jahre, verheiratet, zweifache Mutter, Vollzeit berufstätig, Kleinkindpädagogin. Wenn sie noch Freizeit hat, dann näht sie Kleidung für ihre Familie und für sich und unterstützt ihre gute Freundin bei der Arbeit im Kirchenteam. Sie isst gern Maroni, Kartoffeln und Schokolade. Gern liest sie auch, aber dazu reicht meist die Zeit nicht. In ihren sinnentleerten Abschaltphasen zieht sie sich Netflix-Serien rein. Sie braucht immer wieder einen Tapetenwechsel, liebt das Meer und die Abwechslung. Allerdings ist Österreich für sie auch einen Urlaub wert. Sie hat einen Ehemann, der ihr den Rücken stärkt, und umgekehrt sie ihm auch. Ihre Zukunftspläne sind ohne Wehwehchen alt zu werden und alle persönlichen Ziele, wie zum Beispiel die Leitung eines Kindergartens, Enkelkinder zu erleben und die weite Welt zu sehen, zu verwirklichen.*

#### **Sie sind ehrenamtliche Mitarbeiterin in der Katholischen Erwachsenenbildung. Was hat Sie zu Ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit bewogen?**

Meine gute Freundin ist überall so eingesetzt und ich will sie gerne unterstützen. Man soll den Menschen Angebote machen, wie zum Beispiel Seminare zum persönlichen Auftanken und zur Erneuerung anbieten, damit sie mit dem Alltag besser umgehen können, ebenso Wissensvermittlung, Hilfe zur Selbsthilfe, Neues entdecken und erfahren wollen, weil man dabei immer wieder etwas über sich selbst herausfindet. Viele Menschen gehen nicht auf die Suche, sondern brauchen es vor »die Nase« serviert.

#### **Ist ehrenamtliche Arbeit ein Auftrag? Wenn ja, von wem an wen?**



**Sabine Posch**

Ich erlebe es schon als einen Auftrag. Als Alphetier gebe ich ihn mir selbst – in dem Sinne, dass ich sage: »Ich mache jetzt etwas, für die Gemeinde, für die anderen, letztlich für mich selbst!« Dann kommt jemand wie der Erwin Mayer, Regionalbetreuer vom Katholischen Bildungswerk, der sagt: »Gemma, tun ma, mach ma, da gibt's ein Angebot.« Das motiviert und bringt mich in Bewegung.

#### **Was bedeutet für Sie ehrenamtliche Mitarbeit? Welchen Benefit ziehen Sie aus Ihrer ehrenamtlichen Mitarbeit?**

Auf jeden Fall mehr Arbeitsaufwand und mehr Organisation, um meiner Familie gerecht zu werden. Es ist etwas, das nicht jeder macht oder machen will und kann. In diesem Sinne kann man es auch als Ehre verstehen. Ehre verstehe ich als eine Art der Wertschätzung, die mir durch diese Tätigkeit

zuteil wird bzw. aus dieser Tätigkeit für mich gefühlsmäßig erlebbar wird. Ehrenamtliche Mitarbeit bedeutet auch intensive Gespräche mit dem Pfarrer und den Kolleg/-innen im kirchlichen Dienst. Da geht es darum, warum man etwas nicht machen könnte oder warum es schon wert und erfolgsträchtig wäre.

Es macht einfach Spaß, die Freiheit des Machens und Gestaltens zu erleben.

**Würden Sie Ihre ehrenamtliche Mitarbeit weiterempfehlen und wenn ja, was wären die Beweggründe dafür?**

Gemeinsam schafft man mehr. Wenn mehrere Leute sich zusammentun, ist es machbarer, lustvoller und kreativ ergiebiger. Man hat gemeinsam mehr und vor allem vielfältigere Ideen. Daher ist es häufig weniger zeitintensiv. Es kommt emotional viel zurück: nette Worte, es ergeben sich Bekanntschaften und Freundschaften mit interessanten und spannenden Menschen, Dankbarkeit der anderen dafür, dass sich etwas tut ...

Man wächst persönlich an der Aufgabe, Inhalte der Bildung anzubieten, aber auch am organisatorischen Talent. Man sammelt Erfahrung, das nächste Mal geht es besser. Das Selbstwertgefühl wächst. Die Persönlichkeit wird gestärkt und entfaltet: Man traut sich mehr zu, man ist offener, hält mehr für möglich und man wird gelassener, wird neugieriger, lernt, andere Blickpunkte zu setzen, und entdeckt auch andere Sichtweisen – solche, die einem vorher gar nicht aufgefallen wären bzw. bewusst waren.

Man profitiert auch familiär und beruflich. Durch den Zugang zu Seminarangeboten werden Einem persönliches und methodisches Handwerkszeug zur Hand gegeben. Das ist natürlich in allen Lebensbereichen gut umsetzbar.

**Haben Sie auch einen kritischen Blick auf die ehrenamtliche Tätigkeit?**

Man ist schon immer etwas abhängig von denen, die teilnehmen, und von denen, die mitbestimmen wollen.

Je mehr man sich »rein tigert«, desto

toller kann es werden, allerdings ist die persönlich zur Verfügung stehende Zeit die beschränkende Ressource. Je weniger man macht (es schleifen lässt), desto mehr bleibt auch das persönliche Erfolgserlebnis aus. Dieser Spagat ist zu bewältigen.

Der Vorteil der Ehrenamtlichkeit ist die Freiheit auch in der Menge des persönlichen Zeiteinsatzes. Wird man von der Familie mehr gebraucht, kann man ohne »Wenn und Aber« zurückschalten.

**Wünsche bzw. was würden Sie am ehrenamtlichen Engagement verändern wollen?**

Die unterstützenden Maßnahmen (wie zum Beispiel ein Katalog von Veranstaltungsangeboten) sollten so maßgeschneidert wie möglich sein. Es ist gut, wenn man sich nicht alles »z'amsuchen« muss. Eckpunkte von

Angeboten sollen fixiert und abrufbar sein.

Die inhaltliche Tätigkeit sollte unabhängiger von der kirchlichen Hierarchie und den Befindlichkeiten der Amtsträger sein bzw. sollte es inhaltlich differenzierte Aussagen geben.

Es wäre auch schön, wenn das Engagement vom Arbeitgeber honoriert würde. Wenn z.B. die Feuerwehr einen Hochwassereinsatz durchführt, bekommen die Dienstnehmer wesentlich leichter frei (Sonderurlaub) als ich, wenn ich ein Seminar im Rahmen der Erwachsenenbildung absolvieren will. Es bräuchte mehr Wertschätzung jener Umweg-Rentabilität, die Erwachsenenbildung in der Gesellschaft bewirkt.

Das Interview führte Dipl.-Päd. Ing. Erwin Mayer, Regionalbetreuer für das Weinviertel und das Marchfeld, Erwachsenenbildung Regional der Erzdiözese Wien ([www.bildungswerk.at](http://www.bildungswerk.at)).

## Klima.FAIR.ändern

### Jahrestagung des Forums Katholischer Erwachsenenbildung

»Wer für Klimaschutz motivieren will, muss emotionalisieren. Neben Fakten braucht es soziale Ansteckung, die zu neuen Normen und zu geänderten Verhaltensweisen führt. Als katholische Erwachsenenbildung wollen wir dazu einen aktiven Beitrag leisten«, so Vorstandsvorsitzender Mag. Christian Kopf. Auf der digitalen Jahrestagung des Forums Katholischer Erwachsenenbildung Österreich wurde darüber diskutiert, wie das gelingen kann.

Viele, die sich ein E-Auto kaufen, würden sich eine Reise mit dem Flugzeug gönnen. Erwartete CO<sub>2</sub>-Einsparungen durch technologische Neuerungen würden deshalb nicht zu 100% realisiert werden können, erklärte Dr. Sebastian Seebauer, Umweltpsychologe vom Joanneum Research Life Zentrum für Klima, Energie und Gesellschaft in seinem Vortrag. Durch diesen »Rebound-Effekt« würde die Hälfte der CO<sub>2</sub>-Einsparungen verhindert. Der Umweltpsychologe zeigte jedoch Wege, diesen Effekten vorzubeugen und zu motivieren, in allen Konsumbereichen klimafreundlicher zu leben. »Verhaltensänderung passiert nicht von heute auf morgen, sondern läuft in Stufen ab«, so Seebauer. Durch Ökoroutine, also durch Standards und Limits, ließen sich Verhältnisse ändern, sagt Dr. Michael Kopatz. Der Umweltwissenschaftler und Buchautor sprach darüber, wie wir den Planeten retten können, ohne ständig daran zu denken. »Das Richtige zu tun, muss sich gut anfühlen – und das ist eine Frage von Rahmenbedingungen. Wir brauchen Strukturen, die die Menschen motivieren.«

Abgerundet wurde das Programm durch die Verleihung des Preises der Katholischen Erwachsenenbildung 2021. Aus insgesamt 13 Projekteinreichungen verlieh die Jury dem Projekt »Menschen für Menschenrechte« des Bildungszentrums Maximilianhaus in Attnang-Puchheim den mit 6 600 Euro dotierten Preis. Im Rahmen des ausgezeichneten Projektes werden Menschen aus Gemeinden, die sich für Menschenrechte einsetzen, in Form eines mobilen Denkmals auf einem öffentlichen Platz präsentiert ([www.forumkeb.at](http://www.forumkeb.at) [www.dioezese-linz.at/maximilianhaus](http://www.dioezese-linz.at/maximilianhaus)).

Michael Hermes

# Übergänge im Fokus Sozialer Arbeit am Beispiel der Familienbildung

Subjektorientierung als analytischer und normativer Rahmen

**Zentraler Gegenstand des Beitrags sind Übergänge in Lebenslauf und Biografie, die als wesentlicher Fixpunkt professioneller Sozialer Arbeit bestimmt werden. Herausgearbeitet wird, wie eine subjektorientierte Perspektive in der empirischen Übergangsforschung Berücksichtigung findet. Am Beispiel der Familienbildung wird verdeutlicht, wie die Perspektive der Subjektorientierung in konzeptionelle Grundlagen Sozialer Arbeit einfließen kann.**

Nach wie vor stehen Übergänge im Fokus wissenschaftlicher Auseinandersetzungen verschiedenster Disziplinen. Zu unterscheiden sind jene Publikationen, die Übergänge aus einer subjektorientierten Perspektive beleuchten,<sup>1</sup> von Publikationen, die mit den sogenannten »Übergangsregimes«<sup>2</sup> Übergänge vor dem Hintergrund der »Naturalisierung des institutionalisierten Lebenslaufs«<sup>3</sup> in den Blick nehmen. Diese Institutionalisierung bedeutet für Kinder, Jugendliche und ihre Eltern zwangsläufig, mit Übergängen im Bildungssystem konfrontiert zu sein. Familienspezifisch werden diese Übergänge antizipiert, durchlebt und bearbeitet<sup>4</sup>, bewältigt und in die eigene Bildungsbiografie integriert.<sup>5</sup> Es zeigt sich, dass ein Austarieren der individuellen Erfahrung von Kontinuität und Diskontinuität als eine stetige Anforderung des Alltags gedeutet werden kann. Jedoch gelingt es nicht immer, Übergänge – und die Erfahrung von Diskontinuität – allein zu bearbeiten und zu bewältigen. Übergänge und deren Begleitung sind somit auch eine zentrale Aufgabe der Sozialen Arbeit.<sup>6</sup> Zugleich sind Professionelle verstrickt in Normalitätsannahmen, die Probleme in der Übergangsbewältigung individualisieren und zugleich institutionalisierte Regulierungen stützen.<sup>7</sup>

Nachdem im Folgenden Übergänge in ihrer Relevanz für unterschiedliche Handlungsfelder der Sozialen Arbeit benannt werden, wird die analytische Perspektive der Subjek-

torientierung normativ gewendet und auf das professionelle Selbstverständnis der Sozialen Arbeit bezogen. Anhand des Beispiels der Familienbildung werden Anschlussmöglichkeiten für die Praxis der Sozialen Arbeit aufgezeigt.

## Übergänge und Soziale Arbeit

Bei der Betrachtung von Übergängen in Lebenslauf und Biografie lassen sich zwei Forschungsrichtungen unterscheiden. Zum einen befassen sich zahlreiche Studien mit kindzentrierten Übergängen. In den Blick geraten hier innerfamiliäre Interaktionsprozesse im Zusammenspiel mit schulischen Übergängen.<sup>8</sup> Griebel und Niesel<sup>9</sup> legen ein umfassendes theoretisches Konzept für die Untersuchung von Übergängen vor, welches (I.) die Bewältigung von Diskontinuität fokussiert und (II.) primäre Bezugssysteme der am Übergang Beteiligten in den Blick nimmt. Am Beispiel eines Schulkindes verdeutlichen sie, dass nicht nur das Kind, sondern auch dessen Eltern den Übergang und die damit einhergehenden Anforderungen bewältigen müssen.<sup>10</sup> Einen weiteren Schwerpunkt bilden die Studien der Bildungsforschung, die insbesondere auf die Ergebnisse der ersten Pisa-Untersuchungen zurückzuführen sind. Zahlreiche Forschungsprojekte befassen sich mit den Folgen von Übergängen im Hinblick auf Ungleichheit im Bildungssystem sowie mit den entsprechenden Einflüssen von Übergängen auf die Lern- und Leistungsmotivation.<sup>11</sup> Auch qualitative Studien liegen vor, die neben der Schule auf weitere Sozialisationsinstanzen (Familie, Peergroup) fokussieren.<sup>12</sup> Übergänge werden hier eher prozesshaft gefasst und gesamtbiografisch in den Blick genommen, wie dies etwa in der Arbeit von Soremski<sup>13</sup> geschieht. In ihrer Studie beleuchtet sie den Bildungsweg ihrer Interviewpartner/-innen als »gesamtbiografische Angelegenheit«.<sup>14</sup> Sie rekurriert damit auf das Zusammenwirken lebensweltlicher und institutioneller Praktiken im Lebensverlauf und zeigt auf, welche Relevanz der biografischen Kontinuität von Handlungspraktiken – beispielsweise ermöglicht durch eine kulturelle Vermittlung von Organisationen – an Übergängen im Lebensverlauf zuzuschreiben ist, sodass Bildungsorientierungen aufrechterhalten werden und so zu einem Bildungsaufstieg beitragen können.

In der erziehungswissenschaftlichen Forschung liegen zahlreiche Studien zu Übergängen im Bildungssystem vor,

30



**Prof. Dr. Michael Hermes ist Professor für Theorien und Konzepte Sozialer Arbeit – Schwerpunkt Familienbildung an der Katholische Hochschule Nordrhein-Westfalen / Abteilung Köln.**

deren Ergebnisse für eine Sensibilisierung des pädagogischen Personals plädieren, womit die Familie als gesamter Erfahrungsraum in den Blickpunkt gerät.<sup>15</sup> Zugleich sind jene neueren Forschungsergebnisse von Relevanz, die den Übergang sogenannter »Care Leaver« nach Austritt aus den Erziehungshilfen bzw. dem Leistungsbereich des SGB VIII in den Fokus rücken.<sup>16</sup>

Institutionalisierte Übergänge werden in primären Erfahrungsräumen – etwa dem der Familie – inter- und intragenerational be- und verarbeitet. Handlungsleitende Orientierungen der Generationen beeinflussen dabei, ob und in welcher Art und Weise Übergänge antizipiert werden (können) und inwieweit in der Frage der Zielsetzung ein familialer Konsens erreicht werden kann.<sup>17</sup> Letztlich können die einzelnen familiären Akteur/-innen nicht selten als komplementäre Konfiguration verstanden werden, da diese institutionelle Anforderungen und jene ihrer eigenen Lebenswelt im Paar- sowie Eltern-Kind-System kommunizieren müssen.

Der Übergangsbewältigung dienliche Strukturen sind vor dem Hintergrund einer subjektorientierten Perspektive an der jeweiligen Handlungsfähigkeit derjenigen auszurichten, die sich aus ihrer Wahrnehmung heraus mit einem oder mehreren Übergängen konfrontiert sehen. Übergangsbewältigung ist dabei prozesshaft zu fassen, da Anfangs- und Endpunkt eines Übergangs nur selten klar gefasst werden können und unterschiedliche Belastungsfaktoren auf verschiedenen Systemebenen zusammentreffen. Zugleich ist darauf abzustellen, dass Übergänge stetig neu hervorgebracht werden, verstanden als ein diskursiver, institutioneller sowie individueller Prozess. Vor dem Hintergrund wechselseitiger Beziehungen und Praktiken wird dies von Walter<sup>18</sup> als Ansatz des »Doing Transitions« bezeichnet. Der Ansatz ist für die Profession der Sozialen Arbeit von besonderer Relevanz, da er die Bedeutung der Profession als Gatekeeper sichtbar macht und zugleich darauf verweist, dass damit eine Normalisierungs- und Reproduktionsfunktion einher geht.<sup>19</sup> Die Soziale Arbeit befindet sich in einem Spannungsfeld institutionell geregelter Übergänge, die zugleich immer wieder neu konstituiert und gestaltet werden (können).<sup>20</sup>

### Subjektorientierung am Beispiel der Familienbildung

Professionelle in der Sozialen Arbeit interagieren innerhalb offener und komplexer Systeme. Mit Maykus<sup>21</sup> ist die Trias aus Handeln, Reflexion und Wissen als zentrales Merkmal professioneller Praxis der Sozialen Arbeit anzusehen. Subjektorientierung in der Praxis Sozialer Arbeit erhält an dieser Stelle zweierlei Bedeutung. Sie orientiert sich (I.) an den subjektiven Deutungen und biografischen Erfahrungen der Menschen, die im Mittelpunkt von Prävention, Intervention, Hilfe, etc. stehen. Diese sind der Maßstab in der Bewertung genutzter Konzepte, Methoden, Verfahren und Techniken, die in ihrer Zielsetzung kritisch zu hinterfragen sind. Eine entsprechende Reflexion schließt (II.) das eigene »Subjektsein« innerhalb des Agierens der eigenen Praxis mit ein.

Es entspricht gewissermaßen einer Haltung der Subjektorientierung, eigene biografische Erfahrungen und daraus abgeleitete normative Bewertungen kritisch zu hinterfragen und ebenfalls durch die subjektiven Relevanzsetzungen des Gegenübers irritieren zu lassen. Auf einer Metaebene ist dabei neben dem eigenen Erfahrungswissen das interdisziplinäre theoretische Wissen der Wissenschaft Soziale Arbeit zu berücksichtigen. Subjektorientierung bedeutet in der beschriebenen Form keinesfalls dieses zu negieren, sondern als innere Haltung gewissermaßen subjektive Relevanzsetzungen – in den beschriebenen Schritten I. und II. – anzuerkennen und zugleich kritisch zu hinterfragen. Letztlich wird eine Subjektorientierung in der Praxis somit Bestandteil eines mehrperspektivischen Vorgehens, das den komplexen und durch »Rückkoppelungsschleifen«<sup>22</sup> gekennzeichneten Anforderungen professionellen Handelns entspricht. Zugleich wird damit auf eine Potenzierung von Subjektivität im Sinne von Selbstbestimmungsfähigkeit und Selbstbewusstsein abgestellt, die sich aus reziproken Anerkennungsverhältnissen<sup>23</sup> ergibt. Subjektorientierung in der Sozialen Arbeit fokussiert – wie gezeigt werden konnte – auf subjektive Deutungen und Relevanzsetzungen. Diese ernst zu nehmen in ihrer Verwobenheit mit jeweiligen Erfahrungsräumen stellt letztlich eine Form sozialer Wertschätzung im Rahmen reziproker Anerkennung dar.<sup>24</sup> Subjektorientierung nimmt damit die Subjektwerdung als unabschließbaren Prozess in den Blick, in dem »bescheidenen Bemühen, Zwänge und Abhängigkeiten punktuell zu überwinden.«<sup>25</sup> Doch wie kann eine Subjektorientierung konzeptionelle Wirkung entfalten? Der nachfolgende Absatz wendet sich zur Beantwortung der Frage dem Handlungsfeld familienbezogener Bildungsarbeit zu.

Im folgendem wird beispielhaft von einem familiären Übergang ausgegangen: dem Übergang zur Elternschaft. Ein klassisches Thema der familienbezogenen Bildungsarbeit, zumal gesamtgesellschaftlich en vogue, unter der Prämisse aktiv verantworteter Elternschaft.<sup>26</sup>

Am Beispiel der familienbezogenen Bildungsarbeit kann verdeutlicht werden, welches Grundverständnis der Familienbildung an eine subjektorientierte Perspektive anschlussfähig ist: Aus einem emanzipatorischen Bildungsverständnis heraus wird Eltern ein Erfahrungsraum geschaffen, der ihnen über Interaktionen und Kommunikation die Möglichkeit eröffnet, sich mit der Relation innerfamiliärer und gesellschaftlicher Ansprüche und Rahmenbedingungen zu beschäftigen. Damit einher geht bestenfalls eine Reflexion der eigenen Lebenssituation und eine Betrachtung eigener Möglichkeiten und Ressourcen, die in der Bewältigung von Übergängen Befähigung und Resilienz ermöglichen. Dem gegenüber steht ein Grundverständnis von Familienbildung, welches primär im Sinne von Prävention und Früher Hilfen agiert und auf funktionale Elternkompetenzen ausgerichtet ist. Dieses Grundverständnis folgt eher einer normativ disziplinierenden Logik.<sup>27</sup> Aus professionstheoretischer Sicht besteht dabei die Gefahr, dass im Sinne normativer Zuschreibungen bereits vorweggenommen wird, wie eine »ge-

lungene« Übergangsbewältigung jeweils auszusehen hat.<sup>28</sup> Dem kann entgegengewirkt werden, wenn eine Subjektorientierung – verinnerlicht als professionelle Haltung – auch eine Reflektion des eigenen Subjekt-seins beinhaltet. Stellt ein Angebot der Familienbildung jedoch einen Erfahrungs- und Möglichkeitsraum dar, der den – in diesem Falle – Eltern die Möglichkeit eigener Relevanzsetzungen sowie im Diskurs die Irritation eigener subjektiver Deutungen ermöglicht, dokumentiert sich eine Subjektorientierung mit dem Ziel der Subjektentwicklung; abseits eines formalen und funktionalistischen Bildungsverständnisses.

## Ausblick

Der vorliegende Artikel hat Übergänge in Lebenslauf und Biografie als wesentlichen Fixpunkt professioneller Sozialer Arbeit definiert und zugleich den Versuch unternommen, die Relevanz einer subjektorientierten Perspektive für eine professionelle berufliche Praxis herauszuarbeiten.

Alle Menschen durchleben bestimmte Entwicklungen und Übergänge, die individuell als mehr oder weniger intensiv oder gar belastend empfunden werden. Gleichermaßen gehen Übergänge prozesshaft mit der Erfahrung von Diskontinuität einher. Diese Diskontinuität gilt es zu überwinden und gleichermaßen als unvermeidbare Entwicklungsaufgabe zu akzeptieren. Es kann als Anspruch an die Soziale Arbeit formuliert werden, Übergänge als Anlass der Bewältigung im Sinne sich verändernder Selbst- und Weltbezüge zu nutzen. Von hoher Bedeutung ist dabei, dass Übergänge nicht a priori als bruchhaft erfahren werden, sondern vielmehr einen Entwicklungsschritt beinhalten können, dessen inhärenter Aspekt biographischen Lernens durch professionelles Handeln Sozialer Arbeit fruchtbar gemacht werden kann. Die hier dargestellte Perspektive der Subjektorientierung geht in diesem Zusammenhang nicht von einem funktionalen und technokratischen Bildungsverständnis aus. Vielmehr sind Erfahrungsräume in den Blick zu nehmen, die abseits institutioneller Bildung lebensweltliche Bildung als handlungspraktische Bewährung<sup>29</sup> und damit eine Bewältigung von Übergängen als biografischen Prozess ermöglichen. Zugleich stellt die hier vorgestellte Perspektive der Subjektorientierung als professionelle Haltung eine Reaktion auf die Tatsache dar, dass die Ursachen der Nicht-Bewältigung institutionalisierter Übergänge häufig individualisiert werden im Sinne einer Abweichung von der »Normalität«. Handeln in der Sozialen Arbeit sollte darauffolgend nicht nur Anerkennungsprozesse und Möglichkeitsräume für die Erfahrung von Selbstwirksamkeit initiieren, sondern zudem hinterfragen, ob dementsprechende Angebote der Sozialen Arbeit auf Normalitätsanforderungen des institutionalen Lebenslaufs antworten und diese somit bestätigen.<sup>30</sup>

Qualitative Längsschnittstudien könnten zukünftig die Rolle der Sozialen Arbeit im Verhältnis zwischen »lebensweltlicher und institutioneller Bildung«<sup>31</sup> in den Blick nehmen und ergründen, inwiefern – und unter welchen Bedingungen – eine subjektorientierte Soziale Arbeit mit einer entsprechenden

Entstrukturierung und Öffnung von Hilfen einhergehen kann. Resümierend kann festgehalten werden: Eine subjektorientierte Soziale Arbeit rekurriert auf die prozesshafte Bewältigung von Übergängen. Sie nimmt dabei konkrete Biografien, die Antizipation von Übergängen, deren Bewältigungsbedingungen sowie vorübergehende oder langfristige Belastungen durch die Erfahrung von Diskontinuität in den Blick. Zugleich sind damit auch die sozialisatorischen Potenziale professionellen Handelns in der Sozialen Arbeit hervorzuheben.

## Anmerkungen

- 1 Etwa Stauber 2014.
- 2 Walthers 2014.
- 3 Schröer 2013, S. 65.
- 4 Vgl. Buse/Hermes 2019 sowie Hermes 2017.
- 5 Vgl. Soremski 2019.
- 6 Vgl. Hermes 2014.
- 7 Vgl. ebd. sowie Kreher/Lempp 2020, S. 595.
- 8 Vgl. etwa Fthenakis 1999, 2007, Griebel; Niesel 2011 sowie Buse; Hermes 2019.
- 9 Griebel/Niesel 2011.
- 10 Vgl. ebd.
- 11 Vgl. etwa Kleine et al. 2010, Helsper et al. 2010 sowie Roos et al. 2013.
- 12 Vgl. etwa Buse 2017, Busse 2010 sowie Hermes 2017.
- 13 Soremski 2019.
- 14 Ebd., S. 11.
- 15 Vgl. etwa Hermes 2017, Kesselhut/Krinninger 2019, Kliche/Täubing 2019.
- 16 Vgl. etwa Groinig 2019 et al.
- 17 Vgl. Hermes 2017.
- 18 Walter 2020.
- 19 Vgl. ebd.
- 20 Vgl. ebd. sowie Stauber 2014.
- 21 Maykus 2017.
- 22 Ebd., S. 37.
- 23 Vgl. Honneth 1992.
- 24 Vgl. ebd., S. 148 ff.
- 25 Scherr 1997, S. 52.
- 26 Vgl. etwa Krüger 2018 sowie Seehaus 2018.
- 27 Vgl. Langfeld 2019, 141f. sowie Müller et al. 2019.
- 28 Inwieweit normative Wissensstrukturen Anforderungen an eine professionelle Selbstreflexion stellen, beleuchtet Langfeld (2019) für die Sozialpädagogische Familienhilfe. Dabei hebt er die »hohe[n] Anforderungen an die reflexive Kontrolle des eigenen Vorverständnisses« (ebd., S. 155) hervor.
- 29 Vgl. Thiersch 2020.
- 30 Vgl. Kreher/Lempp 2020, 601f. sowie Hermes 2014.
- 31 Soremski 2019.

## Literatur

- Buse, M. (2017): Eltern zwischen Kindertageseinrichtung und Grundschule. Rekonstruktion interaktionaler Prozesse und transitionstheoretische Reflexionen. Wiesbaden.
- Buse, M.; Hermes, M. (2019): Schulentzug und Bildungsorientierungen von Eltern an Übergängen im Bildungssystem. In: *Bildung und Erziehung* 72, S. 24–43.
- Busse, S. (2010): Bildungsorientierungen Jugendlicher in Familie und Schule. Die Bedeutung der Sekundarschule als Bildungsort. Wiesbaden.
- Fthenakis, W. E. (1999): Transitionspsychologische Grundlagen des Übergangs zur Elternschaft. In: *Deutscher Familienverband (Hg.): Handbuch Elternbildung, Band 1*. Opladen.
- Fthenakis, W. E. (2007): Vorwort zu *Bildungsforschung Band 16, BMBF*. In: *Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hg.): Auf den Anfang kommt es an: Perspektiven für eine Neuorientierung frühkindlicher Bildung*. Bonn, Berlin, S. 2–9.
- Griebel, W.; Niesel, R. (2011): *Übergänge verstehen und begleiten. Transitionen in der Bildungslaufbahn von Kindern*. Berlin.

- Groinig, M.; Hagleitner, W.; Maran, T.; Sting, S. (2019): Bildung als Perspektive für Care Leaver? Bildungschancen und Bildungswege junger Erwachsener mit Kinder- und Jugendhilfeerfahrung. Opladen.
- Helsper, W.; Kramer, R.-T.; Thiersch, S.; Ziem, C. (2010): Bildungshabitus und Übergangserfahrungen bei Kindern. In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, Sonderheft 12, S. 126–152. Wiesbaden.
- Hermes, M. (2014): Übergänge und Soziale Arbeit. In: Neue Praxis, Zeitschrift für Sozialarbeit, Sozialpädagogik und Sozialpolitik, 44, S. 331–337.
- Hermes, M. (2017): Bildungsorientierungen im Erfahrungsraum Familie. Rekonstruktionen an der Schnittstelle zwischen qualitativer Bildungs-, Familien- und Übergangsforschung. Opladen, Berlin, Toronto.
- Kesselhut, K.; Krinninger, D. (2019): Der Übergang als kritische Phase. Fallbeispiele aus einem Forschungsprojekt zur familialen Bearbeitung des Übergangs in die Grundschule. In: Corell, L.; Lepperhoff, J. (Hg.). Teilhabe durch frühe Bildung. Strategien in Familienbildung und Kindertageseinrichtungen, S. 114–127. Weinheim, Basel.
- Kliche, H.; Täubig, V. (2019): Begleitung schulischer Übergänge in Wohngruppen der Kinder- und Jugendhilfe. Support of school transitions in residential group care of child and youth services. In: Soziale Passagen, 11.10.1007/s12592-019-00321-5.
- Kreher, T.; Lempp, T. (2020): Übergänge und Lebensbewältigung. In: Stecklina, G.; Wienforth, J. (Hg.): Handbuch Lebensbewältigung und Soziale Arbeit, S. 595–603. Weinheim, Basel.
- Krüger, J.-O. (2018): Wissen was gut ist? Zur Adressierungsproblematik in Erziehungsratgebern für Eltern. In: Jergus, K.; Krüger, J.-O.; Roch, A. (Hg.): Elternschaft zwischen Projekt und Projektion. Aktuelle Perspektiven der Elternforschung, S. 201–213. Wiesbaden.
- Langfeld, A. (2019): Elternschaft in jungen Familien zwischen Lebenswelt und Institution. Bad Heilbrunn.
- Maykus, S. (2017): Beobachten, Beurteilen, Handeln. In: Kreft, D.; Müller, M. (Hg.): Methodenlehre in der Sozialen Arbeit. München, Basel.
- Müller, M.; Bräutigam, B.; Lentz-Becker, A. (2019): Familienbildung – wozu? Familienbildung im Spiegel diverser Familienwirklichkeiten. Opladen, Berlin, Toronto.
- Scherr, A. (1997): Subjektorientierte Jugendarbeit. Eine Einführung in die Grundlagen emanzipatorischer Jugendpädagogik. Weinheim, Basel.
- Schröer, W. (2013): Entgrenzung, Übergänge, Bewältigung. In: Schröer, W.; Stauber, B.; Walther, A.; Böhnisch, L.; Lenz, K. (Hg.): Handbuch Übergänge, S. 64–79. Weinheim, Basel.
- Seehaus, R. (2018): Elternverantwortung. Responsibilisierungen in prä- und postnatalen Settings. In: Jergus, K.; Krüger, J.-O.; Roch, A. (Hg.): Elternschaft zwischen Projekt und Projektion. Aktuelle Perspektiven der Elternforschung, S. 187–200. Wiesbaden.
- Soremski, R. (2019). Bildung – Institution – Lebenswelt. Eine biografische Studie zu institutioneller und lebensweltlicher Bildung im Lebensverlauf von BildungsaufsteigerInnen. Opladen, Berlin, Toronto.
- Roos, J.; Treutlein, A.; Zöllner, I.; Schöler, H. (2013): Gesamtdiskussion. In: Roos, J.; Schöler, H. (Hg.): Transitionen in der Bildungsbiographie. Der Übergang vom Primar- zum Sekundarbereich. Wiesbaden, S. 197–211.
- Stauber, B. (2014): Backspin, Freeze und Powermoves. Zur Gestaltung biographischer Übergänge im jugendkulturellen Bereich. Wiesbaden.
- Thiersch, S. (2020): Habitus, Bildung und Bewährung – Anfragen und Differenzierungen zum Konzept der kulturellen Passung von Familie und Schule aus subjekttheoretischer Perspektive. In: Hermes, M.; Lotze, M. (Hg.): Bildungsorientierungen. Theoretische Reflexionen und empirische Erkundungen. Wiesbaden.
- Walther, A. (2014): Übergangsregimes. Übergänge zwischen Schule und Arbeit im internationalen Vergleich. In: Hof, C.; Meuth, M.; Walther, A. (Hg.): Pädagogik der Übergänge, Übergänge in Lebenslauf und Biografie als Anlässe und Bezugspunkte von Erziehung und Hilfe. Weinheim, S. 78–103.

## Themenhefte der *EB Erwachsenenbildung*

Zu beziehen über Vandenhoeck & Ruprecht als E-Paper (pdf), auch einzelne Beiträge, oder als Print – je nach Verfügbarkeit (<https://www.vandenhoeck-ruprecht-verlage.com/zeitschriften-und-kapitel/9511/erwachsenenbildung>):

- |   |   |
|---|---|
| 4/2021 Erwachsenenbildung und die Coronakrise                 | 4/2018 Lernen und leben in der digitalen Welt     |
| 3/2001 Über Bildung   | 3/2018 Professionalität in der Erwachsenenbildung |
| 2/2021 Nachhaltigkeit und Klimaschutz                         | 2/2018 Bildungsarbeit in der Pfarrgemeinde        |
| 1/2021 Umgang mit Macht                                       | 1/2018 Demokratieentwicklung                      |
| 4/2020 Geschichten erzählen – Storytelling                    | 4/2017: Generationen lernen                       |
| 3/2020 Wellbeing  | 3/2017: Sinnsuche                                 |
| 2/2020 Erwachsenenbildung in und aus aller Welt               | 2/2017: Geschichte (in) der Erwachsenenbildung    |
| 1/2020 Prävention von Missbrauch<br>und sexualisierter Gewalt | 1/2017: Nachhaltigkeit                            |
| 4/2019 Schule und Erwachsenenbildung                          | 4/2016: Europäische Werte                         |
| 3/2019 Unsicherheit und Angst                                 | 3/2016: Teilnehmende                              |
| 2/2019 Geschlechtergerechtigkeit                              | 2/2016: Neue Formate                              |
| 1/2019 Sozialpolitik  | 1/2016: Ehe, Partnerschaft und Familienbildung    |

Carolin Goydke

# Unterstützung für Kirchengemeinden?

Erfahrungen des Freiwilligen Zentrums Hamburg

»Ohne die Ehrenamtlichen ginge in der Kirche gar nichts...« oder auch »Die Kirche lebt vom Ehrenamt.« Beide Aussagen stimmten sicherlich, trotzdem fällt es uns im Freiwilligen Zentrum Hamburg nicht leicht, Menschen, die sich für ein freiwilliges Engagement interessieren, an Pfarreien und Kirchengemeinden zu vermitteln. Dabei klagen gerade deren Mitarbeiter/-innen oft darüber, dass es in den Gemeinden an Ehrenamtlichen fehlt. Trotzdem wenden sie sich äußerst selten an Freiwilligenagenturen, die ja bei diesen Problemen helfen könnten. Warum ist das so? Sogar in einer Freiwilligenagentur in der Trägerschaft des Erzbistums Hamburg und der Caritas, die auf ein fast 25-jähriges Bestehen zurückblicken kann, ist diese Frage dauerhaft aktuell.

Natürlich kann man darauf hinweisen, dass »Kirche« nicht nur das Gebäude und nicht nur die Pfarrei vor Ort ist. Die katholische Kirche betreibt Seniorenheime, KiTas, Krankenhäuser etc., in denen sich Menschen freiwillig engagieren, und sie ist über die Caritas und ihre Fachverbände ganz weit vorn, was das freiwillige Engagement betrifft. Aber während viele Kirchenvertreter/-innen betonen, dass auch an den »Orten kirchlichen Lebens« Kirche stattfindet, sehen sich die wenigsten freiwillig Engagierten selbst als »Ehrenamtliche in der katholischen Kirche«.

Die Erfahrung von Freiwilligenagenturen ist: Die allerwenigsten Einrichtungen und Vereine finden »ihre« Freiwilligen ausschließlich über Freiwilligenagenturen oder Portale. Je nach Einrichtung und Tätigkeit variiert der Anteil derer, die über eigene Teilnahme oder über Freunde und Bekannte als Freiwillige dazustoßen. Da ist die Witwe, die sich in dem Heim engagiert, in dem ihr Mann gepflegt wurde. Da sind die Eltern, die sich im Sportverein ihrer



Carolin Goydke (re.) am internationalen Tag des Ehrenamts 2021

Kinder engagieren. Da ist die ehemalige Austauschschülerin, die jetzt selbst Austauschschüler/-innen begleitet. Und so ist es auch in Kirchengemeinden: Erstkommunionsunterricht wird häufig von Eltern gemacht und die Mitarbeit in der Blumenschmuckgruppe wird durchaus manchmal von der Mutter an die Tochter weitergegeben.

Trotzdem finden viele Organisationen, Vereine und Initiativen neue Mitstreiterinnen und Mitstreiter über ihre Öffentlichkeitsarbeit, zu der auch die Freiwilligenagenturen beitragen. Besonders dann, wenn es um neue Projekte und neue Aufgaben geht.

## Neu- und Seiteneinsteiger

Ein Wort, das uns immer wieder begegnet, ist »Stallgeruch«. Gemeint ist damit, dass erwartet wird, dass eine Person, die eine »Rolle einnehmen will«, dem Kreis zugehörig ist. Sie sollte bereits bekannt sein oder zumindest glaubhaft belegen können, dass sie die Werte und Vorstellungen des Kreises teilt. Das wird in einer Kirchengemeinde anhand des (regelmäßigen) Gottesdienstbesuchs oder eines bereits ausgeübten Ehrenamts implizit angenommen. Bei nicht bekannten Personen ist man zurückhaltend.

Während in vielen Einrichtungen selbstverständlich davon ausgegangen wird, dass es ganz unterschiedliche Motive gibt, weshalb sich jemand freiwillig en-

gagiert, wird in der Kirche meistens vorausgesetzt, dass das Engagement aus Nächstenliebe geschieht und ein Ausdruck des Glaubens ist. Kirchengemeinden tun sich schwer damit, wenn Menschen sich vorrangig deshalb engagieren möchten, weil sie ein Stipendium haben möchten, etwas Neues ausprobieren wollen oder weil ihnen zu Hause die Decke auf den Kopf fällt. Hinzu kommt, dass das Engagement in Kirche oft noch als eine Art Lebensaufgabe angesehen wird und es, zumindest für Erwachsene, kaum üblich ist, eine Aufgabe projektweise oder für eine begrenzte Zeit zu übernehmen, was aber für potenzielle jüngere Ehrenamtliche immer häufiger zutrifft.

## Haltung von Demut

Es ist nicht so, dass Ehrenamtliche in der Kirche nichts »zurückbekommen« oder dass es diese Leistungen und Ehrungen in der Kirche nicht gibt, aber beides steht deutlich hinten: Die Ehre gebührt Gott, das Engagement als Christ/-in ist insofern selbstverständlich, als dass es im Kern darum geht, andere für Christus zu begeistern. Zu diesem Ziel soll alles Engagement in der Kirche beitragen. Mehr als in vielen anderen Bereichen ist in Kirche eine Haltung von Demut und eine manchmal erstaunlich hohe Leidenschaftlichkeit von Ehrenamtlichen üblich.

Aufgabe unseres Freiwilligen Zentrums

Hamburg ist es, Freiwillige zu finden und zu begleiten – und Einrichtungen zu finden, die entsprechenden Bedarf haben. Bei der Begleitung geht die Agentur auch gern ungewöhnliche Wege, wie ein Online-Sprachcoaching für Zugewanderte (siehe EB 4/2021). Als Freiwilligenagentur legen wir viel Wert darauf, dass alle Beteiligten verlässliche Ansprechpartner/-innen haben. Wer ist zuständig und fühlt sich auch zuständig? Wie und wann kann man diese Person erreichen? Wer bindet die Freiwilligen ein? Wer kümmert sich um die Bedürfnisse der Freiwilligen? Findet neue Mitstreiter/-innen? In Kirchengemeinden ist dies oft nicht besonders

gut geregelt. Dabei ist nicht nur der erste Kontakt besonders wichtig. Man bekommt keine zweite Chance, einen guten ersten Eindruck zu machen. So bleiben auch immer wieder Menschen auf der Strecke, die sich eigentlich gern in der Gemeinde engagieren würden, die aber keine Lust haben, sich übermäßig anzustrengen, um endlich mithelfen zu dürfen. Und vielleicht auch diejenigen, die sich und ihre Arbeit nicht gesehen und nicht wertgeschätzt fühlen.

Wer sich ehrenamtlich engagiert, wird in der Kirchengemeinde oft sich selbst überlassen. Das passt zu einigen Menschen gut, andere wünschen sich An-

bindung, Begleitung, Arbeit im Team, Entwicklungsmöglichkeiten. Hierfür ist es wichtig, Ansprechpersonen zu haben, die das alles im Blick haben.

In vielen Kirchengemeinden gilt die Devise »von der Wiege bis zur Bahre«: Ehrenamtliche scheiden häufig nur dann aus, wenn die Umstände sie dazu zwingen bzw. es ihnen möglich machen. Das führt zu einer recht hohen Beständigkeit, aber oft auch zu wenig Flexibilität und Innovation. Viele Ämter sind auf Dauer angelegt, so dass genau darauf geachtet wird, nicht die Falschen anzusprechen, um niemanden zu brüskieren und um zu verhindern, dass ungeeignete Personen auf vermeintlich wichtigen Positionen sitzen. Häufig führt diese Strategie aber zu einer Überalterung des Teams, so dass ganze Aufgabenfelder verschwinden, wenn die Freiwilligen ausscheiden.

Daher empfehlen wir, darauf zu achten, dass Teams regelmäßig verjüngt werden, dass Freiwillige immer wieder gute Ausstiegsmöglichkeiten haben und dass auch für ein freiwilliges Engagement eine Probezeit für beide Seiten vereinbart wird. Hilfreich ist es auch, möglichst verschiedene Projekte zu haben, in denen sich Ehrenamtliche eine vorher definierte begrenzte Zeit engagieren können.

Natürlich lebt viel Engagement in Gemeinden aus dem Glauben heraus. Das ist aber nicht als Widerspruch zum Freiwilligenmanagement zu verstehen, sondern schlicht als ein Faktor, den es zu berücksichtigen gilt. Agenturen unterstützen bei der Arbeit mit Freiwilligen: Sie sprechen Empfehlungen aus, machen Vorschläge, dienen als Sparringspartner, und helfen, einen Blick über den Tellerrand zu werfen. Das findet etwa bei Vernetzungstreffen von Freiwilligenkoordinator/-innen statt.

Selbst wenn für die eine oder andere Aufgabe wichtig ist, dass jemand katholisch ist: Mit Sicherheit lassen sich auch Katholik/-innen in einer Freiwilligenagentur beraten oder lesen die Engagementgesuche. Einen Versuch ist es auf jeden Fall wert!

Carolyn Goydke leitet das Freiwilligen Zentrum Hamburg gemeinsam mit Thomas Hoffmann.

## »Charismenorientiert denken«

Birgit Nowak arbeitet als Gemeindeferentin in der katholischen Pfarrei St. Ansgar in Hamburg Niendorf. Sie wurde von uns als Ansprechpartnerin genannt, als sich eine Frau im Freiwilligen Zentrum meldete und sagte, dass sie sich gern, vielleicht auch in der Kirche, freiwillig engagieren wollte.

**Frau Nowak, wie ist es danach weitergegangen?** Ja, die Frau hat sich bei mir gemeldet und auf den Anrufbeantworter gesprochen. Ich habe mich darüber riesig gefreut, weil sonst eher ich die Menschen anspreche und sie zum Engagement ermutige. Dass jemand mitmachen will, kommt leider selten vor, daher war es für mich ein bisschen wie Weihnachten!

**Was haben Sie ihr gesagt?** Erstmal habe ich sie gefragt, was sie sich denn so vorstellt und was sie gern machen möchte. Wir wollen ja nicht von den Aufgaben her denken, sondern charismenorientiert, also von den Begabungen und Möglichkeiten der Menschen her. Damit muss man allerdings umgehen können und das üben wir noch.

**Was wollte sie?** Sie sagte, dass sie gern bei Veranstaltungen jetzt im Advent dabei sein will, weil ihr in dieser Zeit ganz besonders der Kontakt zu anderen Menschen fehlt. Das ist eigentlich Klasse, aber jetzt in der Pandemie sind alle Veranstaltungen abgesagt. Daher fiel mir gar nicht so richtig was ein. Ich ha-

be ihr gesagt, dass ich das mit meinen Kolleginnen und Kollegen besprechen würde und mich dann melde.

**Hatten die Ideen?** Ja, wir hatten vier Ideen, von denen ich ihr dann erzählt habe. Ich habe ihr dann aber auch gesagt, dass das Bereiche sind, in denen eine längere Mitarbeit, also über den Advent hinaus, gefragt ist. Das fand sie dann auch gar nicht weiter problematisch.

**Welche waren das und wofür hat sie sich entschieden?** Auch wenn ich nicht weiß, ob sie gern singt, habe ich ihr den Chor vorgeschlagen, außerdem die »Blumendienstgruppe«, Mitarbeit in der Gruppe, die Obdachlose in unserem Winternotprogramm begleitet, und die Unterstützung in der Seniorengruppe. Letzteres allerdings, ohne dass ich sicher sagen konnte, wie da gerade der Stand der Dinge ist. Entschieden hat sie sich für die Blumen. Das will sie mal ausprobieren. Bisher hat sie da noch gar keine Erfahrung. Aber da sind ja andere, die sie einarbeiten, und sie kann es einfach ein paarmal ausprobieren. Und wenn das nicht passt, wird es andere Gruppen und Projekte geben, die entstehen oder die ich noch gar nicht so richtig auf dem Schirm hatte. Wir werden ja eine neue, größere Pfarrei im kommenden Jahr, das eröffnet natürlich nochmal ganz neue Möglichkeiten!

# »Das Engagement wächst von unten«

Interview mit Bruno Vogler-Wangler und Sebastian Friese vom Katholischen Bildungswerk der Erzdiözese Freiburg

## Wie kommen bei Ihnen Ehrenamtliche zum Einsatz?

Bruno Vogler-Wangler: In der Erzdiözese Freiburg haben wir rund 400 örtliche Bildungswerke. Hier gestalten ehrenamtlich engagierte Frauen und Männer Angebote der offenen kirchlichen Bildungsarbeit. Und das in ihrer ganzen thematischen Breite: Sie organisieren Gesundheitskurse, Schulungsangebote zum Thema Erziehung, ebenso wie Vortragsabende zu kulturellen, politischen oder religiösen Themen. Dazu kommen weitere ehrenamtliche Bildungsträger wie die Verbände und die über 300 Katholischen öffentlichen Büchereien.

## Wie viele Ehrenamtliche sind es dann insgesamt?

Sebastian Friese: Wir haben keine zentralen Listen mit allen ehrenamtlich Engagierten in den Bildungswerken vor Ort. Die Struktur ist hier subsidiär. Genau beziffern können wir aber, dass im letzten Jahr vor Corona, also

in 2019, ehrenamtliche Erwachsenenbildnerinnen und -bildner bei uns rund 9000 Veranstaltungen durchgeführt haben, mit denen 280000 Teilnehmende erreicht wurden. Und bei uns in der Erzdiözese Freiburg sind die Katholischen Öffentlichen Büchereien ebenfalls im Bildungswerk angesiedelt. In den 300 Büchereien vor Ort sind 1800 Ehrenamtliche tätig.

## Könnte das Bildungswerk ohne diesen Einsatz überhaupt ein adäquates Angebot machen?

Friese: Sicherlich nicht. Durch das Engagement so vieler Ehrenamtlicher ist es möglich, in sehr vielen Gebieten der Flächendiözese Freiburg Weiterbildungsangebote zu machen. Gerade in ländlichen Gebieten ist es manchmal so, dass es keine anderen Träger der Erwachsenenbildung vor Ort gibt. Da ist eine wirkliche Lücke, die wir als Kirche mit Leben füllen. Und solch ein Angebot wäre in der Form ohne ehrenamtliches Engagement undenkbar. Und das wird auch von Vertretern des Landes gesehen und wertgeschätzt. Denn das ist ja ein wichtiges zivilgesellschaftliches Engagement, das in der ehrenamtlich getragenen Erwachsenenbildung geschieht.

## Viele bringen ihre persönlichen Qualifikationen mit

## Wie sieht es mit der Qualifikation der Ehrenamtlichen aus?

Vogler-Wangler: Jetzt ganz neu startet im Bildungswerk eine neue Qualifizierungsreihe für Ehrenamtliche. Diese befasst sich mit konkreten Fragestellungen der Erwachsenenbildung: Welche Themen und Zielgruppen haben wir im Blick? Wie lernen Erwachsene? Welche Didaktik, Formate und Methoden eignen sich für die Erwachsenenbildung? Wann eignen sich und wie funktionieren Online-Formate?

Wie betreiben wir erfolgreiches Marketing? Solche Schulungsangebote werden gern angenommen. Viele Ehrenamtliche bringen aber, das möchte ich anmerken, bereits aufgrund ihres Interesses, ihrer Erfahrung, ihrer persönlichen und beruflichen Qualifikation ein hohes Maß an Kompetenz für die Bildungsarbeit mit.

## Melden sich denn genug Freiwillige und können Sie den Einsatz auch entsprechend steuern, je nach Besuch Ihrer Qualifizierungsreihe oder den Vorerfahrungen?

Friese: Ich glaube, die Begriffe »Steuerung« oder »Einsatz« passen da nicht ganz. Das ehrenamtliche Engagement wächst doch eher von unten, aus den Gemeinden und aus lokalen und regionalen Netzwerken. Wir versuchen hier zu begleiten, zu vernetzen, Impulse zu setzen und attraktive Rahmenbedingungen zu schaffen. Und auch ganz wichtig: Die ehrenamtlichen Mitarbeitenden sind keine Auftragnehmer oder uns unterstellte Mitarbeiterinnen. Vielmehr bringen Sie sich dort ein, wo die Rahmenbedingungen stimmen, wo ein Engagement sinnstiftend ist und – nicht zuletzt – wo es einfach auch Freude macht, etwas zu bewegen.

## Mit welchen Instrumenten und Methoden unterstützen Sie dieses Engagement?

Vogler-Wangler: Das Bildungswerk verfügt über 13 regionale Bildungszentren. Diese bieten in ihren jeweiligen Regionen regelmäßige Treffen zur Information und zum fachlichen Austausch an. Die Praxis wird reflektiert, Erfahrungen ausgetauscht, Entwicklungen besprochen und die Bildungsarbeit der kommenden Monate geplant.

Friese: Wenn ich noch hinzufügen darf: Wie schon gesagt, ist in unserer



**Bruno Vogler-Wangler, Theologe und Pastoralreferent, ist Direktor des Bildungswerks der Erzdiözese Freiburg.**

**Dr. Sebastian Friese, Theologe und Soziologe, ist stellv. Direktor des Bildungswerks und zugleich**



**Vorstandsmitglied der Diözesanarbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung im Erzbistum Freiburg KEB e.V.**

Erzdiözese auch die kirchliche Büchereiarbeit in unserem Bildungswerk angesiedelt. Der Fachbereich Kirchliches Büchereiwesen ist die diözesane Unterstützungsstelle für die Katholischen öffentlichen Büchereien. Auch dort ist die Erfahrung, wie wichtig die Fortbildung von ehrenamtlich Engagierten ist. Und die Weiterbildungskurse werden viel nachgefragt.

## Säule der Erwachsenenbildung

### Welche Beziehung hat das Bildungswerk zu den Kirchengemeinden?

Friese: Die Struktur unserer örtlichen Bildungsarbeit ist schon viele Jahrzehnte alt. Die ersten Ursprünge reichen bis in die 1950er Jahre. Damals haben Pfarrer Ehrenamtliche aus den Kirchengemeinden zusammengeholt, ihnen einen Vortrag gehalten und über das Thema diskutiert. Die Ehrenamtlichen wiederum haben diese Vorträge dann in ihren Kirchengemeinden gehalten. Das sind die Ursprünge der allgemeinen Erwachsenenbildung in unserer Erzdiözese. Auch wenn sich sowohl inhaltlich als auch methodisch wahnsinnig viel geändert hat. Geblieben ist, dass die Ehrenamtlichen die Säule der Bildungsarbeit sind, die von den regionalen Bildungszentren begleitet und vernetzt werden.

### Und gibt es auch Bildungsangebote über die Kirchengemeinden hinaus?

Friese: Klar, die katholischen Erwachsenenverbände sind ebenfalls wichtige Akteure der Bildungsarbeit. Auch diese Tradition geht bis in die Nachkriegszeit zurück. Da hat sich natürlich viel geändert, auch die katholischen Verbände sind in großen Umbrüchen. Aber zum Beispiel die Katholische Frauengemeinschaft Deutschland (kfd) ist ein wichtiger Träger von Bildungsveranstaltungen.

### Sie haben viel von der regionalen Vernetzung gesprochen. Was passiert auf diözesaner Ebene?

Vogler-Wangler: Die oben erwähnte Qualifizierungsreihe ist ein diözesanes Angebot. Die digitalen Veranstaltungs-

formate bieten hier einen sehr guten, weil niederschweligen Rahmen. Ebenso haben wir auf diözesaner Ebene einen digitalen »Treffpunkt Bildung« eine Art digitaler Bildungstammtisch, und eine Informations- und Kommunikationsplattform ([www.bildungsvorort.de](http://www.bildungsvorort.de)) auf den Weg gebracht.

### »Darin liegt ein großer Schatz«

Friese: Neben dem Bildungswerk gibt es im Erzbistum Freiburg übrigens noch die Diözesanarbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung in der Erzdiözese Freiburg KEB e.V. Das ist ein eingetragener und gemeinnütziger Verein. Und hier wiederum ist das Bildungswerk nur ein Mitglied unter anderen. Da spielen die ehrenamtlichen örtlichen Bildungswerke, die über ihre regionale Struktur vertreten ist, die entscheidendere Rolle. Das ist das schöne, dass wir Erwachsenenbildung immer doppelt denken müssen, nämlich die hauptamtliche und die ehrenamtlich getragene. Das ist nicht immer einfach unter einen Hut zu bekommen, gerade was die strukturellen Fragen angeht. Aber darin liegt ein ganz großer Schatz.

### Kann das Engagement der Laien zur Entwicklung der katholischen Kirche beitragen?

Vogler-Wangler: Das Engagement der Laien ist unabdingbare Voraussetzung für die Entwicklung der Kirche. Kirche ohne Ehrenamt? Undenkbar. Herkommend vom Gedanken der Kirche als Volk Gottes ist es wesentlich, dass ganz unterschiedliche Menschen der Kirche ein Gesicht geben. Freiwilliges Engagement hat hier eine theologische Begründung und dies gilt auch für die kirchliche Erwachsenenbildung. Diese darf sich nicht auf rein professionell getragene Strukturen zurückziehen. Deswegen ist unser Ansatz, dass wir dort, wo Menschen vor Ort sind und Erwachsenenbildung gestalten wollen, die Freiräume eröffnen, und sie dann dabei begleiten und unterstützen. Und im Übrigen: Nur über das Ehrenamt kann die kirchliche

Erwachsenenbildung auch in Zukunft Wirksamkeit in der Fläche und bis in die kleinen Gliederungen hinein entfalten.

### Sie haben von der neuen Qualifizierungsreihe gesprochen – gibt es denn noch weitere Pläne und Ideen, die Rolle der Ehrenamtlichen auch in ihrer Stellung in der Kirche zu stärken?

Friese: Wie gesagt, die ehrenamtlich getragene Erwachsenenbildung ist eine ganz zentrale Säule in unserer Erzdiözese. Und dies zeichnet sich auch in der Struktur unserer diözesanen Dachorganisation ab, der Diözesanarbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung. Der Vorstand ist ehrenamtlich, ebenso die stellvertretende Vorsitzende.

### Mehr projektorientiertes Engagement

Aber natürlich – und das ist kein Geheimnis – stehen wir wie viele andere katholische Verbände und Einrichtungen innerhalb und außerhalb der Kirche vor Herausforderungen. Da steht an vielen Orten ein Generationenwechsel an, tradierte Formen des Ehrenamtes werden weniger attraktiv, viele Menschen wollen sich mehr projektartig engagieren. Da ist viel in Bewegung. Und da wollen wir begleiten, Impulse setzen und Neuaufbrüche begleiten.

### Beispiele?

Vogler-Wangler: Ob dies die Kunst-Studienfahrt nach Südfrankreich ist, der Erziehungskurs für junge Eltern oder jetzt in Coronazeiten die Vortragsreihe zur Gelassenheit in Krisen: Ehrenamtlich getragene Erwachsenenbildung bespielt die ganze Breite und Buntheit an Themen und Formaten.

Das Interview führte Michael Sommer.

# »Eine Möglichkeit, auch kirchenferne Menschen anzusprechen«

Fragen an die ehrenamtliche Erwachsenenbildnerin Cordula Dörfer

## Warum und wie genau engagieren Sie sich ehrenamtlich in der Erwachsenenbildung?

Mein Wunsch, mich gerne in unserer örtlichen Pfarrei Bammental zu engagieren, eröffnete mir viele Möglichkeiten und Angebote. In der Übernahme des örtlichen Bildungswerkes sah ich die Möglichkeit, nicht nur aktive Kirchenmitglieder, sondern auch interessierte, aber kirchenferne Menschen anzusprechen und sie wieder mit unserer Gemeinde in Kontakt zu bringen. Ebenso reizte mich der Austausch mit Menschen anderer Konfessionen, Religionen und Weltansichten in unserem Ort und den umliegenden Ortschaften. Vor 25 Jahren begann ich mit dieser Arbeit, die sich sehr gut mit meiner Tätigkeit als Mutter von vier kleinen Kindern verbinden ließ. Ich erstellte jährlich ein Halbjahresprogramm (September bis April) mit monatlich einem Vortragsangebot und ein weiteres Halbjahresprogramm mit einem monatlichem Film- und Gesprächsangebot.

Seit 2004 engagiere ich mich zusätzlich als Leiterin der Arbeitsgemeinschaft im Kreis Rhein-Neckar für alle ehrenamtlichen Bildungswerkleiter und seit ca. 13 Jahren auch zusätzlich im Vorstand der Diözesanarbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung in der Erzdiözese Freiburg.

**Cordula Dörfer ist im Hauptberuf Religionslehrerin am Gymnasium, ehrenamtlich engagiert sie sich in der Erwachsenenbildung auf örtlicher, regionaler und diözesaner Ebene in der Erzdiözese Freiburg.**



## Kirche und Gemeinden vor Ort sind ja überall in Umbruchsituationen. Wie sehen Sie die Zukunft der kirchlichen Erwachsenenbildung vor Ort?

Diese Umbruchsituation ist auch in der kirchlichen Erwachsenenbildung bereits deutlich zu spüren; und das nicht erst durch die Corona Pandemie. Viele örtliche Bildungswerkleiter/-innen geben ihr Amt aus verschiedenen Gründen ab und es gelingt heute nur selten Nachfolger/-innen zu finden und zu motivieren. Kirchengemeinden werden in neuen und größeren Seelsorgeeinheiten zusammengefasst, und in dieser neuen Konstellation gilt es jetzt, auch das örtliche Bildungswerk zu verankern. Wir haben dies bei uns mit einem Team von fünf Personen umgesetzt. Dabei war es für uns bei der Gestaltung des ersten Programms wichtig, alle neuen Gemeinden mit im Blick zu haben. Auch bei der Wahl der Veranstaltungsorte galt es abzuwägen, ob man einen zentralen Veranstaltungsort wählt oder möglichst viele Gemeinden miteinbezieht.

## Unterstützung durch Hauptamtliche wichtig

Wichtig und grundlegend sollte dabei immer die Unterstützung eines an Erwachsenenbildung interessierten Hauptamtlichen der Pfarrei sein.

Des Weiteren zeigte uns die Pandemie, dass ein Umdenken in Bezug auf die Veranstaltungsart gefragt ist, wenn man an kirchlicher Erwachsenenbildung in einer modernen Welt festhalten möchte.

Im Sommer 2020 organisierten wir, wie gewohnt, unsere beiden Halbjahresprogramme in der Hoffnung, diese im Herbst in Präsenz stattfinden zu lassen. Durch die verschärfte Situation des Pandemiegeschehens

entschlossen wir uns, die Film- und Gesprächsangebote abzusagen, aber die Vorträge via Zoom zu organisieren. Die meisten Referent/-innen waren für dieses Format zu gewinnen. Wir warben auf den üblichen Wegen (Zeitung, Homepage, Mailverteiler) und boten »digitalferne« Teilnehmenden unsere Hilfe für eine Umsetzung zu Hause an. Für die Zukunft wäre es vielleicht für ältere oder kranke Menschen ein gutes Format, geeignete Veranstaltungen zusätzlich digital zu übertragen.

## Nachcafés mit Expert/-innen

### Können Sie uns ein besonders gelungenes Beispiel aus Ihrem Bildungswerk vor Ort nennen?

Bis zu Beginn der Pandemie haben wir zweimal jährlich ein Diskussionsforum zu einer bestimmten Fragestellung, das »Nachcafé« organisiert. Dazu haben wir vier bis fünf Expert/-innen eingeladen, die sich auf einer Bühne den Fragen der beiden Moderatoren stellten. Anschließend gab es für alle Gäste die Möglichkeit, ihre persönlichen Fragen an die Expert/-innen zu richten. Der Rahmen dieser Veranstaltung war mit Getränken und kleinen Snacks in einer lockeren Atmosphäre gestaltet. Die hohen Zahlen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer (zwischen 50–110) zeigten uns, dass sich der Aufwand für uns gelohnt hat.

Im Herbst 2021 organisierten wir erstmals eine Hybridveranstaltung, bei der sowohl Teilnehmende vor Ort präsent waren, als auch zu Hause digital an dem Vortrag teilnehmen konnten.

Das Interview führte Michael Sommer.

Katharina Zey-Wortmann

# Schwungvoll von Mensch zu Mensch

Ehrenamtliche gewinnen und binden – ein Erfahrungsbericht aus der KEB im Bistum Trier

Im Bistum Trier entwerfen, planen, koordinieren und begleiten ehrenamtliche Bildungslots/-innen vor Ort Bildungsveranstaltungen nach ihren eigenen Fähigkeiten. Die Angebote reichen von Kulturkapellenprojekten, über Hospizhelfer- und Montessori-Ausbildungen, der Gestaltung des Europatages, Theo-Talk-Vorträgen, Kreatives bis hin zu Bewegungsanregungen im Gesundheitsbereich. Die Mitarbeiterinnen der Fachstelle in Trier geben Impulse und unterstützen die Ehrenamtlichen dabei mit praktischen Hilfen und Fortbildungen.

Die Rahmenbedingungen, um Ehrenamtliche im Kontext der katholischen Erwachsenenbildung zu gewinnen und zu binden, sind alles andere als optimal. Engagement ist punktuell und projektbezogen gut möglich, geht aber nicht mehr über Jahre oder Jahrzehnte. Die Würzburger Synode (1971–1975) prägte den Begriff des »personalen Angebotes« – für mich ein lebenslanges Leitmotiv bis heute! Jeden einzelnen Menschen, meinem Gegenüber von Person zu Person freundlich anzusprechen, zuzuhören und Zeit zu lassen, das hat mir viele Ehrenamtliche beschert. Mit ihnen ins Gespräch zu kommen, heißt zunächst Biografiearbeit zu leisten, Talente und Interessen zu entdecken und zu fördern, ihnen zu vermitteln, dass sie Begabungen haben, die sie für die KEB-Arbeit einbringen können. Zwei Aspekte sind dabei von großer Bedeutung: Empathie für das Gegenüber entwickeln und Begabungen zu evozieren, um ihnen ein Plattform in der Bildungsarbeit zu geben: Zufällig erfuhr ich von einem Hafendarbeiter, dass er schöne und zugleich tiefsinnige Gedichte schreibt. Wer hätte das gedacht? Ich wurde neugierig, traf mich mit ihm und ließ mir einige Texte zeigen. Wir organisierten eine allerers-

te Lesung: volles Haus! Dann konnte die KEB-Fachstelle die Herausgabe des ersten Lyrikbandes unterstützen, der zweite Band erschien... Es folgten weitere Lesungen und seine Lyrik zieht Kreise. Neugierde auf die Menschen, Respekt vor seinen Fähigkeiten und seiner Entdeckerfreude (was kannst du noch? Was möchtest du einbringen oder organisieren?) sind die Impulse, die zünden.

Dennoch darf man bei dieser Art des »Recruitings« die Menschen sich nicht selbst überlassen, sondern muss sie begleiten. Interaktion und Bindung gehören zusammen, ist doch der Mensch seinem tiefsten Wesen nach ein »Zoon politikon« (Aristoteles), ein soziales Wesen. Somit kann die KEB-Fachstelle Impulsgeber in die Fläche (Bistum Trier) sein, darf aber den Bildungslotsen oder die Bildungskordinatorin vor Ort nicht alleine lassen. Eine Kultur der Wertschätzung ihrer Arbeit, die Ermöglichung von Freiheit (ein in der Kirche fast vergessenes Wort!) in der Gestaltung von Veranstaltungen und die Agilität im Zulassen von außergewöhnlichen Orten und Räumen (Brauhaus, Biergarten, Kegelbahn, Kino ... eben da wo Menschen gerne hingehen) sind hierfür die Basis. Öffnung, Neugierde und ein Denken »über den Kirchturm hinaus« sind Gebot der Stunde.

Ehrenamtliche führen bisweilen ein Schattendasein: das, obwohl sie die Macher/-in, Kümmer/-in und »Allzuständigen« sind. Sie fühlen sich manchmal ausgebremst, ausgelaugt und frustriert, wenn sie nach Jahrzehnten ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit regelrecht vergessen und nicht einmal würdevoll verabschiedet werden.

Wertschätzend arbeiten bedeutet:

**Information und Transparenz:** Wo steht die KEB derzeit, was sind ihre Themen, was sind die zukünftigen Entwicklun-

gen? Hierbei ist ein Telefonat, Rundbrief oder Weihnachtsgruß mit Jahresrückblick oder als Jahresgabe ein KEB-Fotokalender das Mittel der Wahl, gilt es doch einzubeziehen und 1:1 zu informieren.

**Kontaktaufnahme und Biografiearbeit:** Ein Anruf, eine Mail oder eine Grußkarte wirken Wunder! Es ist wichtig, sich nach dem Befinden der Menschen zu erkundigen, die die Arbeit vor Ort leisten: »Wie geht es Ihnen? Wie läuft es vor Ort? Was brauchen Sie? Wie können wir Sie unterstützen? Ihre Arbeit ist wertvoll, wir möchten »Danke!« sagen! Wenn Sie Fragen haben, melden Sie sich jederzeit bei uns!« Die Kategorie »Lob und Dank« aus dem Gotteslob ist durchaus für die Pflege von Ehrenamtlichen anwendbar!

**Vernetzen und Kompetenzen bündeln:** Ehrenamtliche benötigen unsere Aufmerksamkeit, und wir Fachstellenleiter/-innen müssen sie auch untereinander in Kontakt bringen, bevor sie sich in den großen pastoralen Einheiten auf verlorenem Posten fühlen: Dazu sind Frühjahrs- und Herbsttreffen mit einem »Dankeschön-Essen« oder auch ein Tagesausflug probate Mittel. Ein gemeinsamer Referent/-innenpool kann ebenfalls ein Ergebnis sein.

**Motivation und Dynamik** unter unseren ehrenamtlichen Bildungslotsen und -kordinatorinnen kann nur durch personale Ansprache erreicht werden. Die digitalen Medien und ihre Reichweite stelle ich keineswegs in Abrede, ich bin aber überzeugt, dass wir raus aus der Komfortzone und unter die Menschen gehen müssen: schwungvoll und auf Augenhöhe und von Mensch zu Mensch – ein soziales Wesen eben und nicht zu ersetzen durch Social Media!

Katharina Zey-Wortmann ist Theologin und Journalistin. Sie leitet die Fachstelle für Katholische Erwachsenenbildung in Trier.

Ulrike Gentner

# Bildung und praktische Weisheit

## Heinrich Pesch Haus: Ehrenamtliche sorgen für mehr als reine Sprachvermittlung

»Wacht darüber, dass eure Herzen nicht leer sind.« (G. Eich)

Seit sechs Jahren bietet das Heinrich Pesch Haus, Katholische Akademie Rhein-Neckar, Sprachkurse für Geflüchtete mit zahlreichen Ehrenamtlichen in kleinen Gruppen an. Sprache und interkulturelles Lernen sind der Schlüssel zur Integration.

Mich treibt die Frage um: Ursprünglich waren die Kurse für zwei bis drei Jahre geplant. Was sind heute die Motive und Gelingensfaktoren?

Zusammengefasst: Zum einen existieren leider nicht weniger Situationen, in denen Menschen sich aus vielfältigen Gründen aus ihrer Heimat aufmachen müssen. D.h., immer wieder kommen neue Flüchtlinge bei uns an. Zum anderen gibt bzw. gab es Geflüchtete, die im staatlichen geförderten System systematisch zu kurz kamen. Die Gründe dafür können unter anderem eine fehlende Anerkennung sein, ein zu geringes offizielles Kursangebot oder ein zu schnelles bzw. zu langsames Lerntempo in den Zertifizierungskursen.

Lernen ist gerade in diesem Kontext sehr individuell. Unsere kleinen Lerngruppen ermöglichen es auf die individuellen Lernbedürfnisse der Teilnehmenden eingehen zu können. Insofern passen Angebot und Nachfrage des Formates nach wie vor.

Wie sieht das bei den ehrenamtlichen Lehrenden aus?

Sie bleiben motiviert, weil sie merken, dass sie in dieser Not gebraucht werden. Ein guter menschlicher Kontakt entsteht sowohl mit den Lernenden (ohne dass sich jemand vereinnahmen lassen muss) als auch im Team der Lehrenden. Außerdem entdecken die Ehrenamtlichen im Lehr-/Lernprozess eigene Stärken und erweitern ihr Lernspektrum.

Tiefer gefragt: Welche Haltung fördert dies?

### Die Paradetugend Klugheit

Das rechte Handeln, das die »goldene Mitte zwischen Extremen hält«, beschrieb Aristoteles in seiner Nikomachischen Ethik. Darin beschreibt er *phronesis* (Klugheit) als praktische Klugheit. Die praktische Klugheit hilft zu unterscheiden bzw. dann zu entscheiden, wie in einer konkreten Situation zu handeln ist.

Phronesis hat eine leitende Stellung in der Sorge darum, dass die weiteren Tugenden kontextbezogen angemessen verwirklicht werden.

Josef Pieper erinnert, »dass die Tugend der Klugheit die »Gebärende« und der Formgrund aller übrigen Kardinaltugenden sei, der Gerechtigkeit, der Tapferkeit und der Mäßigung«; dass also nur, wer klug sei, auch gerecht, tapfer und maßvoll sein könne.«<sup>1</sup> Menschen möchten folglich in ihrem Leben Situationen erkennen, ihre Ziele verwirklichen, Bewertungen vornehmen, Entscheidungen treffen und dementsprechend handeln. »Diese allgemeine Fähigkeit ist auf komplexe Art und Weise mit anderen emotionalen, imaginativen und intellektuellen Fähigkeiten verbunden.«<sup>2</sup>

Wichtig ist dies für die Balance: Die praktische Klugheit steuert in der Situation das rechte Maß der Tugend der Tapferkeit, damit diese nicht in Feigheit oder Übermut ausartet. Es geht um das »Zu viel« oder »Zu wenig«.

Aristoteles fordert mit seiner – zur Paradetugend erhobenen – *phronesis* nicht nur menschliche Erkenntnisfähigkeit, sondern eine konkret auf das Leben bezogene Handlungskompetenz. Und die Tugend weiß um die *Conditio humana*.<sup>3</sup> Das bedeutet: in Situationen nach den

Gründen, relevanten Faktoren und Motiven zu fragen und sich dann für das wahrhaft Gute zu entscheiden (entscheiden zu können?). Es braucht also einen differenzierten Blick und Reflexion, um zu dem zu kommen, was Aristoteles »das Maß der Mitte« nennt. Dazu ist Erfahrungswissen erforderlich. Denn die handelnde Person benötigt nicht nur das Wissen um Regeln oder allgemeingültige Prämissen, sondern auch Kenntnis aus Erfahrung und Kontextualität. *Phronimos* (»der praktisch Kluge«) »muss eine doppelte Kompetenz haben. Ein sachlich fundiertes Begründungswissen und eine auf Erfahrung beruhende Kenntnis von den Kontingenzen der empirischen Welt und der Welt des Handelns in Gemeinschaft«.<sup>4</sup> Stets zentral ist das Verhältnis »der einzelnen Person« zur »anderen Person« bzw. zur Gesellschaft als Ganzheit. Zu einer lebendigen Demokratie gehört u.a. auch die Mitwirkung aus freien Motiven im Sozialen und Kulturellen, in Achtsamkeit für den Zusammenhalt der Gesellschaft – Gemeinwohl genannt.

So ist *Phronesis* ein zentraler Wert unseres menschlichen Zusammenlebens und unserer Demokratie. Als Tugend menschlichen Handelns erfüllt sie eine bedeutsame Funktion beispielsweise im zivilgesellschaftlichen Engagement oder im Ehrenamt. Denn das »Gute« hängt nach der aristotelischen Tugendethik von den Kontexten ab und braucht oftmals die Gabe der Unterscheidung.

### Ehrenamtliche beteiligen sich am Gelingen der Integration

Doch diese praktische Tugend fällt nicht vom Himmel, sondern wird immer wieder neu erfahren, bestätigt und

angewandt. Es stellt sich die Frage: Was würde eine tugendhafte Person in dieser konkreten Situation tun? In der Tugendethik gibt es keine eindeutigen Prinzipien. Und da bleiben Dilemmaerfahrungen nicht aus. So auch im Bildungsprozess.

Wie können Menschen also in schwierigen Situationen handlungsfähig bleiben, und welche Bedingungen sind dafür erforderlich? Bildungsarbeit bietet hier Erfahrungs- und Reflexionsräume – gerade auch wenn bei Teilnehmenden Schicksale wie drohende Abschiebung, Verluste oder Lernblockaden durch Traumata wahrgenommen werden.

Phronesis befähigt Menschen zur Erkenntnis, was konkret hier und jetzt zu tun ist, rückgebunden bzw. in Relation zu moralischen Tugenden.

### Klugheit hat mit Haltung zu tun

In einem Reflexionsgespräch mit einer sog. ehrenamtlichen Sprachhelferin (eigentlich Lehrende oder Sprachvermittlerin), hauptberuflich Juristin und Coach, sah es mit Blick auf ihre Motivation und Haltung bei unseren Sprachkursen wie folgt aus:

»Ich bin als Mensch da. Als Lehrende kläre ich mit den Geflüchteten Lerninhalte und schaue, wie sie gut lernen können. Ebenso bin ich eine Lernende: von Menschen aus anderen Kulturen und Lebenskontexten.«

Sie erzählte von einer Erfahrung vor Kursbeginn: Sie forderte wie immer einen Teilnehmer mit Migrationsbiografie auf, er möge seinen Impfausweis

zeigen, was er sofort tat. Für sie überraschend fragte er, ob er auch ihren Impfausweis sehen dürfe. Die Ehrenamtliche reflektierte diese Begebenheit so: Ich hatte ein Ziel erreicht, Menschen stark zu machen, das freut mich. Und ich musste mit ihm darüber sprechen, dass er das nicht überall machen kann, also über das Thema Wirkung. Hier braucht es Unterscheidungsvermögen wie praktische Klugheit.

Für sie ist es wichtig, eine Lernumgebung zu gestalten, in der Menschen aufmerksam, wertgeschätzt, entspannt, ermutigt, vielfältig kreativ und ergebnisoffen denken können und dürfen. Aus dieser Haltung heraus schafft sie einen Raum, in dem Teilnehmende Inhalte lernen können und darüber hinaus auch das, was sie von ihr als Mensch lernen möchten.

Auf die Frage, was sie motiviert, meinte sie: »Ich arbeite so gegen die Bilder vom Mittelmeer in meinem Kopf. Hier bei den Sprachkursen kann ich etwas tun. Und die Zusammenarbeit mit dem Hauptamtlichen passt einfach.«

Praktische Klugheit zeigt sich auch in herausfordernden Situationen.

Eine andere sog. Sprachhelferin, hauptberuflich Pädagogin, brachte folgende Situation ins Evaluationsgespräch ein: Ein 45-jähriger Mann will die deutsche Sprache lernen, hatte aber im Herkunftsland keine Schule besuchen können.

Die Lehrende geht eigentlich vom deutschen Schulsystem aus und trifft auf einen Lernenden mit einer anderen Lernbiografie. So muss sie umdenken,

denn Alphabetisierung ist Basisbildung. Und sie weiß, dass sich Menschen ohne Schulabschluss in unserem Bildungssystem bzw. auf dem Arbeitsmarkt schwer tun. So sind sie auf ein Hilfenetz angewiesen.

### Handeln ist Beziehungsgeschehen

Ein Austausch ist dann gelungen, wenn er am Handeln sichtbar wird: zu reflektieren: Wohin soll mein Sprechen führen, was soll es bewirken – und zwar für mich selbst und meine Rolle in der Gruppe; für die Beziehung zu den Menschen um mich herum und unser gemeinsames Anliegen. Bei all dem nehme ich auch in den Blick, inwieweit bei uns Glaube, Hoffnung und Liebe wachsen. Es geht um darum: Potenziale erkennen – Mensch für Andere sein – Reflektiert handeln.

Katholische Erwachsenenbildung kann diakonisch, politisch und persönlichkeitsorientiert sein. Interkulturelle Öffnungsprozesse basieren auf dem Bewusstsein »Wir sind eine Welt« und zielen auf Wirksamkeit im Alltag – Akademiearbeit bietet dafür einen Ort des Lernens für alle Beteiligten, in dem phronesis eine Rolle spielt oder alttestamentlich gesprochen:

»Ich, die Weisheit, verweile bei der Klugheit, ich entdecke Erkenntnis und guten Rat.« (Spr 8, 12)

### Anmerkungen/Literatur

- 1 Pieper, J. (1996): Traktat der Klugheit (1965). In: Ders.: Schriften zur philosophischen Anthropologie und Ethik: Das Menschenbild der Tugendlehre. Hamburg, S. 1–42.
- 2 Nussbaum, M. C. (2012): Gerechtigkeit oder Das gute Leben, hrsg. von Herlinde Pauer-Studer. Frankfurt am Main, S. 53.
- 3 Radke-Uhlmann, G. (2012): Phronesis als philosophische Tugend. In: Dies. (Hg): Phronesis – die Tugend der Geisteswissenschaften. Heidelberg, S. 3–29.
- 4 Ebd. S. 28.

Aristoteles: Nikomachische Ethik, übersetzt und herausgegeben von Gernot Krappinger, 2019. Ditzingen.



**Eine Ehrenamtliche beim Sprachkurs (Heinrich Pesch Haus)**

Die Theologin und Pädagogin Ulrike Gentner ist stellvertretende Direktorin des Heinrich Pesch Hauses/Katholische Akademie Rhein-Neckar.

# Praxishilfen und Publikationen

## Neuerscheinungen

Ganz aktuell ist der gerade herausgekommene **Deutsche Freiwilligen-survey 2019**, herausgegeben von Julia Simonson, Nadiya Kelle, Corinna Kausmann und Clemens Tesch-Römer (Springer VS, Heidelberg, 344 S., 42,79 Euro als Printausgabe, online: <https://link.springer.com/content.pdf/10.1007%2F978-3-658-35317-9.pdf> kostenfrei). Die Anteile freiwillig Engagierter haben demnach seit 1999 in allen Altersgruppen zugenommen (39,7 Prozent der Personen ab 14 Jahren). Besonders ausgeprägt ist der Anstieg bei den 65-Jährigen und Älteren. In dieser Altersgruppe ist die Engagementquote von 18% im Jahr 1999 auf 31,2 % 2019 gestiegen.

Viele soziale Felder sind ohne Ehrenamt kaum denkbar, so auch die Hospizarbeit. Michaela Fink und Oliver Schultz beschäftigen sich in ihrem neuen Buch **Das Ehrenamt in der Sterbebegleitung: Gegenwärtige Herausforderungen und künftige Chancen** transcript Verlag Bielefeld 2021, 158 S., 25 Euro) die vielfältigen Ansätze der Sterbebegleitung, ebenso wie die Herausforderungen der Gewinnung und Bindung Ehrenamtlicher

Michaela Fink, Oliver Schultz

## DAS EHRENAMT IN DER STERBEBEGLEITUNG

Gegenwärtige Herausforderungen und künftige Chancen



[transcript] Kultur und soziale Praxis

vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Entwicklungen. Seit dem Beginn der Hospizbewegung hat das Ehrenamt in der Sterbebegleitung eine zentrale Bedeutung. Einen besonderen Fokus legen sie dabei auf Bereiche informeller ehrenamtlicher Sterbebegleitung, die z. B. in Wohlfahrtsverbänden sichtbar werden. Angesichts des Generationenproblems in der Hospizbegleitung eröffnen diese bisher wenig beachteten Bereiche neue Perspektiven. Die Autor/-innen befürchten in Zukunft eine deutliche »Begleitungslücke«, da der Anteil der Hochbetagten in naher Zukunft deutlich ansteigen – und das ehrenamtliche Engagement aufgrund fehlender kirchlicher Bindungen und wachsender beruflicher und privater Belastungen zurückgehen werde.

Mit der (zukünftigen) Entwicklung des bürgerschaftlichen Engagement beschäftigt sich das Buch **Gutmenschen sind auch nur Menschen: Von Spendern, Stiftern, Sponsoren und für den Gemeinnutzen Engagierte** von Peter-Claus Burens (tredition Hamburg 2021, 128 S., 13,80 Euro). Das Sach- und Lesebuch beschäftigt sich u. a. damit, welchen Weg die liberale Demokratie in der Nach-Corona-Welt einschlägt und welche Rolle dabei die persönliche Verantwortung und das Engagement jedes einzelnen haben wird. Das Buch ist ein Plädoyer für eine Gesellschaft freier Bürger/-innen, die außer Grundrechten auch freiwillige Grundpflichten kennt.

Die Stiftung Mitarbeit bietet eine umfassende Homepage [www.buergergesellschaft.de](http://www.buergergesellschaft.de) mit Infos und Tipps rund das freiwillige Engagement an, einschließlich der Frage, wo es finanzielle Mittel und Förderungsmöglichkeiten gibt. Besonders interessant ist der monatlich erscheinende Newsletter. Wer konkret vor Ort nach ehrenamtlichen Tätigkeiten sucht, der kann bei [www.ehrenamtssuche.de](http://www.ehrenamtssuche.de) oder bei [www.aktion-mensch.de](http://www.aktion-mensch.de) (alle Kategorien,

nicht nur im Bereich Menschen mit Behinderung) fündig werden.

Der kompetente Umgang mit Geld gehört zum Alltagswissen, das für gesellschaftliche Teilhabe unverzichtbar ist. Darum hat die Finanzielle Grundbildung in den vergangenen Jahren stark an Bedeutung gewonnen. Das Lernspiel **MONETTO. Das Spiel rund ums Geld** (wbv Bielefeld 2021, 29,90 Euro) führt Menschen mit einem Bedarf an Finanzieller Grundbildung spielerisch an das Thema heran. Finanzielle Praktiken und Kompetenzen werden in Alltagssituationen der Familie Müller niedrigschwellig vermittelt. Entwickelt wurde das Spiel von den Erwachsenenbildnerinnen Monika Tröster und Beate Bowien-Jansen, die im Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE) zu Grundbildung und Alphabetisierung arbeiten und forschen.



Alle Texte orientieren sich an den Regeln der »einfachen Sprache« und entsprechen den Anforderungen der Alpha-Levels 3-4. MONETTO kann in Lern- oder Präventionsangeboten, als Gesprächsanlass und in Beratungssituationen genutzt werden.

Konzipiert wurde das Spiel für Alphabetisierungs- und Grundbildungskurse, Lerncafés, Mehrgenerationenhäuser, Sozial- und Schuldnerberatung, Arbeit im Sozialraum, Kurse für Geflüchtete, Maßnahmen der Jobcenter und Arbeitsagenturen, Kurse zum Nachholen von Schulabschlüssen, Berufsschulen und Übergangmaßnahmen Schule/Beruf. MONETTO wurde im Rahmen des Projekts »Curriculum und Professionalisierung der Finanziellen Grundbildung – CurVe II« entwickelt, das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert wird.



### Neues von Epale

Gute Erwachsenenbildung lebt von den Menschen, die sie machen, vom Thema und – sicherlich auch von den Methoden. In der Praxis und in Projekten werden überall Materialien entwickelt, die sich direkt oder nach kleinen Anpassungen in der eigenen Bildungsarbeit wunderbar einsetzen lassen. Bei Epale lassen sich unter der Rubrik »Ressourcen« mit ihren rund 17 000 Einträgen viele solcher Fundstücke entdecken, deren Verwendung meist als offene Bildungsressource frei ist. Einige davon sind Ergebnisse von (EU-)Projekten, manche aber auch Methodenbeschreibungen von erfahrenen Praktiker/-innen, die ihr Wissen auf diese Weise weitergeben wollen. Ebenso gibt es dort Forschungsberichte, Zeitungsartikel und Publikationen. Dementsprechend bietet sich diese Rubrik auch dafür an, seine eigenen Projektergebnisse, Konzepte oder Veröffentlichungen hier an den Kreis der Erwachsenenbildner/-innen zu verbreiten. Die Ressourcen werden kurz beschrieben, und dann führt ein Link zu dem entsprechenden Material. Eine Suchfunktion erleichtert das Auffinden. Zum Thema Ehrenamt und freiwilliges Engagement findet sich entsprechend der Bedeutung des Themas auch so mancher Hinweis:



### Grundbildungs-Material für ehrenamtliche Trainer/-innen

Das Projekt »Grundbildung im Sozialraum« (GRUBISO) der VHS Potsdam hat z.B. Lernmaterialien zum Thema Alphabetisierung und Grundbildung herausgebracht, die nach Alltagskategorien (z.B. Ernährung, Einkaufen, Finanzen) gegliedert sind und so einfache Gesprächsanlässe bieten – als Ergänzung von Lerncafés im Bereich Alphabetisierung und Grundbildung (<https://epale.ec.europa.eu/de/resource-centre/content/grubiso-lernmaterialien-fuer-die-alphabetisierung-und-grundbildung>).

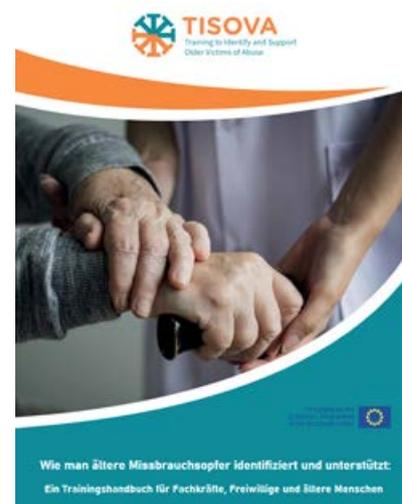
Die Materialien umfassen jeweils die Niveaustufen 1 bis 4 im Alpha-Level und bestehen aus verschiedenen Arbeitsblättern mit Informationen und Arbeitsaufträgen. Die Materialien sind für ehrenamtlich Lehrende konzipiert, die sich in der Vermittlung von Grundkompetenzen und Alphabetisierung engagieren.

Besonders Ehrenamtler (aber wahrscheinlich auch so manche professionelle Erwachsenenbildner/-innen) standen und stehen mit der Corona-Krise vor neuen digitalen Herausforderungen. Traf man sich früher locker im lokalen Bildungswerk oder sogar im Hinterzimmer der Kneipe um die Ecke zu einem Workshop, so muss nun alles digital per Zoom & Co laufen. Darum ist die Ressource »Leitfaden: Digitale SeniorInnen – Online mit Gruppen arbeiten« besonders hilfreich (<https://epale.ec.europa.eu/de/resource-centre/content/leitfaden-digitale-seniorinnen-online-mit-gruppen-arbeiten>). Die PDF-Broschüre, erstellt von der Initiative »Digitale SeniorInnen« (Wien) unterstützt Trainer/-innen dabei, Gruppenangebote für Senior/-innen online umzusetzen. Neben drei Werkzeugen für die digitale Zusammenarbeit hält der Leitfaden ein Handbuch zur Gestaltung von Online-Settings mit Padlet, Whatsapp oder Zoom bereit. In dem 40seitigen Handbuch finden sich Beschreibung über die Voraussetzungen sowie der einzelnen Schritte, die es für Registrierung, Organisation, Planung und Durchführung eines Online-Meetings braucht. Zusätzlich gibt es Tipps zur Moderation, zum Ablaufplan oder dem Umgang mit Krisen und der

### EU-Projekte

Freiwillige kommen bei ihrem Engagement oft mit besonders schwierigen Lebenssituation in Berührung, sei es in der Hospizarbeit, beim Einsatz in Katastrophengebieten, der Hilfe für Geflüchtete – oder auch bei scheinbar harmlosen und alltäglichen Dingen wie der Seniorenbetreuung. Darauf weist das Erasmus+-Projekt ISOVA (Training to Identify and Support Older Victims of Abuse). Neben drei weiteren Partnern ist das in Wien ansässige Netzwerk Women Against Violence Europe an der Initiative beteiligt (2017–2020, siehe [www.wave-network.org/tisova](http://www.wave-network.org/tisova)). Die Produkte beinhalten verschiedene Kapitel und Online-Lehrmodule, die sich ausdrücklich an freiwillige Helfer/-innen richten. Es geht dabei vor allem darum, Opfer der verschiedensten Formen von Gewalt gegen ältere Menschen – von finanzieller Ausbeutung über Isolation bis zur physischen Gewalt – zu erkennen und entsprechende Gegenmaßnahmen zu ergreifen. Für die Lai/-innen ist es vor allem wichtig, ein entsprechendes Bewusstsein zu entwickeln und Kenntnisse zu haben sowie bei Verdachtsfällen sofort zu handeln, denn, so heißt es im 144-seitigen sehr gut ausgearbeiteten Handbuch: »Gewalt kann tödlich sein; daher können falsche Vorstellungen und ungeeignete Arbeitsmethoden das Leben eines Opfers gefährden.«

Michael Sommer



## Rezensionen

### Ehrenamt und Altenbildung

Ute Catrin Bühler

**Kompetenzerweiterung im Alter.  
Eine Untersuchung der spezifischen  
Chancen von Mentoring-Projekten  
für die kirchliche Altenbildung**

Heidelberg (Diakoniewissenschaftliches Institut an der Universität Heidelberg VDWI) 2021, 312 S., 88 Euro



44

Zu den zentralen Aufgaben kirchlicher Altenbildung gehört es, die Entwicklung von Möglichkeiten bewussten Alterns anzuregen und zu unterstützen. Wer noch ein Drittel des Lebens vor sich hat, will nicht nur über barrierefreies Wohnen und Pflege nachdenken, sich mit Vermächtnis und Verfügung auseinandersetzen, sondern auch Energie schöpfen für eine neue, spannende und herausfordernde Lebensphase. In einer Studie zu Mentoring-Projekten zeigt Ute Catrin Bühler in beeindruckender Weise, zu welchen schöpferischen Leistungen ältere Menschen fähig sind, wenn sie entsprechende gesellschaftliche und kulturelle Impulse erhalten. Sie belegt eindrucksvoll, wie die spezifischen Potenziale des Mentoring (als Ansatz aus der Wirtschaftswelt) für die kirchlich-diakonische Altenbildung fruchtbar gemacht werden können. Die Autorin arbeitet neun Grundsätze für eine Mentoring-

gestützte Altenbildung heraus. Und sie formuliert Handlungsempfehlungen, an denen sich kirchliche Bildungsarbeit orientieren kann.

Mentoring-Projekte sind zunächst vor allem auf eine Stärkung der Person gerichtet, also auf die Ermöglichung von Identitätsentwicklung und das konkrete Erleben von Selbstbestimmung und Partizipation. Sie helfen, Bilder vom Alter zu reflektieren, können den Übergang in den Ruhestand erleichtern. Mentoring kann so – im Sinne von Innehalten und Überdenken – die eigene Standortbestimmung und das eigene Sortieren und damit die Auseinandersetzung mit der eigenen Identität ermöglichen und begleiten.

Zugleich schafft Mentoring Orte der Begegnung, an denen Austausch und Reflexion stattfinden und soziale Beziehungen wachsen können. »Mentoring ist ein mögliches Instrument gegen die Vereinsamung Älterer«, »schafft einen Rahmen für den generationenübergreifenden Austausch«, »kann Wege zu digitaler Souveränität eröffnen«. Soziale Bezüge können geschaffen, soziale Bedeutung für andere erfahren, soziale Teilhabe ermöglicht werden.

Beide Ebenen weisen auf zwei in der aktuellen sozialphilosophischen Debatte zentrale Aspekte hin: auf Anerkennung und Resonanz. Mentoring-Projekte bieten Anregung und Gelegenheit, um für die Auseinandersetzung mit den eigenen biografisch bedingten Möglichkeiten und den sich daraus ergebenden Vorstellungen und Erwartungen an das eigene Altern Platz und Raum zu schaffen. Und sie stellen ein Programm dar, in dessen Zentrum die Selbstbefähigung steht, im Sinne des Empowerment-Ansatzes.

Auf der Ebene der Sozialen Netzwerke findet das Mentoring-Konzept seine Umsetzung in der konkreten Entwicklung und Gestaltung einer lebendigen Nachbarschaft. Eine hauptamtlich tätige, koordinierende Person unterstützt die Akquise von Mentorierenden und Mentees; sie begleitet die Tandems und vermittelt bei Bedarf zwischen den Teilnehmenden. Die eigentliche Mentoring-Tätigkeit liegt hingegen ausschließlich bei ehrenamtlich Engagier-

ten. Diese bringen neben Fach- und Alltagswissen auch ihr implizites Erfahrungswissen ein – um beim Mentee, bei der Mentee eine Kompetenzerweiterung anzuregen. Die Idee hierbei ist, Mentorierende und Mentees bereits durchlaufener Mentoring-Staffeln miteinander zu verbinden und hieraus, nach und nach, ein großes Kompetenznetzwerk entstehen zu lassen – ein generationenverbindendes Engagierten-Netzwerk, das sich über den Stadtteil, über die jeweilige Institution hinaus, ggf. sogar ortsübergreifend, mit weiteren vergleichbaren Netzwerken zusammenschließen kann. Sozialraumlogik tritt demnach an die Stelle einer bislang dominanten reinen Institutionslogik. Das vorgeschlagene Mentoring-Modell trägt Grundzüge der Vision einer Caring Community, in der der Einzelne nicht länger auf sich selbst verwiesen bleibt, und insgesamt: Grundzüge einer neuen Kultur des Älterwerdens.

Die Autorin orientiert sich an den drei letzten Altenberichten der Bundesregierung, die ein Spiegel gesellschaftlicher Entwicklungen sind. Als sozialpolitische Leitlinien stehen hier die Potenziale des Alters (2005), gesellschaftlich verankerte Altersbilder (2010) und die Leitidee von mehr Solidarität in sorgenden Nachbarschaften und Kommunen (2016) im Zentrum. Die Berichte sind von einem Anforderungscharakter geprägt, der auf Mitverantwortung, Mitwirkung und Mitgestaltung zielt. Kirchliche Altenarbeit sollte sich auf jeden Fall daran orientieren.

Etwas Neues zu probieren, mit Mentoring eine ganz neue Note zu setzen, dieses Kreativitätspotenzial zu nutzen – dazu fordert die Autorin auf. Als Referentin in einem Pflegeunternehmen berichtet sie aus eigener Anschauung. Ute Catrin Bühler ist verantwortlich für die Förderung und Begleitung von 3000 freiwillig Engagierten und von über 1000 ehemaligen Mitarbeitenden. Beispiele aus der eigenen Praxis machen das Buch lesenswert.

Thomas Mäule

## Bildung nach Auschwitz

Christian Niemeyer

### Schwarzbuch Neue/Alte Rechte – Glossen, Essays, Lexikon. Mit Online-Materialien

Weinheim (Beltz/Juventa) 2021, 795 S., 39,95 Euro



Mit dem Schwarzbuch hat Beltz Juventa die neue Reihe »Bildung nach Auschwitz« gestartet. Es besteht aus einem 21-teiligen Prolog. Ihm folgen 23 Essays (Teil I), die auf Forschungen der letzten 20 Jahre basieren (großenteils auch in dieser Zeit als Aufsätze erschienen sind), sowie 21 Glossen (Teil II), die den Zeitraum 2015 bis 2029 (!) abzudecken versuchen. Den Abschluss bildet ein kurioser Epilog – aus dem Blickwinkel der Zukunft – mit dem Populisten Nawalny als Putin-Nachfolger und dem Trump-Erben Biden als Hoffnungsträger. Hinzu kommen umfangreiche Online-Materialien, die im Internet (<http://beltz.de>) kostenlos zur Verfügung stehen.

Der Autor orientiert sich – was ein weiteres Kuriosum dieses alles in allem fast 1000-seitigen Buchs darstellt – an Nietzsches »Fröhlicher Wissenschaft«. Der Philosoph, der wegen seines Willens zur Macht und der Vorliebe für den Übermenschen vielen Interpreten selbst als NS-Wegbereiter gilt, habe in seinem Opus eine »Erzählweise« praktiziert, die für wissenschaftliches

Arbeiten vorbildlich sei. Dies auch deswegen, weil »das Lachen durch die Postmoderne (mit Nietzsche als Vorreiter) mit gewissen neuen Rechten versehen« sei. Die 1882 erschienenen, von Nietzsche als »Saturnalien des Geistes« bezeichneten karnevalistischen Gedankenblitze haben zwar mit Rechtspopulismus nichts zu tun. Die daraus extrahierte Erzählweise soll aber zielsicher »jene ins Stolpern bringen, die vor der Lektüre im Begriffsstand, der Neuen Rechten Herz und Stimme zu geben« (S. 16f).

Das Schwarzbuch verliert sich freilich nicht in rhetorischen Kunststücken, wie sie in neueren Argumentationshilfen (so im Leitfaden »Mit Rechten reden« von Per Leo u. a.) angeboten werden, um bornierte Gesprächspartner zu verunsichern. Es bietet eine Überfülle an Material und Gedankenblitzen, die nicht gerade für Lesefreundlichkeit sorgt, und ist explizit so angelegt, dass man mit der Lektüre einfach irgendwo anfangen kann. Seiner am philosophischen Vorbild geschulten Schreibweise traut der Autor dabei einiges zu und versichert z. B., dass nach Lektüre des Essays Nr. 13 zum Geschichtsrevisio-nismus jeder zurechnungsfähige Leser den Gedanken aufgeben müsse, AfD zu wählen.

Der besagte Essay widmet sich Erik Lehnert, einem Protagonisten der neurechten Intelligenz, promovierter Philosoph, Mitarbeiter eines AfD-MdB und Mitherausgeber des »Staatspolitischen Handbuchs« aus dem Hause des rechtsradikalen »Instituts für Sozialpolitik«, das seit 2021 auch im Visier des Verfassungsschutzes ist. Anhand von Lehnerts Handbuch-Artikel zur (west-)deutschen Vergangenheitsbewältigung belegt Niemeyer exemplarisch, wie der Rechtspopulismus den Schein akademischer Seriosität erzeugt, während es ihm in der Sache eindeutig darum geht, eine Relativierung bzw. »Bagatellisierung der NS-Verbrechen vom Typ Vogelschiss à la Gauland« (S. 444) zu lancieren; also die bekannten zwölf dunklen Jahre als Fußnote einer 1000-jährigen Nationalgeschichte herabzustufen und so das deutsche Nationalbewusstsein

aufzuhellen. Hier zeige sich auch, was AfD-Flügel-Mann Höcke mit seiner Erinnerungspolitischen Wende um 180 Grad gemeint habe: eine Beendigung des ewigen »Schuldults«, auf den sich AfD-Politiker sowieso eingeschossen haben. Man wolle in diesen Kreisen »das Volk der Täter als Volk der Opfer inszenieren« (S. 446).

Diese Kritik trifft zu und Niemeyer erweist sich als profunder Kenner alt- und neurechter Ideologien. Der heutige Rechtspopulismus betreibt ja keine Holocaustleugnung, sein Geschäft ist die Relativierung von Schuld und Schande, die angeblich die deutsche Nation niederdrücken – eine nationale Macht- und Selbstvergessenheit, die die Populisten beseitigen wollen, was im Grunde den Hauptinhalt ihres Programms darstellt. Bei dieser Diagnose vom nationalen Defizit erliegt die Alternativpartei allerdings einem bezeichnenden Missverständnis, verkennt sie doch die politisch-diplomatische Wucht, mit der das neue Deutschland dank seiner außergewöhnlichen Läuterung auf der weltpolitischen Bühne agiert: Die Singularität des Holocaust ist ja mittlerweile zum moralischen Gütesiegel der Nation geworden.

Für den Hausgebrauch, im Innern der Nation, ist sie allerdings eine etwas sperrige Angelegenheit. Hier wird seit Adenauers Zeiten – mit gewissen Konjunkturen – auch die Normalversion gepflegt, dass nämlich das deutsche Volk das eigentliche Opfer einer Clique von NS-Verbrechern war und von diesen missbraucht wurde. Diese Relativierung der NS-Zeit – gutes deutsches Volk, inklusive gute Soldaten, durch böse Kräfte verführt – ist kein Alleinstellungsmerkmal der AfD, sondern Allgemeingut. Das weiß auch Niemeyer und kann es minutiös an der Nachkriegsgeschichte, von Pius XII. und seinem Nazi-Bischof Alois Hudal (der sich nach 1945 zu »einem begeisterten Nazifluchthelfer« entwickelte) über Strauß, Filbinger, Dregger, Waldheim bis zum Militärhistoriker Sönke Neitzel, belegen.

Insofern ist die spezielle Abschreckungswirkung auf potenzielle AfD-Wähler, die der Autor so zuversichtlich

ankündigt, gar nicht gegeben. Das beklemmende Fazit aus dem aufgearbeiteten Material heißt vielmehr: Wer den rechtspopulistischen Beiträgen zum Nationalstolz entgegen treten will, muss sich mit lauter nationalen Selbstverständlichkeiten der alten und neuen Bundesrepublik anlegen. Alles in allem also eine fröhliche Wissenschaft, bei der einem das Lachen im Halse stecken bleibt.

*Johannes Schillo*

## 1700 Jahre jüdisches Leben

Uwe von Seltmann

### **Wir sind da! 1700 Jahre jüdisches Leben in Deutschland**

Erlangen (homunculus Verlag ) 2021  
344 S., 35 Euro



»Wir sind da!« lautet der programmatische Titel dieses Durchgangs durch die jahrhundertealte, wechselvolle jüdische Geschichte auf »deutschem« Gebiet. Die Veröffentlichung zum Festjahr 2021 blickt auf 1700 Jahre jüdisches Leben zurück: 321 wurden Juden auf dem deutschen Territorium erstmals in einem Dekret des römischen Kaisers Konstantin urkundlich erwähnt. Dort geregelt war die Berufung von Juden in Ämter der Kurie und Stadtverwaltung. Es betraf den Stadtrat der römischen Kolonie Colonia Agrippina am Rhein, aus der später die Stadt Köln wurde. Diese Quelle belegt als erste die Existenz von Juden in Mittel- und Nordeuropa. Dass Juden seit 1700 Jahren Teil der Bevölkerung und Gesellschaft sind, ist Anlass für das Jubiläums- und

Erinnerungsprojekt, das die Geschichte und den Kulturbeitrag von Juden sichtbar machen und die Perspektiven einer gemeinsamen Zukunft von jüdischen und nicht jüdischen Menschen ausleuchten will.

Seltmann erzählt die tausendjährige Geschichte aus jüdischer Sicht. In der Auseinandersetzung mit dem Thema leiten ihn diese Fragestellungen: Er nimmt das innerjüdische Leben in den Blick, reflektiert die Bedeutung des deutschen Judentums für die nicht-jüdische Mehrheitsgesellschaft und fragt »Wer sind wir? Wo kommen wir her? Was ist uns wichtig? Welche Gesellschaft wollen wir? Was heißt das für die eigene Herkunft und für das eigene Erbe?« (S. 23) Wie kann zwischen Zerrbild und Idealbild ein reales Bild »vom Juden« vermittelt werden?

Die Beantwortung dieser Fragen bzw. die Annäherung an sie erscheint als anspruchsvolles Unterfangen angesichts des Umfangs von nur 300 Druckseiten. Seltmann ist ein spannender und lehrreicher Durchgang durch die jahrhundertealte vielfältige, facettenreiche, schmerzvolle wie bereichernde Geschichte gelungen, und er zeigt, wie sich jüdisches Leben in der Gegenwart darstellt. »Sie waren zu allen Zeiten eine kleine Minderheit...« so beginnt er seine Erzählung.

Dem einleitenden Kapitel folgt eine Begründung der anstehenden Aufgabe einer »Gegenwartsbewältigung«. Dabei rückt die »Unvergangenheit der Vergangenheit« in den Fokus: Zwar, und dieser Gedanke ist bemerkenswert, zähle die Zeitspanne des Nationalsozialismus und der Schoah nicht zur Geschichte des Judentums, sondern sei Teil der Geschichte der Nationen und Gruppen, die diese Verbrechen begangen haben. Aber diese Vergangenheit prägte das jüdische Selbstverständnis nach 1945 und werde es noch für Generationen prägen, betont der Autor. Die Nachkommen der Mörder und die der Überlebenden teilen eine »Beziehungsgeschichte« (S. 41). Diese jüngste Geschichte werde erinnerungspolitisch bearbeitet. Dabei bewertet er mit anderen Deutschlands Erinnerungspolitik angesichts des ak-

tuell virulenten und offen zu Tage tretenden Antisemitismus in all seinen Spielarten als »Lebenslüge« (S. 39). Aber »Wir sind da!« so lautet das programmatische Motto der Gegenwartsbewältigung aus jüdischer Perspektive. Nicht nur leben heute Juden in Deutschland, ca. 95 000 Mitglieder zählten die jüdischen Gemeinden 2020 nach Angaben des Zentralrates der Juden, um die 200 000 mögen es insgesamt sein. Und dieses Motto bezieht sich auch das, was jüdisches Leben in Gegenwart und Geschichte ausmacht und ausmachte. Die jüdische Welt sei weithin eine unbekannte Welt geblieben, Unwissenheit sei verbreitet und vieles beschwiegen worden (S. 35), bei allem, was über Juden geschrieben worden sei. Die Schoah dürfe bei aller Ungeheuerlichkeit die reiche jüdische Geschichte von der »jiddischen Kultur« (S.40ff.) bis zu den jüdischen Beiträgen zur Weltkultur nicht verdrängen, was die folgenden Kapitel eindrücklich sichtbar machen. Kapitel 3 thematisiert die bedrohte Vielfalt jüdischen Lebens und reflektiert die Suche nach Identität, die in diesen Selbstbezeichnungen zum Ausdruck kommt (S.58): »Deutsche Juden, jüdische Deutsche, und Juden in Deutschland«. Was ist Sache? Die Diskussion darüber, wer Jude, wer Jüdin ist, spitzte sich- jenseits der abstammungsbezogenen Antwort- seit den gesellschaftlichen Umbrüchen im 19. Jahrhunderts mit der Aufklärung, der aufkommenden Religionskritik, den nationalstaatlich orientierten Freiheitsbewegungen und der Industrialisierung zu. Und die damals aufgeworfenen Fragen sind bis heute virulent. Bis ca. 1770 waren Judentum und Christentum getrennt, »Welten für sich«, wie die Geschichtskapitel der Publikation eindrücklich darlegen. Danach begann eine 150-jährige deutsch-jüdische Geschichte, die mit dem Holocaust ihr Ende fand. Die Emanzipation der bis dahin unter diskriminierendem Sonderrecht lebenden, »abgesonderten« Juden, dieses »Geschenk der französischen Revolution«, bedeutete den Eintritt der Juden in die christliche Mehrheitsgesellschaft,

sozusagen den Sprung aus dem Ghetto in die bürgerliche Gesellschaft. Es öffneten sich neue Chancen, bislang versperrte Lebensentwürfe wurden möglich. Aber Entwicklungen wie Assimilation und Akkulturation stellten die Frage nach dem »Wesen« des Judentums, danach, was Juden verbindet mit besonderer Schärfe neu, führten zu einem Wandel in der jüdischen Glaubenspraxis und in den religiösen Traditionen.

Die doppelte Antwort (S. 56f.) auf die Frage, was Juden verbindet, lautet, so der Autor: Verbindend seien die gemeinsamen Werte, die Alltagskultur und eine »eigene lebensweltliche Prägung in der religiösen Kultur«. Und zweifellos waren es Judenfeindschaft und Antisemitismus, als das »älteste soziale, kulturelle, religiöse und politische Vorurteil der Menschheit« (Wolfgang Benz), das ein Bewusstsein einer eigenen, vom Leiden geprägten Schicksalsgemeinschaft hatte, welches die Juden früh im Mittelalter in ihrer Vielfalt zusammenhielt (Michael Brenner).

Um die Perspektiven eines normalen und angstfreien jüdischen Leben in Deutschland nach dem Holocaust und angesichts des wieder salonfähig gewordenen Antisemitismus in der Mitte der deutschen Gesellschaft (S. 90/91) auszuleuchten, lässt Seltmann verschiedene Stimmen zu Wort kommen: Dmitrij Belkin, Tal Alon, Charlotte Knobloch, Rachel Salamander, Micha Brumlik, Wladimir Kaminer, Daniel Cohn-Bendit... prominente Vertreter/-innen, Intellektuelle, hier Beheimatete, Menschen, die aus den Territorien der ehemaligen Sowjetunion zugewandert sind, junge Israelis, die sich besonders vom kulturellen Klima Berlins angezogen fühlen. Bei allen Ambivalenzen zeigen sie den Willen zur Selbstbehauptung und entwickeln Ideen für eine lebendige und lebenswerte Zukunft, vielleicht einer »jüdischen Renaissance« (S. 85): »Wir sind da«, »erybik«, also »trotzdem«, ewig.

Das, was jüdisches Leben ausmacht und prägte, ist Thema des 4. Kapitels: Unter dem Motto »Ich liebe meine Kultur« zeigen die Porträts von sieben

Persönlichkeiten, die exemplarisch für die jeweilige Epoche und Zeit stehen: Vorgestellt werden die Kantorin der jüdischen Gemeinde Braunschweig Svetlana Kundish aus Tschernobyl, Wolf Biermann und Arno Lustiger, Anne Frank, Berta Pappenheim, Moses Mendelson und Glikl bas Judah Leib aus Hameln, die erfolgreiche Geschäftsfrau, die Ende des 16. Anfang des 17. Jahrhunderts lebte.

Die beiden folgenden Kapitel (Kap. 5 und 6) erzählen die Geschichte von den Anfängen bis zur Aufklärung und von der Aufklärung bis zur Gegenwart, detailreich dargeboten. Eine Zeittafel visualisiert die entscheidenden Daten. Zahlreiche Abbildungen, Informationsblöcke und biografische Porträts jüdischer Persönlichkeiten aus unterschiedlichen Epochen illustrieren den Reichtum und das kulturelle Erbe dieser 1700-jährigen Geschichte.

Eindrücklich ist und betroffen macht, wie sich diese Geschichte der Juden immer wieder als Geschichte von Bedrängung, Ausgrenzung, Verfolgung und Flucht, dem Versuch anderswo Wurzeln zu schlagen, sich niederzulassen, neue Existenzgrundlagen zu finden, darstellt. Dieses mit zahlreichem, historischem und aktuellem Bildmaterial illustrierte, erzählende Sachbuch zum Jubiläumsjahr ist sehr zu empfehlen.

Petra Herre

## Zeitgeschichte

Josef Foscepoth  
**Verfassungswidrig! Das KPD-Verbot im Kalten Bürgerkrieg**

Göttingen (Vandenhoeck & Ruprecht) 2021, 2., akt. Aufl., 494 S., 50 Euro

Der Historiker Josef Foscepoth, der aus der katholischen Erwachsenenbildung kommt und in den 1980er Jahren die Ostakademie Königstein leitete, veröffentlichte 2012 die Studie »Überwachtes Deutschland«, die sich zu einem Standardwerk der Zeitgeschichte gemausert hat. Sie liegt mittlerweile in 5. Auflage vor und



wurde auch in die Schriftenreihe der Bundeszentrale für politische Bildung übernommen. Im Journal für politische Bildung (Nr. 3/14) wurde sie als Musterfall historisch-politischer Aufklärung gewürdigt. Sie habe eine gigantische geheimdienstliche Überwachungspraxis der alten BRD aufgedeckt und minutiös nachgewiesen – wie es in der Studie heißt –, »dass die Bundesregierung mit der Durchführung derartiger Überwachungsmaßnahmen mindestens bis 1968 fortgesetzt gegen die Verfassung und geltende Gesetze verstieß«.

Die Publikation war der zweite Akt eines groß angelegten Forschungsprojekts zum Antikommunismus im Kalten Krieg, das zunächst die Freigabe von Millionen bislang unter Verschluss gehaltener staatlicher Dokumente durchsetzte und sie der Öffentlichkeit bekannt machte. Der dritte Akt war die Veröffentlichung der Untersuchung zum KPD-Verbot von 1956. Sie erschien 2017, also in dem Jahr – wie der Autor jetzt in der aktualisierten Neuausgabe schreibt –, »in dem sich das Bundesverfassungsgericht von den Entscheidungsgründen für das KPD-Verbot distanzierte«. So liege nach der juristischen nun auch eine »historiografische Revision« vor, derzufolge »nicht nur die Entscheidungsgründe, sondern das gesamte Verfahren zur Feststellung der Verfas-

sungswidrigkeit der KPD verfassungswidrig war« (S. 468).

Die 2018 mit dem Richard-Schmid-Preis »für herausragende Veröffentlichungen auf dem Gebiet der Juristischen Zeitgeschichte« ausgezeichnete Veröffentlichung macht in einem umfangreichen Dokumentarteil die bislang unter Verschluss gehaltenen hochbrisanten Dokumente erstmals der Forschung und der Öffentlichkeit zugänglich – dies aber nicht als Rückblick auf eine abgeschlossene Episode der Nachkriegsgeschichte. Vielmehr sieht Foschepoth hier Folgewirkungen, die auch aufs heutige Deutschland Einfluss haben. So sei der Überwachungsstandpunkt mit dem Ende des Adenauerstaates keineswegs erledigt gewesen. Ähnliches gelte für das KPD-Verbot, bei dem die Gewaltenteilung systematisch ausgehebelt worden sei. Es war übrigens das einzige wirklich durchgesetzte Parteienverbot der Republik, da die ebenfalls ins

Visier genommene rechtsradikale SRP dem Richterspruch mit einer Selbstauflösung zuvorkam, und beschäftigte Gerichte und Verwaltung in weit über tausend Folgeverfahren bis Mitte der 1970er Jahre.

»Die Kommunistenverfolgung war die größte politische Verfolgung, die der wehrhafte Staat der Bundesrepublik jemals initiierte«, schreibt Foschepoth und verweist auf Adenauers Entscheidung, das NS-Erbe in den Hintergrund zu rücken und die Linke als Feindbild aufzubauen. Diese bundesdeutsche Prämisse reiche mit ihrer »fatalen Unterschätzung des Rechtsradikalismus bis in die Gegenwart. Der deutsche Nationalismus des 20. Jahrhunderts und darüber hinaus bezieht seine zerstörerische Kraft aus zwei Quellen, der des rassistischen Antikommunismus und der des rassistischen Antisemitismus« (S. 467). Foschepoth dokumentiert diese Kontinuität etwa an der Person des Staatssekretärs

Ritter von Lex im Innenministerium, der die prozessführende Stelle beim KPD-Verbotsverfahren leitete. 1933 hatte er der NSDAP gegenüber signalisiert, dass die Bayern-Partei »mit der Niederringung des Marxismus einverstanden« sei. Bei der KPD »könne die Bayerische Volkspartei im weitest gehenden Maße mitgehen«. Bei der SPD »handle es sich um eine Richtung des Marxismus, der gegenüber man weniger die physische Ausrottung als die geistige Überwindung anwenden sollte.«

Das sind die stolzen Anfänge der Nachkriegsdemokratie. Jetzt, 70 Jahre später, wo die Ausmerzung des Marxismus gelungen ist, kommen die Fakten auf den Tisch. Eine historisch-politische Bildung, die die Folgen dieser Gründerzeit in den Blick nehmen will, findet in dem voluminösen Band dazu das einschlägige Material.

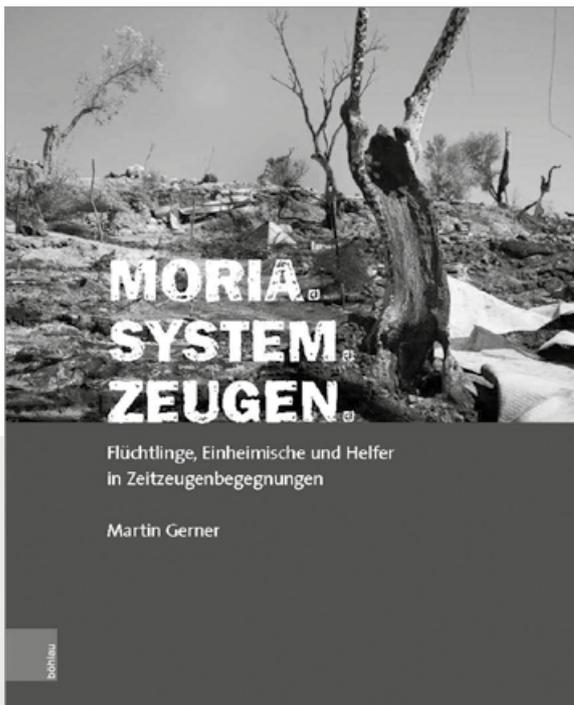
*Johannes Schillo*

### Autor/-innen\* dieses Heftes

**Michael Bergmann**, Deutscher Caritasverband e. V., Referat Soziale Lebenslagen und Solidarität, Karlstraße 40, 79104 Freiburg; **Monika Brolli**, Haus der Frauen, Bildungshaus der Diözese Graz-Seckau, St. Johann/Herberstein 7, 8222 Feistritz-tal; **Ulrike Gentner**, Heinrich Pesch Haus, Frankenthaler Straße 229, 67059 Ludwigshafen; **Carolin Goydke**, Freiwilligen Zentrum Hamburg, Am Mariendom 4, 20099 Hamburg; **Prof. Dr. Michael Hermes**, Katholische Hochschule Nordrhein-Westfalen, Wörthstraße 10, 50668 Köln; **Petra Herre**, Von-Loe-Str. 46, 53639 Königswinter; **Prof. Dr. Gisela Jakob**, Hochschule Darmstadt, Fachbereich Soziale Arbeit, Adelongstraße 51, 64283 Darmstadt; **Dr. Thomas Mäule**, Evangelische Heimstiftung GmbH, Hackst. 12, 70190 Stuttgart; **Erwin Mayer, Sabine Posch**, Katholisches Bildungswerk Wien, Stephansplatz 3/2, Stock, A-1010 Wien; **Johannes Schillo**, In der Maar 26, 53175 Bonn; **Wilma Loitz**, Katholisches Bildungswerk Vorarlberg, Unterer Kirchweg 2, A-6850 Dornbirn; **Prof. Dr. Astrid Schütz, Theresa Fehn**, Lehrstuhl für Persönlichkeitspsychologie und Psychologische Diagnostik /Kompetenzzentrum für Angewandte Personalpsychologie, Universität Bamberg, Markusplatz 3, 96045 Bamberg; **Dr. Michael Sommer**, Blumenthalstr. 52, 45476 Mülheim an der Ruhr; **Prof. Dr. Karsten Speck, Dr. Holger Backhaus-Maul**, Carl von Ossietzky Universität Oldenburg, Institut für Pädagogik, Ammerländer Heerstraße 114-118, 26129 Oldenburg; **Bruno Vogler-Wangler, Dr. Sebastian Friese, Cordula Dörfer**, Katholisches Bildungswerk der Erzdiözese Freiburg, Erzdiözese Freiburg, Karlsruher Str. 3, 79108 Freiburg; **Katharina Zey-Wortmann**, Katholische Erwachsenenbildung Trier, Weberbach 17, 54290 Trier

\* Bei mehreren Autor/-innen wird die Adresse des/der jeweils ersten genannt.

## ERSTMALS ERZÄHLT EIN BUCH VON DER TRAGÖDIE DER MENSCHEN IN MORIA UND AUF LESBOS



Martin Gerner

**Moria. System. Zeugen**  
Flüchtlinge, Einheimische und  
Helfer in Zeitzeugenbegegnungen

2021. 168 Seiten mit zahlr. farb. Abb.,  
kartoniert

€ 25,00 D | € 26,00 A

ISBN 978-3-412-52389-3

Klar wird: Der Fall Moria ist nicht abgeschlossen. Vielmehr verdichtet sich das Bild eines politischen wie humanitären Versagens auf lokaler, nationaler und europäischer Ebene, das im Brand vom 8./9. September 2020 kulminierte. Wie konnte es dazu kommen? Wie funktionierte das System Moria? Der Autor hört seinen Protagonist:innen aufmerksam zu: Kindern und Erwachsenen, mit verschiedensten Herkunftsgeschichten, Flucht- und Gewalterfahrungen und ihren Hoffnungen und Plänen für eine ungewisse Zukunft. Aber auch die Bewohner:innen von Lesbos sowie Helfer:innen kommen zu Wort. Die Gegenüberstellung der verschiedenen Perspektiven öffnet Türen zum Verständnis der vielfältigen Spannungen. Fotografien und Erzählungen zeugen von der kulturellen Verwirrung zwischen den Akteur:innen vor Ort, aber auch von Annäherung und möglichen Auswegen aus der Schockstarre der europäischen Asylpolitik. Der Autor zeigt auf, wie sich ein kollektives Gedächtnis zum Fall Moria herausbilden kann, das Mahnung mit Hoffnung verbindet.

böhlau



## EINE PHILOSOPHISCHE REISE DURCH UNSERE NOTWENDIG UNSICHERE WELT HIN ZU EINEM GELINGENDEN LEBEN

Rainer Zech  
**Gelingendes Leben in einer unsicheren Welt**

Ein ethischer Kompass

2022. 182 Seiten mit 1 Tab., kartoniert

€ 23,00 D

ISBN 978-3-525-40795-0

Auch als e-Book erhältlich.

Klimawandel, Terrorismus, Finanzkrisen, Demokratiekrise, Viruspandemie prägen unsere Welt. Aus der grundlegenden Unsicherheit des Lebens und der Fluidität des menschlichen Selbst lassen sich Aufgaben für ethisch verantwortliches Handeln ableiten. Rainer Zech plädiert für den Übergang von einer Ethik der Arbeit zu einer Ethik des Lebens. Ethisch verantwortliches Handeln hat dabei nicht nur die eigene Würde, sondern die Würde alles Lebendigen im Blick. Zechs Reflexionen gipfeln im Ziel gelingenden Lebens, das zugleich Ziel der Ethik ist. Sogar ein gelingendes Sterben könnte möglich sein.

