

Gebraucht, nicht geliebt

Ehrenamtliche Mitarbeit in der kirchlichen Erwachsenenbildung

Ehrenamtliche Mitarbeit ist ein festes Strukturelement der Erwachsenenbildung beider großer Kirchen. Sie wird nicht nur organisationstheoretisch, sondern auch theologisch begründet und bis auf Luthers Konzept vom allgemeinen Priestertum der Gläubigen oder - auf katholischer Seite - zum ekklesiologischen Leitbild des "Volkes Gottes auf dem Weg" zurückgeführt, das vom Zweiten Vatikanischen Konzil entwickelt worden ist und den Laien eine aktive Rolle in der Entwicklung der Gemeinde und des "Weltdienstes der Kirche" eröffnet hat.

In der Praxis hat das Ehrenamt wesentlich dazu beigetragen, dass kirchliche Bildungsarbeit lebensweltorientiert ist und im Nahraum der Adressaten, nämlich in der kirchlichen Gemeinde "vor Ort" geplant, durchgeführt und evaluiert wird.

Allerdings ist den Akteuren selbst - den ehrenamtlichen MitarbeiterInnen - und deren Motiven, Handlungsfeldern und Kompetenzprofilen in der Aufbauphase der Erwachsenenbildung nach 1970 und im Zuge der Professionalisierungsdebatte nur wenig Aufmerksamkeit geschenkt worden. Diese Situation hat sich seit etwa zehn Jahren in Ansätzen verändert.

Im folgenden sind einige Elemente zusammengefasst, die sich aus Mitarbeiterbefragungen herauslesen lassen. Dabei ist auf eine Studie über Ehrenamtliche des Bildungswerks der Erzdiözese Freiburg (Tippelt, 1998) und einen Forschungsbericht "Qualitätsverständnis und Qualitätssicherung bei kirchlichen Trägern der Erwachsenenbildung" der Universität Kaiserslautern (Arnold, 1999) zurückgegriffen. Grundlegend sind allerdings ältere Untersuchungen aus den Jahren 1989 bis 1991 über "Situation, Selbstverständnis, Qualifizierungsbedarf nicht-hauptberuflicher MitarbeiterInnen in der Deutschen Evangelischen Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung" (Jütting (Hrsg.), 1992). Im Rahmen ihrer Evaluation unter dem Titel "Anspruch und Wirklichkeit katholischer Erwachsenenbildung im Lande Niedersachsen aus der Perspektive des Leitbildentwurfs und der Praxis der KEB" hat Prof. Dr. Martina Blasberg-Kuhnke (Universität Osnabrück) im Herbst 2001 rund 100 Ehrenamtliche der KEB Niedersachsen befragt. Ergebnisse werden allerdings erst im kommenden Herbst vorliegen.

1. Festes Engagement

Ehrenamtliche Mitarbeit in der Erwachsenenbildung ist kein Intermezzo. Im Durchschnitt waren die im Rahmen der Jütting-Studie Befragten bei einem Durchschnittsalter von 48 Jahren bereits seit 10 Jahren tätig und investierten ein regelmäßiges Zeitvolumen von sechs Stunden in der Woche. Die Tätigkeit war mit einer langfristigen Perspektive verbunden, es gab nur geringe Fluktuationsneigung.

In der Freiburger Untersuchung von 1988 war das Bild ähnlich: Dort betrug die durchschnittliche Amtszeit 11,3 Jahre, der wöchentliche Zeiteinsatz lag zwischen 0,5 und 19 Stunden, im Mittel bei zwei Wochenstunden. Mehr als 70 % der Mitarbeiter/innen hatten keine Vorstellungen darüber, wann sie ihr Amt aufgeben wollten.

Diese Stabilität deutet auf ein eher traditionelles Ehrenamtsverständnis. Elemente wie zeitliche Befristung und Passung zur Lebenssituation, wie sie dem "neueren Ehrenamt" zugeschrieben werden, lassen sich nicht ausmachen.

2. Kein definiertes Tätigkeitsprofil

Ehrenamtlich Tätige nehmen unterschiedliche Aufgaben wahr, sowohl auf der makrodidaktischen Ebene der Themen- und Programmplanung als auch im mikrodidaktischen Bereich. Dazu gehören die Moderation von Veranstaltungen, Unterrichtstätigkeit und die Leitung von Gesprächskreisen und festen Gruppen, z.B. Eltern-Kind-Gruppen, die weitgehend selbstorganisiert und längerfristig an einem Problemfeld arbeiten.

Mischformen des Engagements sind üblich: So übernimmt jemand gegen Entgelt eine Kursleitertätigkeit, engagiert sich aber zugleich ehrenamtlich in der eigenen Kirchengemeinde bei der Programm- und Themenplanung, nimmt vielleicht am Fernstudium Erwachsenenbildung der Evangelischen Kirche in Deutschland teil und strebt längerfristig an, seinen Lebensunterhalt in der Erwachsenenbildung zu verdienen. Um dieser Durchmischung der Tätigkeits- und Motivprofile gerecht zu werden, hat die Jütting-Studie von 1992 den etwas bemüht wirkenden Terminus "Nicht-Hauptberuflichkeit" gewählt.

Besondere Aufmerksamkeit verdient die starke Beteiligung Ehrenamtlicher an der Programmplanung in der kirchlichen Erwachsenenbildung. Sie bedeutet aus didaktischer Sicht: Themen kommen durch lebensweltliche Bezüge zustande. Sie sind weniger durch Rahmenpläne, Aktionsprogramme und Curricula zentral gesteuert, sondern eher durch Interessensfelder, die sich in der unmittelbaren Nähe der Adressaten artikulieren. In ihrem Selbstverständnis zeichnen sich Ehrenamtliche denn auch weniger durch spezifisches Fachwissen aus denn durch die Nähe zu den Milieus "vor Ort". Sie wissen, "was in ihrer Gemeinde ankommt". In ihrem planerischen Denken spielen "die Gemeinde" und ihre Netzwerke eine zentrale Rolle. Sich hier zu engagieren lohnt sich selbst dann, wenn Entwicklungen in der Weltkirche oder auf diözesaner Ebene Anlass zu Kritik und Distanzierung geben.

3. Typologien

Auf beeindruckende Weise zeigen sich die ehrenamtlichen Erwachsenenbildner als "Aktivbürger": 75 % von ihnen haben ein weiteres Ehrenamt in einem anderen sozialen Feld. Es sind also engagierte Menschen. Die Jütting-Studie nennt neben zwei "pädagogischen" Typen - Kursleiter und Gesprächskreisleiter - zwei andere, eher überfunktional orientierte Typen: Funktionsträger und Kirchenaktivist. Letzterer übernimmt vielerlei Aufgaben innerhalb der Kirchengemeinde, je nach Bedarfslage. Das kann auch die Erwachsenenbildung sein, zumal dann, wenn sich für diese Aufgabe niemand sonst findet und sie zugleich Gestaltungsräume verspricht. Für sein Engagement führt der Kirchenaktivist religiöse Gründe an.

Hier deutet sich allerdings eine wichtige Entwicklung an, die bislang nicht näher untersucht worden ist und mehr Aufmerksamkeit verdient: Für die nachwachsende Generation der 19- bis 35-jährigen Ehrenamtlichen macht Jütting nämlich eine stärker ausgeprägte Fachlichkeit und eine gewisse Kirchenferne aus. Auf ihrer Motivscala stehen finanzielle Beweggründe höher als religiöse. Grundsätzlich könnten sie auch in nicht-kirchlichen Einrichtungen tätig sein.

Nach ihrem Selbstbild gefragt, verstehen sich Ehrenamtliche generell weniger als Planungsexperten und geschulte Pädagogen, mehr als allgemein gebildete Sachkundige ("Generalisten") und motivierende Mitlerner. In der Freiburger Studie nehmen rund 30 % der Befragten überfachliche Qualifikationen wie Planungstalent, Menschenführung, Durchhaltevermögen und Teamfähigkeit für sich in Anspruch, weitere 30 % nennen fachliche Qualifikationen wie Buchführung, Kassenverwaltung, Textgestaltung, Umgang mit Behörden, Bedienung von Medien und technischen Geräten. Das ist ein überraschender Befund, denn er deutet darauf hin, dass Ehrenamtliche zwar in großem Umfang Themen und Programme planen, sich selbst aber in diesem Feld keine ausgewiesenen Kompetenzen zuschreiben und dies auch nicht als spürbaren Mangel sehen.

4. Qualitätsverständnis

Die Kaiserslauterner Untersuchung (Arnold, Wiekenberg 1999) zeigte, dass Ehrenamtliche unter Qualitätssicherungsaspekten wenig an konzeptionellen Überlegungen der Bildungseinrichtung und an rückblickenden Auswertungen oder noch ambitionierteren evaluativen Verfahren beteiligt sind. Viel stärker als die Neben- und Hauptamtlichen messen sie Erfolg daran, ob "die Veranstaltung findet genügend Teilnehmer" gefunden hat, nicht so sehr an ihrem Verlauf, ihrer didaktischen Struktur, nachhaltigem Lernerfolg oder erhaltenen Rückmeldungen. Entsprechend wünschen sie sich im Hinblick auf eine Qualitätsverbesserung kirchlicher Bildungsarbeit eine optimierte Bedarfserhebung und ein "aktuelleres" zentrales Themenangebot, also Elemente, die ihre Einschätzung einer guten Veranstaltung unterstützen: Sie ist es dann, wenn sie überhaupt stattfindet.

5. Beheimatung

Eines der überraschendsten Ergebnisse der Jütting-Studie von 1992 war, dass rund zwei Drittel der EEB-Mitarbeiter als ihren "Arbeitgeber" nicht die evangelische Erwachsenenbildung (EEB) angaben, sondern die evangelische Kirche bzw. ihre Werke und Verbände. Nur eine Minderheit hat ein ausgeprägtes Institutionenbewußtsein, die EEB als formal und sachlich eigenständige Institution war bei vielen "nicht angekommen". Dazu passt, dass auf die Frage nach den Gründen für das Engagement viele Freiburger Mitarbeiter angaben: "Weil ich darum gebeten worden bin". Offenbar sind sie nicht nur generell altruistisch motiviert, sondern haben sich vom Pfarrer, Pfarrgemeinderat oder Kirchenvorstand für diese Aufgabe ansprechen und/oder auswählen lassen. Deutlich seltener geben sie an, ihr Ehrenamt aus eigenem Antrieb auszuüben oder sogar aus der Überlegung heraus, es könnte ihnen Vorteile bringen. Vor diesem Hintergrund fällt auf, dass ihre Arbeitsbedingungen anschließend eher schlecht sind: mehr als 80 % verfügen nach der Freiburger Studie über keine kirchlichen Räume für ihre Büroarbeit, 67 % haben keinen eigenen Schlüssel zu Gemeindezentrum, 64 % können weder Kopiergerät noch Telefon oder Fax benutzen. 77 % haben kein eigenes Budget, 57 % erhalten ihre Unkosten nicht erstattet.

6. Rekrutierung

Die Institutionen der kirchlichen Erwachsenenbildung haben keine ausgeprägten Strategien zur Gewinnung ihrer ehrenamtlichen Mitarbeiter entwickelt. Ausschreibungen, Auswahl- und Bewerbungsverfahren existieren praktisch nicht. 40 % der Ehrenamtlichen sind überhaupt nicht in ihre Tätigkeit eingeführt worden, bei den anderen geschah die Einführung entweder durch den Vorgänger im Amt oder durch das in der Gemeinde bestehende Team des Bildungswerks. Die Hauptamtlichen spielten bei der Einführung eine geringe Rolle, Qualifizierungsangebote sind selten.

7. Strategielücke

Als Gesamteindruck stellt sich ein, dass das Zusammenspiel von Haupt-, Neben- und Ehrenamtlichen im Sinne eines einheitlichen professionellen Handelns bislang nicht ausreichend entwickelt ist. Ehrenamtliche nehmen an zentralen Dienstbesprechungen, Planungs- und Auswertungstagungen kaum teil, ihre "Vor-Ort-Erfahrungen" fließen dort zu wenig ein. Statt dessen wird ihr Alltag durch Routine-Handeln geprägt: Presse-Ankündigungen für eine bevorstehende Veranstaltung, Absprachen mit Gruppen innerhalb der Gemeinde, aber auch Schlüsseldienste, Postversand, das Anbringen von Plakaten, Ausfüllen von Formularen und das Stühle-Rücken im Vortragsraum. Da Pläne zur Integration der verschiedenen Mitarbeitererebenen fehlen, gibt es auch keine Rekrutierungsstrategien und nur bescheidene Fortbildungsangebote. Hier zeigen sich allerdings neue Ansätze: Wo ehrenamtliche Mitarbeiter eher aus einem "neuen" Ehrenamtsverständnis heraus agieren, sind sowohl verbindliche Fortbildungen wie Unterstützungsangebote in Form von Coaching, Supervision und kollegialer Beratung erwünscht und durchsetzbar. So hat die Evangelische Erwachsenenbildung Niedersachsen

im Rahmen ihrer Qualitätszirkelarbeit entsprechende Standards für die Leiterinnen von Eltern-Kind-Gruppen festgeschrieben.

Literatur:

Rolf Arnold, Uwe Wieckenberg: Qualitätsverständnis und Qualitätssicherung bei kirchlichen Trägern der Erwachsenenbildung. Erste Tendenzen und Interpretationen. Ein Forschungsbericht. Pädagogische Materialien der Universität Kaiserslautern Nr. 6, Kaiserslautern 1999

Dieter H. Jütting (Hrsg.): Situation, Selbstverständnis, Qualifizierungsbedarf. Nicht-hauptberufliche MitarbeiterInnen in der Deutschen Evangelischen Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung - Empirische Studien. Frankfurt, Berlin, Bern, New York, Paris, Wien 1992

Sibylle Hettwer, Rudolf Tippelt: Sichtbarer Erfolg. Eine Umfrage unter den Ehrenamtlichen des Bildungswerks. Universität Freiburg, Lehrstuhl für Erziehungswissenschaft II (Unveröffentl. Manuskript), 1998.
