



KBE

KOMPETENZ
BRAUCHT
ERFAHRUNG

KATHOLISCHE
BUNDESARBEITSGEMEINSCHAFT
FÜR ERWACHSENENBILDUNG

ENGAGEMENT UND BILDUNG

Ohne Ehrenamt keine Zukunft für Kirche und Gesellschaft!

Herausforderungen für die Katholische Erwachsenenbildung

EHRENAMTLICHE SIND EINE BEGEHRTE – VIELERORTS GAR HEISS UMKÄMPFTE – RESSOURCE GEWORDEN.

Die veränderten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, wie etwa die Skepsis gegenüber Großorganisationen inklusive der Kirchen, veränderte Lebensentwürfe, hoher Berufstätigkeitsanteil, steigende Mobilitätsnotwendigkeiten etc., aber auch ein gestiegenes Selbstbewusstsein ehrenamtlich Engagierter und ein klareres Wissen darüber, wie das potentiell interessante Ehrenamt für einen selbst gestaltet sein soll, damit es als attraktiv wahrgenommen wird, führen zu deutlich spürbaren Veränderungen im Hinblick auf ehrenamtliches Engagement in der Kirche, den Verbänden und auch der Zivilgesellschaft.

Gleichzeitig sind immer mehr Menschen bereit, sich ehrenamtlich zu engagieren, wenn auch nicht mehr unbedingt auf die traditionelle Art. Dies belegen z. B. die Erfahrungen im Kontext des Bundesfreiwilligendienstes und auch Studien wie der Freiwilligensurvey. Das führt dazu, dass sich Selbstverständlichkeiten ändern, Rahmenbedingungen neu verhandelt, neue Rekrutierungswege erschlossen, Unterstützungs- und Servicesysteme neu aufgestellt und die Anerkennungskultur überdacht werden müssen.

Katholische Erwachsenenbildung in Deutschland ist ohne ehrenamtliches Engagement undenkbar! So sind wir in besonderer Weise herausgefordert, unseren Fokus auf die Bedingungen ehrenamtlichen Engagements in Kirche, in Gesellschaft, aber auch auf die eigenen Strukturen zu richten, eine adäquate Ist-Analyse vorzunehmen, aktuelle Herausforderungen zu benennen und notwendige Veränderungen zu beschreiben.



Das Ergebnis liegt mit dieser Veröffentlichung vor Ihnen. Mit dieser Publikation möchten wir Sie zum Diskutieren, Experimentieren und Weiterverändern einladen!

Für ihr Engagement im Rahmen der Erstellung dieser Publikation möchte ich allen Beteiligten herzlich danken: den Gremien der KBE für ihre engagierte Diskussion, der Geschäftsstelle und vor allem den Mitgliedern der Kommission „Engagement und Bildung“, Matthias Berg, Volker Hohengarten, Gregor Piaskowy und Michael Schreiber.

Elisabeth Vanderheiden

Stv. KBE-Vorsitzende

1. ANLIEGEN

Die Mitgliederversammlung der KBE möchte auf Basis der Vorarbeiten der Kommission Engagement und Bildung mit ihrem Impulspapier „Ohne Ehrenamt keine Zukunft für Kirche und Gesellschaft! – Herausforderungen für die Katholische Erwachsenenbildung“ die Reflexion und Diskussion innerhalb der Einrichtungen der Katholischen Erwachsenenbildung und darüber hinaus anregen und zur nachhaltigen Verbesserung der Förderung von ehrenamtlichem Engagement beitragen.

Es soll

1. der Positionsbestimmung innerhalb der KBE und ihrer Mitgliedseinrichtungen (Kapitel I),
2. der Unterstützung bei der Interessenvertretung im kirchenpolitischen Kontext (Kapitel II) sowie
3. der Unterstützung bei der Interessenvertretung im bildungspolitischen Bereich (Kapitel III) dienen.

Um das weitere Gespräch zur Selbstreflexion und Standortbestimmung im Hinblick auf diese drei Bereiche anzuregen, wurde im Kapitel I ein Fragenkatalog angefügt.

2. BEGRIFFSKLÄRUNG

Ehrenamtliches Engagement ist freiwillig, nicht auf materiellen Gewinn gerichtet, orientiert sich am Gemeinwohl und wird in der Regel gemeinschaftlich ausgeübt. Überwiegend findet der Begriff des Ehrenamts in diesem Papier Verwendung. In der aktuellen Debatte wird heute in der Regel über freiwilliges oder bürgerschaftliches Engagement gesprochen, da freiwilliges Engagement sich nicht zwingend auf ein Amt und insbesondere der damit oft noch verbundenen lang-

fristigen Ausübung eines solchen beziehen muss. Obwohl der Begriff Ehrenamt, insbesondere in Bezug auf die Veränderungsansprüche, die freiwillig Tätige an die Rahmenbedingungen ihres Engagements haben, nicht ganz trennscharf ist, wird er im Impulspapier verwendet: Zum einen ist er sehr stark in der Katholischen Kirche, ihren Verbänden und Organisationen verankert, zum anderen wurde eine Verwendung beider Begriffe als nicht lesefreundlich bewertet.

Die Diskussion um das Ehrenamt wird in der Katholischen Kirche sehr lebendig und aus vielen Blickwinkeln heraus geführt. Daher liegen dazu auch eine Reihe geeigneter Veröffentlichungen vor, auf die sich die Kommission in ihrem Impulspapier bezieht.¹

3. DIE AUSGANGSLAGE

Trotz der gewaltigen Umbrüche, denen sich die Katholische Kirche in Deutschland aktuell gegenüber sieht, ist die Erwachsenenbildung in den meisten Bistümern stark auf die Gemeinde vor Ort ausgerichtet und lebt dort von ihren ehrenamtlich Engagierten. Diese stellen sicher, dass lebensraumorientierte und bedarfsgerechte Erwachsenenbildungsangebote konzipiert und realisiert werden. Sie gewährleisten die Einbindung der Erwachsenenbildung in das sonstige gemeindliche Leben, etwa durch die Anbindung an den Pfarrgemeinderat. Dieses Netz von Ehrenamtlichen ist unverzichtbares Qualitätsmerkmal und entscheidend für das Vorhalten einer nahezu flächendeckenden Struktur von Angeboten der Katholischen Erwachsenenbildung.

Damit auch zukünftig das vielfältige und professionelle Engagement der ehrenamtlich Engagierten sichergestellt werden kann, bedarf es weiterhin der qualitativen Angebote von Seiten der Katholischen Erwachsenenbildung und ihrer Kooperationspartner.

1) Ein großer Teil der Passagen aus den Vorbemerkungen 5, dem Kapitel 1,2 und das Arbeitsblatt sind dem Beschluss der Vollversammlung des Katholikensrats im Bistum Trier vom 23. Oktober 2010 und große Teile des Kapitels 1,3 sind aus Hohengarten, Volker: Strategische Kooperation mit Einrichtungen der Erwachsenenbildung im Rahmen des „Prozesses“ des Freiwilligenmanagements, Hausarbeit 2008 entnommen. Um die Lesbarkeit zu erleichtern sind diese – in Absprache mit den Autor/innen – nicht im Text gekennzeichnet.

4. KOMPETENZEN VON EHRENAMTLICHEN ALS ZUSTÄNDIGKEIT UND BEFÄHIGUNG

Ehrenamtlichen sind, wie jedem Christen, von Gott Charismen geschenkt. Damit ist die Absicht Gottes verbunden, dass sie diese in das Leben der Kirche einbringen dürfen, aber auch sollen.² Dazu müssen diese Charismen (im Sinne von Befähigungskompetenz) entfaltet, weiterentwickelt und geschult werden – eine klassische Aufgabe der Katholischen Erwachsenenbildung und auch der hauptamtlichen Mitarbeiter/innen. Und es bedarf der Zuweisung eines Handlungsraums (im Sinne von Zuständigkeitskompetenz), verbunden mit aufgabenbezogenen Absprachen zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen. Dabei ist der Respekt vor den Ehrenamtlichen – ihren Charismen und Aufgaben sowie ihrer Verantwortung – sowie ihre Ermutigung zum Engagement maßgeblich.

Für alle hauptberuflichen pastoralen Dienste gilt, dass sie die Ehrenamtlichen begleiten und fördern, ihnen aber nicht die Verantwortung und die Aufgaben abnehmen. Die neu entstehenden und sich ausweitenden ehrenamtlichen Dienste bedürfen vielfältiger Unterstützung, z.B. der Aus- und Fortbildung und der ermutigenden Begleitung. Dabei ist es wichtig der Frage nachzugehen, wie ehrenamtliche Betätigung begründet wird, was Menschen dazu motiviert, beziehungsweise davon abhält, sich zu engagieren, welche Entwicklungsperspektiven bestehen und welche Rahmenbedingungen für gelingendes Engagement gegeben sein müssen. Genau hierin ist ein wesentlicher Dienst der hauptberuflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu sehen.

2) Charismen verstanden als Recht und Verpflichtung. Vgl. Zentralkomitee der deutschen Katholiken: Für eine Kultur des Ehrenamtes. Handlungsempfehlungen an Verantwortliche in Kirche und Gesellschaft. Bonn, Juni 2004, S. 4.

5. HERAUSFORDERUNGEN AN ZEITGEMÄSSES EHRENAMT IN KIRCHE UND GESELLSCHAFT

Nicht nur die Kirche, sondern auch die Gesellschaft insgesamt, lebt vom ehrenamtlichen Engagement der Menschen.

Untersuchungen zeigen, dass die Menschen zunehmend veränderte Anforderungen an ihr Engagement stellen: klare und präzise Aufgabenstellung, zeitliche Befristung, Berücksichtigung ihrer Charismen, Angebote zur Qualifikation, Erzielen von Wirksamkeit und Erfolgen, persönlicher Kompetenzgewinn, spürbare Anerkennung und wirksame Teilhabe.

Ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geben durch ihre sozialen Kontakte und ihre auf alltägliche Erfahrungen gegründete Sichtweisen sowie durch die Unterschiedlichkeit ihrer Charismen Zeugnis ihrer Werteorientierung und Grundüberzeugung. In der Vielfalt und Vielschichtigkeit liegt die Chance eines prophetischen Potentials, zumal oft gerade ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Menschen im Blick haben, die am Rande stehen (Option für die Armen). Durch den Dienst der ehrenamtlich Tätigen kann es gelingen, den Herausforderungen einer differenzierten Gesellschaft besser Rechnung zu tragen.

In einer pluralen, durch den Freiheitswillen des Einzelnen geprägten Gesellschaft wird eine selbstbestimmte, den Fähigkeiten und zeitlichen Ressourcen entsprechende, mit Wirkungsmacht versehene Ausgestaltung eines veränderten ehrenamtlichen Engagements zwingend notwendig sein. Damit wird Offenheit gegenüber neuen Formen des Ehrenamtes notwendig, die sich z.B. durch Projektbezogenheit und Organisationsunabhängigkeit der Beteiligten auszeichnet.

Im ehrenamtlichen Handeln wird die Vielschichtigkeit des christlichen Handelns im Sinne eines Weltgestaltungsauftrages erkennbar. Im kirchlichen Ehrenamt begegnen wir – wie in vielen anderen Feldern ehrenamtlichen Engagements – noch immer häufig der traditionellen Aufteilung der Aufgaben zwischen den Geschlechtern. Diese Aufteilung verändert sich aber im Zuge der gesellschaftlichen

Entwicklung. So ist die vor Jahren noch recht ausgeprägte Trennung von typischer „Frauenarbeit“ in caritativen Feldern (verbunden mit der Vorstellung des Dienens) und „Männerarbeit“ im Gremienbereich (verbunden mit der Vorstellung des Leitens) nicht mehr so verbreitet. Diese Entwicklung gilt es auf der Grundlage des christlichen Menschenbildes, das die Ebenbürtigkeit von Frau und Mann verbürgt, offensiv zu stärken. Dies kann gelingen, indem

- Frauen und Männer ermutigt werden, sich gleichermaßen an allen Feldern des Engagements zu beteiligen,
- ihre Ansprache verändert wird,
- Rollenbilder reflektiert, aber
- auch neue, partizipative und an den Charismen orientierte Angebote entwickelt und
- bei den Strukturen des Ehrenamtes die Vereinbarkeit mit dem Familien- und Berufsleben stärker berücksichtigt werden.

Einer weiteren Herausforderung hat sich kirchliches Ehrenamt zu stellen: Auch jene, die sich aufgrund ihrer Herkunft oder ihrer Lebenssituation eher selten ehrenamtlich betätigen oder betätigen können, sollten zu solchem Engagement ermutigt und befähigt werden. Zu denken ist in diesem Zusammenhang auch an Menschen aus benachteiligten Milieus, Alleinerziehende, an Menschen mit Behinderung und an Menschen mit Migrationshintergrund. Auch deren Erfahrungen und Sichtweisen können das Gemeinde-/Verbandsleben bereichern. Und umgekehrt kann auch für diese Menschen ehrenamtliches Engagement eine Bereicherung darstellen.



I. VERORTUNG/POSITIONSBESTIMMUNG INNERHALB DER KBE UND IHRER MITGLIEDSEINRICHTUNGEN

Das Kapitel I des Impulspapiers zielt auf die Reflexion und Standortbestimmung innerhalb der Erwachsenenbildungseinrichtungen. Diese sind einerseits oft aus dem Engagement Ehrenamtlicher entstanden und werden davon heute noch getragen, stehen aber andererseits vor hohem Professionalisierungsdruck, dem nur durch den Einsatz entsprechend qualifizierter Mitarbeiter/innen begegnet werden kann.

Die folgenden Überlegungen sollen helfen, die Diskussion über den Stellenwert und die Zukunft des Ehrenamtes in der eigenen Einrichtung zu führen.

1. AUSGANGSLAGE

Kirche und Gesellschaft stehen vor gewaltigen Umbrüchen. Bindungen an feste Gruppen lösen sich auf. Im Informationszeitalter ist der Einzelne zunehmend darauf angewiesen, sich im pluralen Angebot von Werten und Meinungen seinen Standort selbst zu suchen. Auch Kirche muss sich neu verorten.

„Damit die Kirche vor Ort bleiben kann, braucht sie neue Orte, deren Neuheit die Kategorien Überschaubarkeit, Dauer und religiösen Alleinvertretungsanspruch überschreitet. In Zeiten der irreversiblen Unüberschaubarkeiten und der religiösen Selbstbestimmung kann Pastoral nur an vielen differenzierten, vernetzten und konkurrenzfrei agierenden Orten gelingen.“³

Dies hat sowohl Auswirkungen auf das Selbstverständnis und die Aufgaben der (ehrenamtlichen) Laien wie auf die Struktur und Ausrichtung der Katholischen Erwachsenenbildung. Nach wie vor ist sie in den meisten Bistümern auf die Gemeinde vor Ort ausgerichtet und lebt dort von ihren ehrenamtlich Engagierten. Diese stellen sicher, dass lebensraumorientierte und bedarfsgerechte Erwachsenenbil-

3) Bucher, Rainer: Das Ende der Überschaubarkeit in Herder Korrespondenz Spezial 1-2011, S.6

dungsangebote konzipiert und realisiert werden und gewährleisten die strukturelle Einbindung der Erwachsenenbildung in das gemeindliche Leben, etwa durch die Anbindung an den Pfarrgemeinderat. Ohne dieses Netz von Ehrenamtlichen wäre das Vorhalten einer nahezu flächendeckenden Struktur von katholischen Erwachsenenbildungsangeboten kaum vorstellbar.

Wo dieses Netz nicht mehr aufrecht zu erhalten ist, müssen neue Konzepte entwickelt und erprobt werden. Ziel muss es sein, weiterhin sicherzustellen, dass die vielfältigen Bedarfe von ehrenamtlich Engagierten mit qualitativen Angeboten von Seiten der Katholischen Erwachsenenbildung und ihren Kooperationspartnern befriedigt werden können.

Vor dem Hintergrund der derzeitigen Aufbrüche muss sich auch der Blick auf die Ehrenamtlichen ändern.

2. RAHMENBEDINGUNGEN UND HANDLUNGSAUFRÄGE FÜR EINE GELINGENDE MITARBEIT VON EHRENAMTLICHEN

2.1 Entwickeln einer Sensibilität für Bedürfnisse

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

2.2 Beschreibung von Aufgaben

Wer sich ehrenamtlich engagiert, braucht vor der Übernahme eines Amtes klar beschriebene Aufgaben. Dies dient der Orientierung und ist Entscheidungsgrundlage zur Übernahme des Amtes oder einer Aufgabe. Ebenso werden Verbindlichkeiten, Grenzen und Pflichten genannt, aber auch Freiräume und Gestaltungsmöglichkeiten. Hauptberuflich und ehrenamtlich Mitarbeitende müssen sich in ih-

ren Aufgaben ergänzen. Aufgaben sollten überschaubar, begrenzt und an den Interessen und Fähigkeiten orientiert sein. Begrenztes projektorientiertes Engagement ist gleichwertig neben langfristiger ehrenamtlicher Mitarbeit zu sehen. Im Falle auftretender Konflikte zwischen Ehren- und Hauptamtlichen sollten entsprechende Konfliktlösungsverfahren vorgesehen werden, etwa durch die Möglichkeit einer Mediation etc.

2.3 Vereinbarung konkreter Absprachen

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

2.4 Erstattung von Kosten

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

2.5 Einplanen von Ressourcen

Persönliche Begleitung und Einarbeitung in die Aufgabe sind eine Voraussetzung für ehrenamtliche Betätigung. Begleitung, Einarbeitung und fachliche Unterstützung sind Bedingungen für Zufriedenheit und Freude im ehrenamtlichen Engagement. Das Angebot von Erfahrungsaustausch und Besinnung auf die Wurzeln des Engagements schützt vor Überforderung und Isolation. Gleichzeitig hilft es, die

persönlichen Grenzen und Möglichkeiten so einzuschätzen, dass sie als ein Zugewinn an Kompetenz und persönlicher Reife erlebt werden. Qualifiziert arbeiten zu können, trägt zu einer hohen Motivation bei. Für Ehrenamtliche sollten ausreichende und adäquate Fortbildungsangebote zur Verfügung stehen und ihnen kostenfrei – bzw. von der entsendenden Organisation bezahlt – angeboten werden.

2.6 Schaffung von Beteiligungsmöglichkeiten

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

2.7 Förderung von Anerkennung

Eine Kultur der Anerkennung ist für ehrenamtlich Tätige auf zwei Ebenen erforderlich: Auf der formellen Ebene sollten sie Anteil an grundlegenden Standards, z.B. Versicherungsschutz, „Dankeschön-Veranstaltungen“ sowie Fortbildungs- und Qualifizierungsangeboten erhalten. Auf der persönlichen Ebene müssen Anerkennung und Belohnung individuell erlebt werden können. Was für den einen die offizielle Verleihung einer Ehrennadel ist, kann für den anderen das persönlich zugesprochene Lob sein.

Inhalt und Zeitaufwand sollen durch einen Nachweis dokumentiert und bestätigt werden. Im Ehrenamt können Qualifikationen und Kompetenzen erworben werden, die zunehmend für den Arbeitsmarkt relevant sind. Auch sie sollten dokumentiert werden.

2.8 Verankerung in der Organisation

Ehrenamtliches Engagement muss in der Organisation verankert sein. Seine Berücksichtigung in Leitbildern und darauf aufbauenden Qualitätssystemen sichert eine regelmäßige Reflexion des Themas und der Standards zum Umgang mit ehrenamtlich Tätigen.

Die Arbeit mit Ehrenamtlichen bedarf der Gestaltung struktureller Gegebenheiten in der Organisation, im Sinne der Förderlichkeit für ihre Mitarbeit, und die konkrete umfassende Führung von Ehrenamtlichen.

2.9 Nutzung neuer Medien (Social Media)

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

3. RESÜMEE: ENTWICKLUNG EINER KULTUR DES EHRENAMTES

Für die (Weiter-)Entwicklung einer Kultur des Ehrenamtes bedarf es guter und förderlicher Rahmenbedingungen, damit Fähigkeiten, Begabungen und Charismen in ehrenamtlicher Arbeit zur Entfaltung kommen. Es geht darum, so zu planen, dass der Raum für die bereits aktiven Ehrenamtlichen optimiert und für weitere Ehrenamtliche einladend gestaltet wird. Die Mitgliedseinrichtungen der Katholischen Erwachsenenbildung haben zum einen die Aufgabe, auf die bei ihnen tätigen Ehrenamtlichen zu schauen und zu prüfen, inwieweit im eigenen Bereich die internen Rahmenbedingungen weiterzuentwickeln sind. Zum anderen können sie eine Kultur der Ehrenamtlichkeit in der Kirche mitentwickeln u.a. in Gremien, Stellungnahmen und insbesondere in der Fortbildung von Hauptberuflichen für deren Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen. Da, wo es passt und gewünscht ist, kann eine offizielle und öffentliche Beauftragung ausgesprochen und ein offizielles Ende gefeiert werden.

4. LEISTUNGSSPEKTRUM DER KATHOLISCHEN ERWACHSENENBILDUNG

4.1 Zielgruppen

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

Ehrenamtliche

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

4.2 Arten und Wege der Förderung

Die Förderung dieser Zielgruppen kann auf mehreren Wegen erfolgen:

a) Unterstützung bei der Aufnahme eines ehrenamtlichen Engagements

Einrichtungen der Katholischen Erwachsenenbildung können die Menschen, die sich erstmals, wieder oder in einem weiteren Feld freiwillig engagieren, gezielt mit Angeboten ansprechen. Diese Angebote sollen

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

b) Qualifizierung für eine ehrenamtliche Tätigkeit

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

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

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

c) Begleitung in der ehrenamtlichen Tätigkeit

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

d) Stärkung und Motivierung für das Engagement

Bei aller Differenziertheit der Motivations- und Interessenslagen von Ehrenamtlichen haben ihre individuelle Wertebindung und ihr Wirklichkeitsverständnis einen Einfluss auf ihr Engagement. Einrichtungen der Katholischen Erwachsenenbildung können für diese Menschen wertebezogene und wirklichkeitsdeutende Bildungsveranstaltungen anbieten, vielfältige Werte reflektieren und so die engagierte Persönlichkeit in ihrer Motivationslage stärken.

e) Qualifizierung von Hauptberuflichen

Bei der Förderung von freiwilligem Engagement sind auch die Hauptberuflichen in den Blick zu nehmen, die mit Ehrenamtlichen kooperieren oder für die Freiwilligen-/ Ehrenamtlichenarbeit in ihrer Organisation verantwortlich sind. Die Einrichtungen der Katholischen Erwachsenenbildung können Veranstaltungen zur

Förderung der Kooperations- und Konfliktkompetenz sowie zur Stärkung der Leitungs- und Organisationskompetenz anbieten. Im Umkehrschluss kann es sinnvoll sein, Ehrenamtliche im Umgang mit Hauptberuflichen zu schulen, damit es auch von deren Seite realistische Erwartungen der einforderbaren Leistung gibt.

f) Information, Diskurs und Reflexion über freiwilliges Engagement in Gesellschaft, Wirtschaft und Politik

In Bildungsangeboten vermitteln Einrichtungen der Katholischen Erwachsenenbildung Informationen über aktuelle Trends zur Ehrenamtsarbeit und regen zur Auseinandersetzung, kritischen Reflexion und Bewertung an. Förderung ehrenamtlichen Engagements kann nur im klaren und kritischen Bewusstsein seiner Wirklichkeiten geschehen.

g) Unterstützung bei der Dokumentation von Kompetenzen

Einrichtungen der Katholischen Erwachsenenbildung können für die Teilnahme an Bildungs- und Qualifizierungsveranstaltungen Teilnahmebescheinigungen oder Zertifikate ausstellen. Außerdem können sie Ehrenamtlichen anbieten, diese individuell bei der Dokumentation von informell erworbenen Kompetenzen zu beraten und zu unterstützen.

Zur Realisierung dieses oben beschriebenen Angebots setzen die Erwachsenenbildungseinrichtungen die professionelle Kompetenz ihrer Mitarbeiter/innen sowie die erforderlichen materiellen Ressourcen ein.

Das hier umrissene Leistungsspektrum ist mitsamt seinen institutionellen Ressourcen bei einer strategischen Kooperation, insbesondere mit anderen kirchlichen Bereichen/Institutionen (s. Kapitel II), von Interesse.

CHECKLISTE ZUR EINSCHÄTZUNG EHRENAMTLICHER POSITIONEN IN DER EINRICHTUNG ⁴

1. Leitfragen zur Übernahme eines Ehrenamtes:

Worum geht es bei der Aufgabe? Was kann ich? Was wird von mir erwartet? Wofür bin ich zuständig? Was will ich mit diesem Ehrenamt erreichen/bewirken? Habe ich den Freiraum und die Gestaltungsmacht für meine Vorstellungen/Ideen? Was geschieht im Konfliktfall?

2. Leitfragen zur zeitlichen Gestaltung des Amtes:

Wie viel Zeit wird von mir erwartet? Welche Zeitspende will ich geben? Kann ich Arbeit und/ oder Familie mit meinem Engagement in Einklang bringen? Sollte es auch ein Ende, eine zeitliche Befristung geben?

3. Leitfragen zur Ehrenamtlichenkultur der Einrichtung:

Wollen wir mit Ehrenamtlichen zusammenarbeiten? Arbeiten Ehrenamtliche und Hauptberufliche in unserer Einrichtung partnerschaftlich und partizipativ zusammen und woran wird das deutlich? Werden Orte der Mitbestimmung, der Begleitung und Unterstützung von Ehrenamtlichen verbindlich eingerichtet?

Gibt es eine gemeinsame Begegnung aller Ehrenamtlichen? Ist die Anerkennung durch Hauptberufliche ehrlich gemeint oder eine Pflichtübung? Gibt es überhaupt eine klare Anerkennungskultur im Verband/der Organisation/der Gemeinde?

Besteht die Bereitschaft, in unseren Strukturen ein Konzept des Freiwilligenmanagements zu verankern?

4. Leitfragen zur Besetzung eines Amtes mit dem richtigen Kandidaten /der richtigen Kandidatin:

Wer hat die Befähigung, diese Aufgabe wahrzunehmen? Muss die Aufgabe evtl. modifiziert werden? Gibt es andere Lösungen, wenn wir niemanden finden?

4) In Anlehnung an: Beschluss der Vollversammlung des Katholikenrats im Bistum Trier vom 23. Oktober 2010

5. Leitfragen zur Sicherung der Kompetenzen:

Gibt es Vorbereitung, Begleitung und geregelten Erfahrungsaustausch? Gibt es Fortbildungen? Bietet die Katholische Erwachsenenbildung ausreichende, adäquate Fortbildungen für Verantwortliche an? Wo gibt es Lücken?

6. Leitfragen zur Wertschätzung des Ehrenamtes:

Werden Auslagen erstattet? Geschieht dies unbürokratisch? Gibt es eine Kultur, die das Anrecht auf Auslagenerstattung als Selbstverständlichkeit vermittelt? Wird ehrenamtliche Tätigkeit durch eine Bestätigung festgehalten?



II. DAS INNERKIRCHLICHE POTENZIAL DER KATHOLISCHEN ERWACHSENENBILDUNG

Die Mitgliederversammlung der KBE möchte mit diesem Kapitel des Impulspapiers alle, die sich in und für die Katholische Erwachsenenbildung engagieren und auf den verschiedenen Ebenen Verantwortung tragen (im weiteren Text nur noch Verantwortliche genannt) ermutigen, in der Kirche das Potenzial der Katholischen Erwachsenenbildung sichtbar zu machen und für die Nutzung dieses Potenzials einzutreten.

1. AUSGANGSLAGE

Vor dem Hintergrund der derzeitigen Aufbrüche (s. Kapitel I) muss sich in der Kirche der Blick auf die Ehrenamtlichen ändern: Ohne sie geht es nicht! Ehrenamtliche gestalten sowohl strukturell als auch inhaltlich (missionarische Pastoral) die innerkirchlichen Veränderungen wesentlich mit. Um als Volk Gottes diesen Veränderungsprozess erfolgreich gehen zu können, müssen in den kirchlichen Strukturen Möglichkeiten geschaffen werden, dass der einzelne Gläubige seine Fähigkeiten und Charismen entdecken und im ehrenamtlichen Engagement entfalten kann. In Zeiten knapper Ressourcen und neuer Herausforderungen setzen die einzelnen kirchlichen Organisationen hierbei ihre Stärken ein und sollten sinnvollerweise Synergien nutzen. Da bei den angesprochenen Veränderungen Bildungsprozesse von zentraler Bedeutung sind, müssen die vielfältigen Einrichtungen der Katholischen Erwachsenenbildung als die innerkirchlichen Spezialisten für Bildungsprozesse mit Erwachsenen eine zentrale Funktion übernehmen.

2. DIE KATHOLISCHE ERWACHSENENBILDUNG SETZT SICH FÜR EINE KULTUR DER FÖRDERUNG UND ANERKENNUNG DES EHRENAMTES IN DER KIRCHE EIN

Das Potenzial der Katholischen Erwachsenenbildung für diesen Themenbereich sowie die dafür notwendigen Rahmenbedingungen

bringen die Verantwortlichen der Katholischen Erwachsenenbildung in den innerkirchlichen Diskurs mit ein.

2.1 Katholische Erwachsenenbildung als stark ehrenamtlich geprägten Arbeitsbereich stützen

Die Katholische Erwachsenenbildung lebt – oft ohne von den Verantwortlichen so wahrgenommen zu werden – zu einem großen Teil von Ehrenamtlichen. Diese bedürfen in ihren Aktivitäten der Anerkennung, der hauptberuflichen Unterstützung und entsprechender Rahmenbedingungen, um ihre Aufgaben erfüllen zu können.

2.2 Ehrenamtliches Engagement hauptamtlicher Mitarbeiter/innen unterstützen

Die Einrichtungen der Katholischen Erwachsenenbildung können sich nur dann glaubwürdig für die Förderung des Ehrenamts in Kirche und Gesellschaft einsetzen, wenn sie auch das ehrenamtliche Engagement ihrer eigenen hauptamtlichen Mitarbeiter/innen unterstützen. Dies kann durch entsprechende Arbeitszeitregelungen geschehen oder die Erlaubnis, die Büroinfrastruktur in angemessener Weise auch für ehrenamtliche Zwecke nutzen zu können. Konsequenterweise und sinnvollerweise setzen sich die Einrichtungen der Katholischen Erwachsenenbildung für solche Regelungen in allen kirchlichen Arbeitsbereichen ein; dies kann mittelfristig zu einem eigenen Audit „Kirche und Ehrenamt“ führen.

2.3 Die Stärken der Katholischen Erwachsenenbildung für innerkirchliche Bildungsprozesse nutzen

Für zahlreiche kirchliche Arbeitsbereiche bietet sich die Kooperation mit den Einrichtungen der Katholischen Erwachsenenbildung im Zusammenhang von Bildungsprozessen rund um das Ehrenamt (s. I, 4.2) als innerkirchliche Experten für Erwachsenenbildung an. Durch eine solche Kooperation können die personellen und materiellen Ressourcen der Katholischen Erwachsenenbildung im Sinne der Synergie erschlossen werden. Insbesondere kann die professionelle didaktische Kompetenz der pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Erwachsenenbildungseinrichtungen genutzt werden.

2.4 Katholische Erwachsenenbildung als kirchlicher Knotenpunkt für Bildung rund um das Ehrenamt

Auf Grund ihrer spezifischen Kompetenz und ihres subsidiären Bildungsauftrags bietet sich die Katholische Erwachsenenbildung auf den verschiedenen kirchlichen Ebenen als zentraler Knotenpunkt der Vernetzung für erwachsenenbildnerische Angebote rund um das Ehrenamt an. Das bedeutet:

- Die Katholische Erwachsenenbildung erarbeitet Grundlagen erwachsenenbildnerischer Praxis rund um das Ehrenamt und stellt sie innerkirchlich zur Verfügung.
- Sie verschafft sich einen Überblick über das aktuelle Fortbildungsangebot rund um das Ehrenamt und stellt ihn aus theologischer, kirchlicher und pädagogischer Sicht aufbereitet innerkirchlich zur Verfügung.
- Sie stellt ihre Kompetenzen zur Verfügung und bringt die verschiedenen relevanten kirchlichen Akteure zusammen, um mit ihnen gemeinsam die Grundlagen erwachsenenbildnerischer Praxis im Bereich des Ehrenamts sowie einschlägige Fortbildungskonzepte weiter zu entwickeln.

2.5 Förderung gesellschaftlichen Ehrenamts durch Angebote der Katholischen Erwachsenenbildung

Auf der Basis der katholischen Soziallehre fördert die Katholische Kirche nicht nur das kirchliche, sondern auch das gesellschaftliche Ehrenamt. Insofern erfüllen die Einrichtungen der Katholischen Erwachsenenbildung einen kirchlichen Auftrag, indem sie das gesellschaftliche Ehrenamt durch Bildungsangebote unterstützen.

2.6 Katholische Erwachsenenbildung angemessen ausstatten

Die Katholische Erwachsenenbildung benötigt eine angemessene personelle und finanzielle kirchliche Ausstattung, um ihre kirchlichen Funktionen und Aufgaben rund um das Ehrenamt wahrnehmen zu können.



III. DIE BILDUNGSPOLITISCHE INTERESSENVERTRETUNG DER KATHOLISCHEN ERWACHSENENBILDUNG

Die Mitgliederversammlung der KBE möchte mit diesem Kapitel die Verantwortlichen der Katholischen Erwachsenenbildung ermutigen, in Politik und Gesellschaft Position für die Rahmenbedingungen ihrer Arbeit zu beziehen.

1. AUSGANGSLAGE

Das Thema „Bürgerschaftliches Engagement“ hat in der öffentlichen, politischen und wissenschaftlichen Debatte der letzten Jahre eine enorme Aufwertung erfahren:

- 2001 war das von den Vereinten Nationen ausgerufenen „Internationale Jahr der Freiwilligen“.
- Der 14. Deutsche Bundestag hat eine Enquete Kommission „Zukunft des bürgerschaftlichen Engagements“ eingesetzt.
- Drei Freiwilligensurveys sind erschienen.
- 2011 wurde zum Europäischen Jahr der Freiwilligentätigkeit. Viele Forderungen nach angemessener Anerkennung und Qualifizierung von Ehrenamtlichen wurden aufgestellt.
- Preise und Auszeichnungen sowie öffentlichkeitswirksame Kampagnen boomen. Staatliche Programme fördern insbesondere die Freiwilligendienste, wie das FSJ, das FÖJ, den generationsübergreifenden Freiwilligendienst, „weltwärts“ und neuen Bundesfreiwilligendienst.
- Die derzeitige Bundesregierung hat aktuell eine Nationale Engagementstrategie vorgelegt.
- Der 3. Freiwilligensurvey macht die Potentiale deutlich: 36% aller Bundesbürger/innen waren 2009 freiwillig engagiert. 11% gaben die Auskunft, dass sie zum freiwilligen Engagement bereit seien und 26%, dass sie eventuell bereit seien, sich freiwillig zu engagieren.

Die öffentliche Debatte hat dazu beigetragen, für neue Wege und Instrumente der Anerkennung, Motivation und Unterstützung sowie für neue Formen des Engagements zu sensibilisieren. Ebenso gab es große Fortschritte bezogen auf die Versicherungsleistungen für ehrenamtlich Tätige. Aber noch wurden nicht alle Fragen hinsichtlich bürokratischer Vereinfachungen oder des Steuerrechts geklärt. Ebenfalls mangelt es nach wie vor an effektiver Infrastrukturförderung in allen Engagementbereichen.

In einigen Bereichen sind in den letzten Jahren sogar Erschwernisse für ehrenamtlich Tätige hinzugekommen. Bundes- und Landesregierungen sowie ihre Verwaltungen setzen zunehmend auf öffentlichkeitswirksame Großprojekte, mit denen sie ihre Handlungsfähigkeit gegenüber dem Wähler/der Wählerin demonstrieren möchten. Damit einher gehen Ausschreibungen mit Bieterverfahren, Beauftragung von Agenturen für die Durchführung eigener Programme usw. Diese Verfahren gehen aber in der Regel zu Lasten der in der Verfassung beschriebenen Systematik des Subsidiaritätsprinzips und der Möglichkeit der freien Wahl des Anbieters. Eine Systematik, die jahrzehntelang Deutschlands Bildungs- und Soziallandschaft erfolgreich geprägt hat. Qualitätsanforderungen im Bereich der Förderung wie Nachweispflichten, Evaluationsauflagen, rechtliche Professionalisierungsforderungen (z.B. Kinderschutz, Reiserecht, Pflege) etc., die bei den Trägern mit finanziellen Kürzungen korrelieren, führen zu einer massiven Arbeitszeitverdichtung der noch verbliebenen Hauptberuflichen und Ehrenamtlichen.

Einige Debatten der letzten Jahre vermitteln den Eindruck, dass Ehrenamtliche zunehmend als „Lückenbüßer“ für den Abbau der Sozialsysteme gesehen werden. Immer wiederkehrende Diskussionen um einen Pflichtdienst bestärken diesen Eindruck.

2. DIE KATHOLISCHE ERWACHSENENBILDUNG SETZT SICH FÜR EINE GESAMTGESELLSCHAFTLICHE KULTUR DER FÖRDERUNG DES EHRENAMTES EIN

Die Förderung von ehrenamtlichem Engagement ist nicht nur eine kirchliche, sondern eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, in der beide sich gegenseitig beeinflussen und damit auch befruchten können. Ehrenamtliches Engagement trägt zu einer Kultur der Solidarität bei und dient der Persönlichkeitsentwicklung des/der einzelnen ehrenamtlich Tätigen.

Die Katholische Erwachsenenbildung muss sich deshalb mit anderen (kirchlichen) Verbänden/Organisationen für eine gesamtgesellschaftliche Kultur der Förderung des Ehrenamtes einsetzen. Das bedeutet politische Vernetzung und Interessenvertretung auf allen Ebenen, u.a. zu folgenden Themen:

2.1 Bildung und Qualifizierung

Ehrenamt benötigt Bildungsangebote. Nur so kann der Ehrenamtliche vor Überforderung geschützt werden und Handlungssicherheit gewinnen. Gleichzeitig fördert dies seine Motivation. Eine zeitgemäße Anerkennungskultur zeichnet sich, neben Preisen und Auszeichnungen, auch durch Möglichkeiten der Qualifizierung und Nachweise über erbrachtes Engagement und darin erworbene Kompetenzen aus. Dies setzt aus Sicht der Katholischen Erwachsenenbildung eine Förderung der Bildung/des Qualifizierens von Ehrenamtlichen sowie von Hauptberuflichen, die ehrenamtlich Engagierte unterstützen sollen, auf allen Ebenen und für alle Themenbereiche voraus, einschließlich einer Unterstützung der Bundesstrukturen.

2.2 Zeitressourcen

Die meisten Menschen haben den Wunsch, Beruf, Familie, Bildung und Ehrenamt miteinander zu vereinbaren. Das bedeutet, dass Unternehmen und Politik Freiräume schaffen müssen, wenn sie ernsthaft zivilgesellschaftliches Engagement fördern wollen.

Wichtig ist, dass Unternehmen durch Genehmigung von Sonderurlaub das selbstbestimmte Engagement ihrer Arbeitnehmer/innen

unterstützen und sie nicht nur für von den Unternehmen gesteuerte bzw. ausgewählte gemeinnützige Projekte freistellen. Unternehmen sollten grundsätzlich sicherstellen, dass ehrenamtliches Engagement „sozial erlaubt und erwünscht“ ist – unabhängig davon, ob es gesetzliche Verpflichtungen für die Freistellung gibt oder nicht.

2.3 Ehrenamtsfreundliche Rahmenbedingungen

Viele Verbände, in denen Ehrenamt ein konstitutives Element ist, fordern seit Jahren den Abbau von Hemmnissen, die das Ehrenamt erschweren, u.a.

- Entbürokratisierung der Antragstellung und Abrechnung von Fördermitteln,
- Anerkennung bürgerschaftlichen Engagements als Eigenmittel im Rahmen des Zuwendungsrechts,
- Aufhebung der Ungleichbehandlung von ehrenamtlichen Tätigkeiten bei der steuerlichen Anrechnung der Aufwandspauschalen („Übungsleiter“- oder „Ehrenamtspauschale“) abhängig von der jeweiligen Interpretation der örtlichen Finanzbehörden,
- Lösung der Umsatzsteuerproblematik/-unsicherheiten, z.B. bei Übernachtungen und Verpflegungen bei Fortbildungen für Ehrenamtliche sowie bei öffentlichen Zuwendungen.

2.4 Anerkennung

Die Katholische Erwachsenenbildung befürwortet die Anerkennung im Ehrenamt erworbener Qualifikationen. Ebenso hält sie eine Vereinheitlichung der Nachweise für dringend geboten, um Transparenz und Anerkennung zu verbessern. In diesem Zusammenhang sollte das Nachweisverfahren auf den schon vorhandenen und bewährten Dokumentationssystemen aufbauen. Bei der notwendigen Erstellung der Nachweise muss berücksichtigt werden, dass das Ehrenamt keine Überforderung erfährt und dies vom Aufwand her vertretbar bleibt.

Die Katholische Erwachsenenbildung begrüßt die Überlegungen zu prüfen, wie non-formales und informelles Lernen in den Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) aufgenommen werden kann. Viele kirchlichen Träger, insbesondere die katholischen Frauenverbände, fordern seit Jahren die Anerkennung non-formaler und informell

erworbener Kompetenzen. Die Bundesregierung sollte dieses Vorhaben konsequent verfolgen.

2.5 Bei gesetzlichen Regelungen Ehrenamtlichkeit im Blick halten

Sowohl die Verkürzung der Schulzeit, die Ausgestaltung der Master-Bachelor Studiengänge sowie die Debatten um Führungszeugnisse bei Ehrenamtlichen, Reiserecht, Umsatzsteuer etc. haben oft unerfreuliche Auswirkungen auf das Ehrenamt. Gesetze müssen im Vorfeld auf ihre Auswirkungen auf das Ehrenamt geprüft werden.

Die Förderung der Qualifizierung von Ehrenamtlichen muss auf allen politischen Ebenen klar geregelt sein. Es darf auf keinen Fall aufgrund ihres Charakters als Querschnittsthema zu einer „Verschiebepolitik“ zwischen Ministerien führen.

2.6 Förderung von Infrastruktur

Bürgerschaftliches Engagement und damit einhergehend die Unterstützung von ehrenamtlich Tätigen gelingt nicht im luftleeren Raum, sondern braucht einen gewissen Organisationsgrad, damit Menschen sich treffen, engagieren sowie Qualifizierung und Unterstützung erfahren können. Notwendig ist eine effektive Infrastruktur der Engagementförderung. Diese muss die Begleitung und Qualifizierung, die Vernetzung mit anderen Bildungs- und Engagementträgern in der Region, die Bereitstellung von Anlaufmöglichkeiten, die Beratung sowie Nachweiserstellungen und die Entwicklung neuer Impulse und Konzepte für das Feld einschließen. Deshalb braucht es auf allen Ebenen neben einer Projektförderung auch dringend eine infrastrukturelle, verbindliche Förderung von Weiterbildungsträgern, die für ehrenamtliches Engagement qualifizieren.

Erarbeitet von der Kommission „Engagement und Bildung“ der Katholischen Bundesarbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung (KBE); verabschiedet von der KBE-Mitgliederversammlung 2012.

**MITGLIEDER DER KBE-KOMMISSION
„ENGAGEMENT UND BILDUNG“**

Matthias Berg

Bildungswerk der Erzdiözese Freiburg e.V.

Volker Hohengarten

Abt. Bildung und Dialog, Erzbistum Köln – Generalvikariat

Andrea Hoffmeier

KBE-Geschäftsstelle, Bonn

Gregor Piaskowy

Katholische Erwachsenenbildung
im Lande Niedersachsen e.V., Hannover

Michael Schreiber

Bischöfliches Generalvikariat Münster,
Fachstelle Bildungsmanagement

Elisabeth Vanderheiden

Katholische Erwachsenenbildung
Rheinland-Pfalz – Landesarbeitsgemeinschaft e.V., Mainz

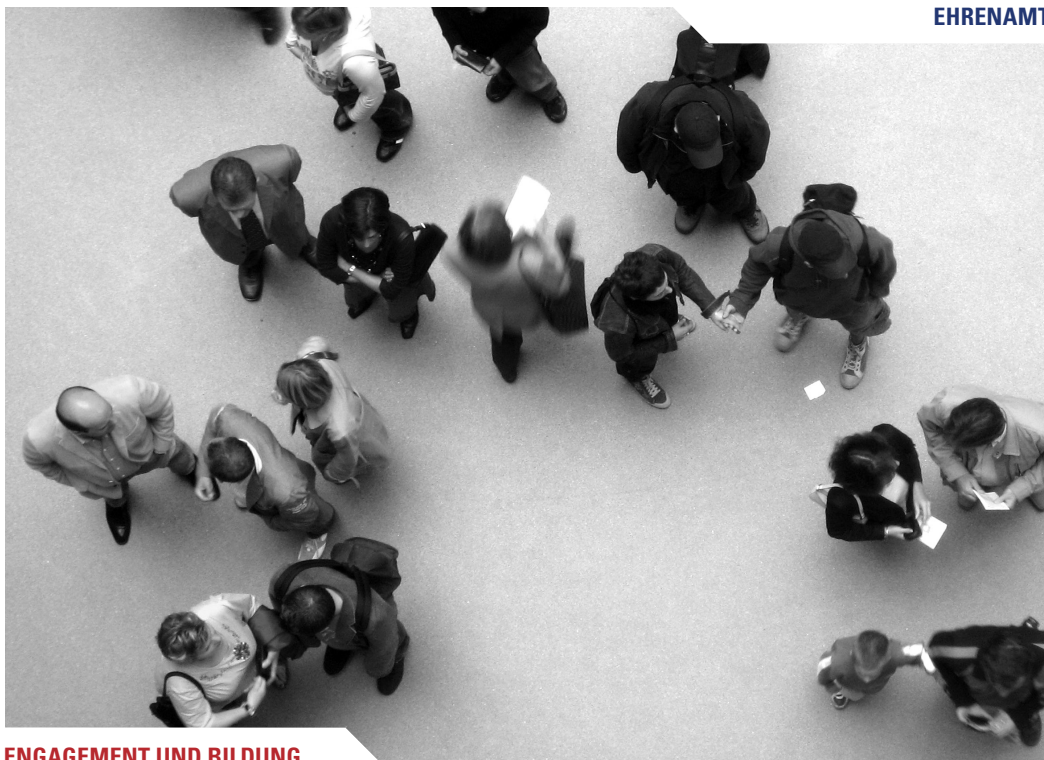
Fotonachweis:
Titelbild: Fotocase
weitere Fotos KBE

**Katholische Bundesarbeitsgemein-
schaft für Erwachsenenbildung (KBE)**
Andrea Hoffmeier
(Bundesgeschäftsführerin)

Joachimstraße 1
53113 Bonn
Tel. 0228-9 02 47-0

www.kbe-bonn.de

© KBE 2013



ENGAGEMENT UND BILDUNG