

# schwer punkt

## » Immer außen vor und doch mittendrin – von der Notwendigkeit die Arbeitsmotivation (ehrenamtlicher) Kursleitung zu erhalten

### I. Das Gewicht und die Krise ehrenamtlich angebotener Erwachsenen- und Familienbildung

Pandemisch bedingt ist das Präsenzangebot in der Erwachsenen- und Familienbildung gegen Null gefährden worden. Nach der Beendigung der Betretungsverbote mit Auflagen sind heute immer noch dramatische Einbrüche des Präsenzangebotes in der allgemeinen Erwachsenenbildung zu verzeichnen.<sup>1</sup> Es sind aber nicht nur die vom Angebot angesprochenen, die ihre Teilnahme aussetzen, es sind auch weniger Angebote im Programm: Zahlreiche ehrenamtliche Kursleitungen stellen den Einrichtungen derzeit unter den anhaltend unsicheren Bedingungen kein Kursangebot bereit. Ihnen sind Motivation, Ideen und Ressourcen abhandengekommen, um mit den Einrichtungen in einen wenig bis unbezahlten Programmplanungsprozess wieder einzusteigen. Doch die Bildungsteilnahme an allgemeiner Erwachsenenbildung nutzt dem Individuum und der Allgemeinheit und wird finanziert durch Teilnehmendenentgelte, Fördergelder der Kommunen und Länder, durch Vereine aber eben auch durch ehrenamtlich Tätige. Nach nun mehreren Jahren der Verunsicherung, der Unplanbarkeit, des Nicht-Ausübens bereits geplanter Angebote, dem Abbruch bereits begonnener Angebote, ist besonders unter ehrenamtlichen Kursleiterinnen und Kursleitern eine breite De-Motivation zu konstatieren. Es steht mittlerweile zu befürchten, dass ihre Erfahrung und Motivation zukünftig vielleicht überhaupt nicht mehr den Erwachsenenbildungseinrichtungen

zur Verfügung stehen. Dies wäre angesichts der Unterfinanzierung und der entsprechend geringen Sichtbarkeit und Wertschätzung<sup>2</sup> dieses Bildungsbereichs schwer zu kompensieren. Dass die Programme sich nicht einfach wieder hochfahren lassen, wird von den Verantwortlichen in den Weiterbildungseinrichtungen zwar mit Sorge beobachtet, aber es wird dem mittlerweile systematisch dokumentierten Einbruch noch nicht mit aller Vehemenz entgegengetreten.

Überlagert wird das Wegbrechen von Präsenzveranstaltungen von vermeintlich erfolgreichen Substituierungen durch digitale Lehrformen und von Investitionen in die öffentlich geförderte, digital gestützte Weiterbildung, insbesondere in ihre beruflichen Zweige. Die Förderungen und Entwicklungen der beruflichen Weiterbildung überdecken das freiwillige, politische, kulturelle und freizeitorientierte Angebot. Teilnahmestatistiken sind derzeit noch nicht mit vorpandemischen Zeiten zu vergleichen, da nach wie vor eingeschränkte Kurszugänge und krankheitsbedingte Kursausfälle zu beklagen sind. Erst zukünftige Statistiken werden Ursache und Wirkung des Ausfalls identifizieren und zeigen, ob es sich um mangelnde Teilnahmebe-



Prof. Dr. Monika Kil

Zentrum für  
transdisziplinäre  
Weiterbildungsforschung  
an der Universität für  
Weiterbildung Krems,  
Österreich

monika.kil@donau-uni.  
ac.at

<sup>1</sup> Mit Blick auf Deutschland und am Beispiel der Evangelischen Erwachsenenbildung zeigt sich der größte Programmeinbruch bei „Religion-Ethik“ und „Kultur-gestalten“ zwischen 65% und 70% (vgl. [http://www.deae.de/Ueber\\_uns/DEAE%20Statistik.php](http://www.deae.de/Ueber_uns/DEAE%20Statistik.php) – Aufruf 14.07.2022). In Niederösterreich wird von Verbandsseite derzeit ein Rückgang von ebenfalls 70% an allgemeiner Weiterbildung insgesamt konstatiert.

<sup>2</sup> Vgl. Venth, A. (2006): Gender-Porträt Erwachsenenbildung, Diskurs-analytische Reflexionen zur Konstruktion des Geschlechterverhältnisses im Bildungsbereich. Bielefeld.

<sup>3</sup> Vgl. Kil, M./Leffel-send, S./Metz-Göckel, H. (2000): Zum Einsatz einer revidierten und erweiterten Fassung des Job Diagnostic Survey im Dienstleistungs- und Verwaltungssektor, Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 44, 3, S. 115–128.

<sup>4</sup> Vgl. Keser Aschenberger, F./Kil, M. (2020): Welche „Benefits“ für die Lernenden hat Erwachsenenbildung nach der Teilnahme am Kursangebot von Volkshochschulen? In: Die Österreichische Volkshochschule. Magazin für Erwachsenenbildung. Sommer 2020, Heft 270/71. Jg., Wien. Druck-Version: Verband Österreichischer Volkshochschulen, Wien, S. 4–13 zur österreichischen Benefits of Lifelong Learning Studie und ebenso die europäische Vorgängerstudie, BeLL EU, www.bell-project.eu

<sup>5</sup> Vgl. u. a. Karssemeijer, E. G. A. et al. (2017): Positive effects of combined cognitive and physical exercise training on cognitive function in older adults with mild cognitive impairment or dementia: A meta-analysis. Ageing Research Reviews, 40, 75–83.

<sup>6</sup> Vgl. Kelly, M. E. et al. 2014: The impact of exercise on the cognitive functioning of healthy older adults: A systematic review and meta-analysis. Ageing Research Reviews 16, 12–31.

<sup>7</sup> Vgl. z. B. Di Marco, L. Y. et al. 2014: Modifiable lifestyle factors in dementia: a systematic review of longitudinal observational cohort studies. Journal of Alzheimer's Disease, 42 (1), 119–135.

<sup>8</sup> Finnish Geriatric Intervention Study; Ngandu, T. u. a. (2015): A 2 year multidomain intervention of diet, exercise, cognitive training, and vascular risk monitoring versus control to prevent cognitive decline in at-risk elderly people (FINGER): A randomised controlled trial. March 2015, The Lancet 385(9984). Die Studie verfolgt einen multidimensionalen Ansatz zur Prävention kognitiver Einschrän-

reitschaft oder um temporär zurückgegangene Teilnahmefähigkeit handelt. Allerdings dürfen die negativen Konsequenzen für die Bevölkerung durch langfristiges Fehlen oder Nichtwahrnehmen von Erwachsenenbildung in Präsenz nicht abgewartet werden. Der Nutzen und die Wirkung allgemeiner Erwachsenenbildung durch Bewegung und Begegnung in einer alternden Gesellschaft ist aus medizinischer Sicht so evident,<sup>3</sup> dass ein resignatives oder gar gleichgültiges Hinnehmen der schwindenden Belegungszahlen verhindert werden muss.

Die BeLL-Studienergebnisse zeigen deutlich den Beitrag der allgemeinen Erwachsenenbildung, der sich nicht im Kompetenzerwerb erschöpft:<sup>4</sup> Nicht zuletzt angesichts stark ausgeprägter Benefits im Gesundheitsempfinden und -verhalten oder den ermittelten Befunden, dass bewegungsorientierte Angebote wie Yoga, Nordic Walking oder Tanzen präventiv gegen Demenzentwicklung wirken,<sup>5</sup> sollte politisch klar sein, dass allgemeine Erwachsenenbildung nach Corona, Lockdowns und Einschränkungen, unbedingt wieder in Präsenz stattfinden und dies dringend gefördert werden muss.

Ein weiterer BeLL-Befund: Je höher die Anzahl der besuchten Kurse, desto ausgeprägter sind die wahrgenommenen positiven Veränderungen. Zudem scheint es günstige Kurskombinationen zu geben, die bei der Bewältigung von gesellschaftlichen Transformationsprozessen bis hin zur beruflichen Neuorientierung helfen. Nicht nur körperorientierte Interventionen können das Risiko der Entwicklung einer vaskulären Demenz verringern, sondern es wurden sogar noch wirksamere Kombinationen wie z. B. Tai-Chi mit Aerobic Training und kognitiven Interventionen ermittelt.<sup>6</sup> Auch hier gibt es Referenzstudien<sup>7</sup> aus der evidenzbasierten Medizin und insbesondere könnte die FINGER-Studie<sup>8</sup> als erste große Interventionsstudie gegen Demenzentwicklung mit Erwachsenenbildungsangeboten nachmodelliert, exploriert und adaptiert werden. Die spezifischen Leistungssteigerungen in der Behandlungsgruppe der Studie waren im Ergebnis um ein Vielfaches höher: Bei komplexen Gedächtnisaufgaben wie dem Auswendiglernen langer Listen war sie um 40 Prozent überlegen, hinsichtlich der exekutiven Funktionen um 83 Prozent und in der mentalen Verarbeitungsgeschwindigkeit (die Zeit, die es braucht, um Denkaufgaben zu lösen) schlug sie die Kontrollgruppe sogar um 150 Prozent.<sup>9</sup> Vor allem aber kann mit dem präventiven Wert eines breiten allgemeinen Erwachsenenbildungsangebotes für das mittlere Erwachsenenalter argumentiert werden. Die FINGER-Studie zeigt zudem exemplarisch, dass es auch neue Kombinationen von Begegnung, Bewegung, digitalen Elementen und Methodeneinsätzen in der Erwachsenenbildung geben kann. Investitionen in das Hochfahren von Präsenzkursen könnten demnach gut mit digitalen Angeboten gekoppelt und sinnvoll ergänzt werden. Hier sprechen auch positive erste Befunde von De-

menzstudien für die Nutzung von Computerspielen im Alter<sup>10</sup> und legitimieren, generationenübergreifende Computerschulungen als systematisches Bildungsangebot bereitzustellen.<sup>11</sup>

Sicherlich muss es mehr Forschungsinvestitionen für die Weiterbildung geben und vor allem eine eigene quasi-experimentelle Forschung mit Erwachsenenbildungskursen im Bereich Gesundheitserhaltung wäre wünschenswert. Wir können es uns aber angesichts bestehender Evidenz nicht leisten, dass Erwachsenenbildung nur noch zu einem geringeren Maße stattfindet und sich die negativen Konsequenzen erst später zeigen, d.h. wenn sich die Defizite für die Gesamtbevölkerung genau und exakt vermessen lassen. Erfreulich ist, dass im Verbund mit diesen Argumentationen im Rücken, fußend auf den Ergebnissen der BeLL-Studie, seitens der Erwachsenenbildungsträger die Verhandlungen mit der Politik in Österreich positiv verlaufen sind und es zumindest zu Valorisationen des Budgets in den nächsten zwei Jahren kommt.

## II. Von der Wichtigkeit des Erhalts kursleitender personaler Dienstleistung

Kursleitende sind – neben ihrer vergüteten genuinen Kurs- und Seminarartätigkeit – für den Erhalt, die Qualität und die Erstellung des gesamten Leistungsspektrums einer Weiterbildungsorganisation von existentieller Bedeutung. Für die Weiterentwicklung des Programmangebots bringen sie Betriebswissen ein, das heißt sowohl Wahrnehmungen und Einschätzungen gegenüber der Organisation mit den dort gebotenen Arbeitsbedingungen als auch Ideen und neue Zugänge für ein systematisches Bildungsmanagement. Kursleitende denken über ihren Kurs hinaus und erleben ihr ehrenamtliches Engagement und selbstständige Tätigkeit in Form von organisationalen Einstellungen und damit auch als „betriebsförmig“, obwohl sie nicht zum angestellten Personal gehören.

Im praktischen Vollzug des Kursgeschehens kommt ihnen per se eine Schlüsselrolle zu, denn sie bilden die Schnittstelle zum Abnehmer der Weiterbildung und zu den Lernergebnissen und erlebten Benefits von Weiterbildungsteilnehmenden. Natürlich sind auch die Lernsituation und vor allem die Lerninhalte wichtig für einen Lernerfolg und den darüber hinausgehenden Nutzen. Hatties veröffentlichte Studie „Lernen sichtbar machen“ berücksichtigte zwar „nur“ Studien zu Lehrer-/Unterrichtseffekten in Bezug auf die Leistungserbringung, trotzdem kann man für die Erwachsenenbildung analog annehmen, dass zirka 50 Prozent Varianzaufklärung des Lernerfolgs auf die Lernenden und ca. 30 Prozent auf die Lehrenden und deren Unterrichtsmanagement entfallen.<sup>12</sup> Für die Erwachsenenbildung gibt es keine Meta-Analyse dieser Art, so dass auch hier die BeLL-Ergebnisse neue Wege für die Erwachsenenbildung eröff-

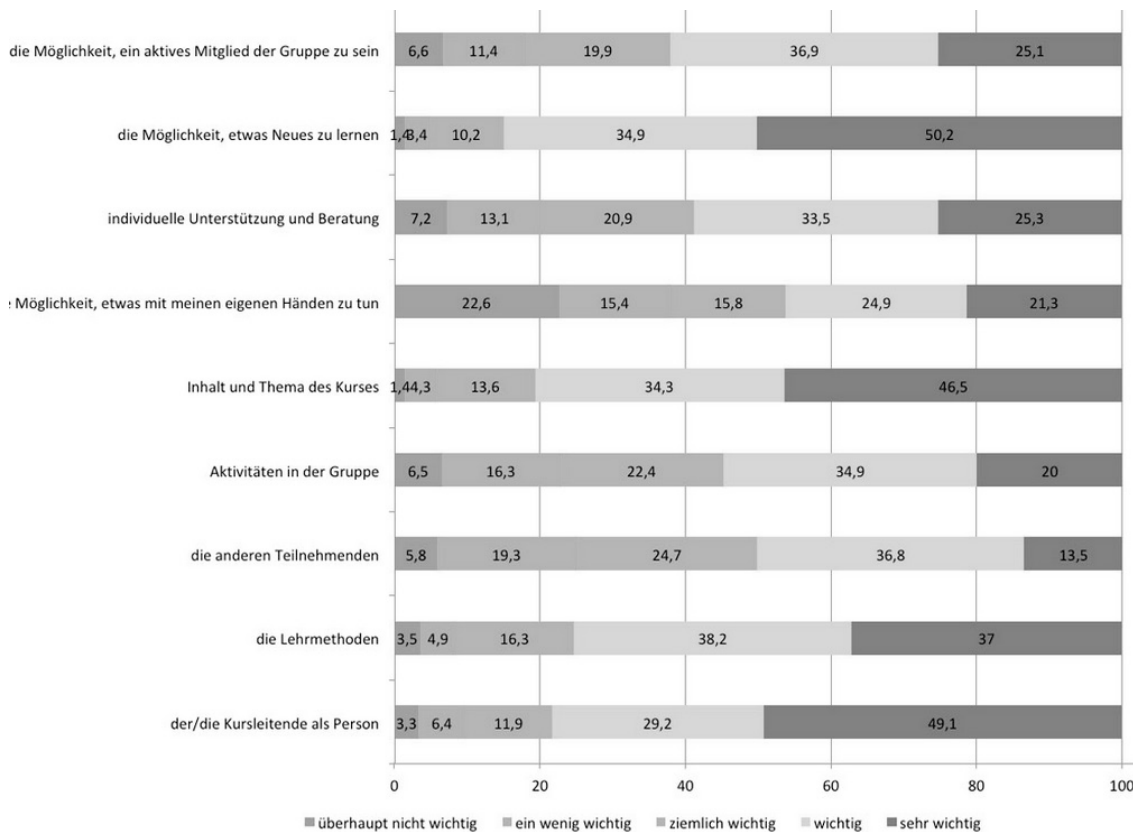


Abb. 1: Wie relevant ist der/die Kursleitende als Person für das Erreichen von Benefits in der Erwachsenenbildung? (übersetzt aus Manninen et al. 2014, S. 64)<sup>13</sup>

nen und auch die Bewertung/Einordnung von zentralen Lernelementen, die mitverantwortlich für das Zustandekommen von „Benefits“ sind, zukünftig in Modellen berechnet werden können. Die Möglichkeit, etwas Neues zu lernen, die Kursleitungen und der Inhalt der Kurse erwiesen sich als die wichtigsten Elemente für das Zustandekommen der Benefits aus Sicht der Teilnehmenden (vgl. Abb. 1).

Ist der „Rubikon“ der Anmeldung und des Aufsuchens überschritten, sind es die Kursleitungen, die unterstützend, zumutend, anreichernd, entlastend, motivierend, de-motivierend, vorbildhaft, abwertend oder „stereotype-threat-erzeugend“ direkt in den Lernprozess Anteile des Durchhaltens oder Wegbleibens einbringen können. Parameter der Organisation, wie Unterrichtsräume und Anmeldeverfahren verbleiben dann eher im Hintergrund des eigentlichen Lernprozesses, obwohl wiederum die Einstellung der Kursleitung zur und das Verhalten in der jeweiligen Einrichtung maßgeblich prägend auf die Haltung der Teilnehmenden zur jeweiligen Weiterbildungsorganisation und ihrem aktuellen und künftigen Bildungsangebot wirken. Trotz der hohen Verantwortung für die Durchführung- und Angebotsqualität bleibt der fluiden und nicht-festangestellten Mitarbeitendengruppe der Kursleitenden eine klassische systematische Personalentwicklung und Personalpflege verwehrt.<sup>14</sup> Schlutz hat diesen verwobenen Dienstleistungsprozess zwischen Kursleitung und Teilnehmendeninteraktion nicht nur beschrieben, sondern auch im

Umkehrschluss gezeigt, was an Qualitäts- und Innovationsverlusten im Lernprozess droht, wenn wir digitale Methoden und Lernarrangements nicht in ihrer Lernergebniserzielung prüfen und sie losgelöst von den bestehenden Kursleitendenqualitäten entwickeln:

„Die gängige Weiterbildungsdienstleistung ist kaum völlig zu standardisieren noch völlig zu individualisieren. Das erste ist ein Nachteil für den Anbieter, für den Wiederholbarkeit und einfache Qualitätsstandards Kosten- und Aufwandsersparnis darstellen, das zweite ein Nachteil für den Nachfrager mit seinen individuellen Bedürfnissen. Standardisierung setzte voraus, dass man Bedürfnisse und Verläufe innerhalb von Lernprozessen genauer voraussagen könnte; völlige Individualisierung setzte im Grunde eine spezielle Dienstleistung für jeden Nutzer voraus. Selbst per E-Learning ist ein solches Ziel schwer zu erreichen. Beide Nachteile (geringe Standardisierbarkeit, kaum vollständige Individualisierung) verlangen als Ausgleich eine relativ hohe Flexibilität im Angebot (z.B. durch multifunktionale Module) und bei der Gestaltung des Leistungsprozesses (teilnehmerorientierte Nachsteuerung, Realisierungsalternativen, innere Differenzierung).“<sup>15</sup>

Für die pandemisch komplett weggefallenen Kurse und deren Kursleitung präzisiert Schlutz: „Sind die Person des Kursleitenden, Ort und Form des Lernprozesses wesentliche Nutzenstifter (Tanzkurs, Verhaltenstraining, Studienfahrt, Gesprächs-

kungen bei älteren Personen.

<sup>9</sup> Vgl. Kivipelto, M. & Häkansson, K. (2017): Demenz: Ein Training gegen Alzheimer. <https://www.spektrum.de/news/demenz-training-gegen-alzheimer/1478865>. An der skandinavischen Studie nahmen 1.260 Probanden im Alter zwischen 60 und 77 Jahren teil, die bereits Anzeichen einer beginnenden Demenz aufwiesen. Die kognitiven Funktionen wurden zu Beginn der Studie sowie nach zwölf und 24 Monaten mit einer ausführlichen neuropsychologischen Testbatterie untersucht und zufällig der Interventionsgruppe oder der Kontrollgruppe zugeordnet. Die Interventionsgruppe wurde umfassend von einem Ernährungswissenschaftler über eine gesunde Ernährung beraten und das Thema wurde durch Gruppengespräche vertieft. Darüber hinaus absolvierten die Probanden ein körperliches Fitnessstraining, das sie unter Anleitung einer Physiotherapeutin durchführten und das individuell auf ihre persönlichen Bedürfnisse zugeschnitten war. Dazu kam ein computergestütztes kognitives Training.

<sup>10</sup> Toril, P. et al. (2014): Video game training enhances cognition of older adults: a meta-analytic study. *Psychology and Aging*, 29, 6–16.

<sup>11</sup> Lenehan, M. E. et al. (2016): Sending your grandparents to university increases cognitive reserve. *The Tasmanian Healthy Brain Project. Neuropsychology*, 30, 525–531.

<sup>12</sup> Vgl. Lotz, M. & Lipowsky, F. (2015): Die Hattie-Studie und ihre Bedeutung für den Unterricht. In: Mehlhorn, G. u. a. (Hg.), *Begabungen entwickeln und Kreativität fördern*, München, S. 97–136.

<sup>13</sup> Manninen, J. et al. (2014): Benefits of Lifelong Learning in Europe: Main Results of the BeLL-Project. Research Report <http://www.bell-project.eu/cms/wp-content/uploads/2014/06/BeLL-Research-Report.pdf>

<sup>14</sup> Vgl. Kastner, M. (Hrsg.) (1994): *Persönlichkeitspflege – Der gesunde Mitarbeiter in einer gesunden Organisation*. München; Kieser, A./Kubicek, H. (1992): *Organisation*. 3. völlig neuverl. Aufl. Berlin u. a.

<sup>15</sup> Schlutz, E. (2012): *Bildungsdienstleistungen und Angebotsentwicklung*. Studienbrief der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg, S. 23 ff. Weiterhin führt Schlutz aus: „Weiterbildung verlangt in der Regel eine hochgradige Integration des Interessenten in den Prozess und eine entsprechend dichte Interaktion. Man spricht auch von einer ‚Koproduktion‘ der Leistung. Bei netzgestützten Leistungen erfolgt die Interaktion oft zeitversetzt. Gute Lernprogramme (CBT) enthalten, obwohl als Produkte gehandelt, eine hohe potenzielle ‚Interaktivität‘ (z. B. variable Hilfestellungen oder Aufgaben mit Lösungsangeboten), mit deren Hilfe der Abnehmer die in ihnen ‚eingefrorenen‘ Dienstleistung wieder verflüssigen und sich zunutze machen kann. (...) Zwar erhöhen Off-Line- und Online-Angebote bestimmte Möglichkeiten der Individualisierung (Erreichbarkeit spezifischer Themen, individuelle Wahl der Zeit, des Ortes, einzelner Module u. a.). Didaktische Individualisierung bedeutet aber mehr als die der Zugriffsmöglichkeiten: z. B. das Eingehen des Lehrangebots auf individuelles Vorwissen, individuelle Verarbeitungsmöglichkeiten und Zielsetzungen. Dabei stoßen auch die Medien an Grenzen der Machbarkeit – und der Kosten. (...) Diese Beziehung ist im Falle der Bildungsdienstleistung schon dadurch eine besondere, dass der Lernende intensiv an der Leistung beteiligt ist und unter Umständen auch Persönliches ‚offenbart‘ und bewerten lässt.“ (ebd.)

<sup>16</sup> S. o. A.

<sup>17</sup> So werden die Honorare in Berlin für die Kursleitenden der Honorargruppe 1.2 (Kursleitende mit Hochschulabschluss) in zwei gleichgroßen

kreisen, Kreativwochenende), erscheint der Besuch entsprechender Veranstaltungen naheliegend. Zugleich zeigt sich hier ein mögliches Teilnahmemotiv: das kulturelle oder soziale Erlebnis.<sup>16</sup> Die Verwobenheit zwischen Kursleitung und Thema „rächt“ sich nun aber, wenn Disruptionen in ein bisher preiswertes, mit stabiler Nachfrage gesättigtes System eindringen. Das, was sich in sicheren Zeiten noch bewährte, sich quasi wie von selbst erhielt, stürzt jetzt als fragiles System von Angebot und Nachfrage abrupt ein und lässt die Durchführenden sozusagen gemeinsam untergehen. Deswegen stellt sich nicht nur die Frage, wie die Bevölkerung wieder motiviert werden kann, sondern auch, wie Kursleitende wieder an ihre erwachsenenbildnerische Arbeit zurückkehren und dabei neue Kräfte und positive Erlebnisse des Miteinanders gewinnen können.

### III. Zur Revitalisierung von Motivierungspotentialen der Kursleitung

Über Kursleitende der allgemeinen Erwachsenenbildung gibt es nur wenige Studien und sie haben einen Schwerpunkt im Bereich der Professionalisierung, der Fortbildung und Qualitätssicherung. Allerdings wurden die Arbeitsbedingungen und die Bezahlung von Kursleitenden immer wieder virulent, denn von Betroffenenseite gab es – auch während der Pandemie – immer wieder Aktivitäten, um die Arbeitssicherheit und das Entgelt zu verbessern.<sup>17</sup> Es gibt und gab sicherlich große Grauzonen, worin Kursleitende in den Lockdowns und bis heute an existenzielle Grenzen kommen. Bereits Ende der 90er-Jahre lag laut einer eigenen Untersuchung<sup>18</sup> die Dunkelziffer derjenigen, die ihre Kursleitungstätigkeit als Haupteinnahmequelle für ihren Lebensunterhalt betreiben, stets deutlich höher, als von der Weiterbildungsorganisation vermutet und durch Studien ermittelt wurde. Damals schwankten die Angaben zum Honorar zwischen 25,00 und 38,00 DM pro Unterrichtsstunde und vereinzelt gab es – an großstädtischen Volkshochschulen – Regelungen und Zuschüsse für eine zusätzliche Sozialversorgung. Darunter gab und gibt es sicherlich heute vermehrt prekäre Arbeit, was meine Forschung in sehr eindrücklichen Einzelfällen verdeutlichen konnte, zum Beispiel der Alleinerziehenden, die sich mit Kreativkursen in der Vorweihnachtszeit Puffer und Rücklagen für das gesamte Jahr erwirtschaften musste.<sup>19</sup> Die Einbrüche während der Pandemie müssen für viele in der Weiterbildung Tätige eine persönliche Katastrophe gewesen sein. Beispielsweise sind den Künstlerinnen und Künstlern nicht nur Engagements, sondern auch Kurse weggebrochen, die sie als zusätzliche Absicherung anboten. Die Bezahlung und Arbeitsplatzsicherheit sind zwar wichtige, aber nicht allein ausschlaggebende Faktoren, warum Kursleitende in der Weiterbildung tätig werden oder aber auch

nicht mehr tätig sind. Darüber hinaus gibt es Motivierungspotentiale, die im Vollzug der Tätigkeit an sich liegen und die dann zu positiven Arbeitsergebnissen, Auslastungen und Einnahmen für die Einrichtungen führen.

Bei dem im Folgenden herangezogenen Datenmaterial handelt es sich um empirische Befunde, die für die Volkshochschulen in Nordrhein-Westfalen repräsentativ erhoben wurden. Das dabei verwendete Modell zur Arbeitsmotivation ist das sogenannte „Job Characteristics Modell“<sup>20</sup>. Mit einer Stichprobe aus dem Dienstleistungsbereich<sup>21</sup> wurde das Motivierungspotential der Arbeit für Dienstleistungsberufe, inklusive der Weiterbildung, neu berechnet und erweitert (Abb. 2).<sup>22</sup>

Die Untersuchung zeigte, dass Anforderungswechsel, Wichtigkeit der Aufgabe, Rückmeldung durch andere, Rückmeldung durch die Arbeit und Zielklarheit gemeinsam dazu beitragen, die Arbeit als verantwortlich und nützlich zu erleben und positiv mit der Organisationsbindung und allgemeinen Arbeitszufriedenheit zusammenhängen. In personenbezogenen Dienstleistungsberufen sind Anforderungswechsel, die Wichtigkeit der Arbeit und die Zusammenarbeit auch für die erlebte Beanspruchung verantwortlich. Allein die Autonomie (dargestellt in der Abb. 2; im Modell als negative, gestrichelte Pfade) spielt dabei eine ambivalente Rolle: Sie hilft einerseits, mit Beanspruchung umzugehen, andererseits verringert sie die Organisationsbindung. Das besondere Autonomieerleben von Kursleitungen zeigt sich auf drei Ebenen:<sup>23</sup>

1. *Methodische Autonomie*: Sie bezieht sich auf die Vermittlung im jeweiligen Kurs. Beispiel: „Ich fühl‘ viel Freiheit in der Ausführung. Und das über 20 Jahre lang“ (32, w, KL).
2. *Didaktische Autonomie*: Diese bezieht sich neben Vermittlungsaspekten auch auf die zu vermittelnden Bildungsinhalte. Beispiel: „Innerhalb des Kurses bin ich absolut frei“ (42, m, KL).
3. *Makrodidaktische Autonomie*: Sie bezieht sich zusätzlich auf die Gestaltung und Beeinflussung des gesamten Programmangebots. Beispiel: „Ich habe Freiheiten, kann Vorschläge machen, das Programm mitgestalten“ (60, w, KLH).

Während der Pandemie ist aufgrund der einzigen Möglichkeit, Kurse digital anzubieten, in die generelle Autonomie der Kursleitungen erheblich eingegriffen worden. Sicherlich gab es Fortbildungsmöglichkeiten und Unterstützung von Seiten der Weiterbildungsorganisationen, doch eine Versicherung, dass bestimmte, nicht digitalisierbare Kursbereiche von existenzieller Bedeutung für die Bevölkerung bleiben werden, gab es nicht.

### IV. Hinweise für das anstehende Bildungsmanagement

Im Folgenden werden für die Kursleitenden Forschungsergebnisse ausgeführt, um zum einen diffe-

Pfad/Modell „Motivierungspotential der Arbeit“

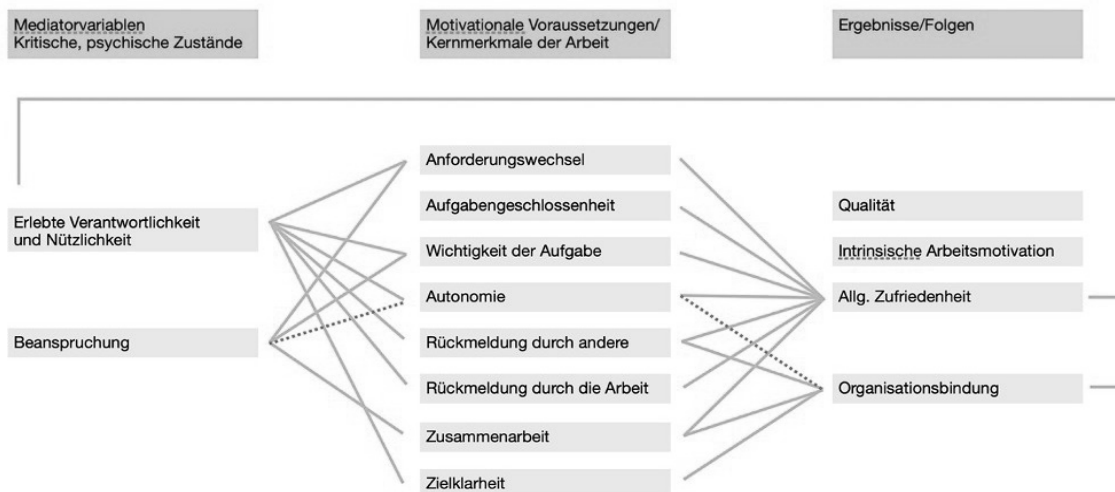


Abb. 2: Modell des Motivierungspotentials der Dienstleistung „Weiterbildung“ aus Kil u. a. 2000, S. 126

renzierte Ansatzpunkte für die erneute Motivation von Kursleitenden in ausdifferenzierten Untergruppen zu erhalten und zum anderen datenbasierte Ideen für ein zukünftiges präventives, nachhaltiges Bildungsmanagement zu generieren, das Kursleitende erneut oder modifiziert in Personalentwicklung und Personalpflege einbindet. Voraussetzung für eine gezielte Förderung, Ansprache und Wertschätzung von Kursleitenden ist, dass ihre Weiterbildungsorganisationen auf eine möglichst eigene Datenbasis zurückgreifen können und Kursleitende auch nach ihren Ressourcen und Motivationen einteilen können (Zielgruppenorientierung auch im Bildungsmanagement). Die jeweiligen hier gerechneten Gruppenvergleiche innerhalb der Kursleitendengruppe ergeben sich durch die Berücksichtigung bzw. Diversifizierung der Gesamtgruppe:

- in Berufsbereiche, die die Kursleitenden ausüben (Abb. 3),
- nach ihrem jeweiligen beruflichen Status (Abb. 4),
- nach ihrer jeweiligen Kursorganisation in denen sie tätig waren (Abb. 5).

Werden die Kursleitenden anhand ihres Ursprungsberufs und ihrer Berufsidentität diversifiziert, ergeben sich folgende Maßnahmen: Personen, die sich als Weiterbildner begreifen, sind in ihrer Unzufriedenheit in Bezug auf die Arbeitsplatzsicherheit anzusprechen, während dagegen die Kursleitenden, die sich den kreativ-künstlerischen Berufen zuordnen, in Bezug auf eine verbesserte Organisationsbindung angesprochen werden sollten. Kursleitende mit gewerblich-technischen Berufen empfinden wie Kursleitende mit kreativ-künstlerischer Biographie das Führungsverhalten an Weiterbildungseinrichtungen negativer. In Pandemiezeiten gaben vor allem die Leitung und das administrative Personal „negative“ Entscheidungen weiter und könnten heute wiederum vor allem diesen Berufsgruppen gezielt das Vertrauen aussprechen und ihre Wich-

tigkeit für das Fortbestehen der Organisation und des gesellschaftlich so nützlichen Angebotes unterstreichen.

Kursleitende, die neben ihrer Tätigkeit eine Anstellung haben (vgl. Abb. 4), sind in Bezug auf die Arbeitsbedingungen am zufriedensten. Für die Volkshochschulen allerdings sind die Bewertungen von selbstständig Tätigen problematisch: Hier gaben sie Unzufriedenheit mit der Sicherheit und dem Gehalt sowie niedrigere Einschätzungen für die Zielklarheit und Organisationsbindung an. Sich in Familienarbeit befindliche Kursleitende (Fam./Hausfrau) haben in Zeiten der Pandemie besondere Belastungen erfahren und übernehmen ebenfalls vermehrt die Pflege von Angehörigen. Sie sind häufiger als ehrenamtliche Kursleitungen tätig und lagen in ihrem Motivierungspotential im Vergleich bereits signifikant niedriger (vgl. Abb. 4). Hier müsste das Weiterbildungsmanagement gesonderte Ansprache-Möglichkeiten kreieren und nicht nur die Wichtigkeit und Bedeutsamkeit ihres (ehemaligen) Kursengagements positiv wertschätzen, sondern auch für konkrete Entlastungen und Anreicherungen sorgen. Warum sollte diese Gruppe nicht selbst auch mal in den Genuss von freizeit- und rehabilitationsorientierter Weiterbildung kommen, die ihr gesondert zur Verfügung gestellt wird?

Für die selbstständig Tätigen (auch für die arbeitssuchenden Kursleitenden) sind existenzsichernde Maßnahmen zielführend und auch eine ehrliche Information, was die jeweilige Weiterbildungsorganisation in diesen Bereichen überhaupt verbessern kann und welchen (finanziellen) Restriktionen sie unterliegt. Spannend erweist sich die Gruppe der Kursleitenden, die sich noch in Ausbildung befindet: Hier ist zu prüfen, ob diese Gruppe überhaupt noch in den heutigen Zusammensetzungen der Kursleitenden<sup>24</sup> vorkommt und auch, ob es aufgrund des besonderen Status und gegebenenfalls Alters geeignete Maßnahmen gibt, die die Zusam-

Stufen bis zum 1. August 2023 von 36,12 Euro auf dann 41 Euro pro Unterrichtseinheit angehoben, damit wird per se eine Ungleichheit nach Ausbildungsabschluss hergestellt und hat sicherlich demotivierende Folgen für die nicht-akademischen Kursleitenden (<https://www.berlin.de/sen/bjf/service/presse/pressearchiv-2021/pressemittteilung.1099521.2021/pressemittteilung.1099521.php> – Aufruf am 07.07.2022). Zwischen den Bundesländern und Einrichtung divergieren die Stundensätze jedoch erheblich (so hat die VHS Hannover aktuell 22,50 Euro festgelegt: [https://www.hannover.de/content/download/407385/file/Honorarordnung\\_VHS.pdf](https://www.hannover.de/content/download/407385/file/Honorarordnung_VHS.pdf), Aufruf 07.07.2022).

<sup>18</sup> Vgl. Kil, M. (2002): Betriebswissen von Kursleitenden. In: Beiheft zum REPORT. Professionswissen und erwachsenpädagogisches Handeln, S. 53–64.

<sup>19</sup> Vgl. Kil, M. (2002): Betriebswissen von Kursleitenden. In: Beiheft zum REPORT. Professionswissen und erwachsenpädagogisches Handeln, S. 60 ff.

<sup>20</sup> Kil, M./Leffensend, S./Metz-Göckel, H. (2000): Zum Einsatz einer revidierten und erweiterten Fassung des Job Diagnostic Survey im Dienstleistungs- und Verwaltungssektor, Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 44, 3, S. 115–128; basierend auf Hackman/Oldham; z. B. in Kauffeld S., Schermuly C.C. (2011): Arbeitszufriedenheit und Arbeitsmotivation. In: Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie, S. 179–194. Berlin, Heidelberg.

<sup>21</sup> Insgesamt 691 Befragte nach der Typologie von Landau & Stübler (Landau, K. & Stübler, E. (1992)). Die Arbeit im Dienstleistungsbetrieb. Grundzüge einer Arbeitswissenschaft der personenbezogenen Dienstleistung. (Stuttgart): indirekt personenbezogene Dienstleistungen. Bereitstellung eines Kursangebots für

die Bevölkerung: Volkshochschulleitungen (n = 40); Mitarbeitende in einem Technologie- und Gründerzentrum (n = 37); direkt personenbezogene Dienstleistungen: planend tätige pädagogische Mitarbeitende (n = 51) und verwaltend tätige Mitarbeitende der Volkshochschulen (n = 63); persönliche Betreuung und Pflege von Menschen: Krankenpflegepersonal (n = 48); Weiterbildungslehrer/innen und Sozialpädagog/innen an Volkshochschulen (n = 46); Kursleitende von Volkshochschulen (n = 406, davon 104 Kursleitende, die über diese Tätigkeit die Haupteinnahmequelle für ihren Lebensunterhalt beziehen).

Gruppen	Gruppe 1 LehrerAin	Gruppe 2 Weiter- bildung	Gruppe 3 Kreativ- bereich	Gruppe 4 gew.-techn.	Gruppe 5 sozial.	Gruppe 6 kaufm.	Gruppe 7 Forschung
Zufriedenheit Sicherheit		niedriger als 1;4;5;6					
Organisations- bindung			niedriger als 1;4;5;6;7				
Zufriedenheit Führungsver- halten			niedriger als 1;5;6;7	niedriger als 1;5;6;7			

Abb. 3: Unterschiede nach „Berufsbereichen“, aus denen die Kursleitenden stammen (p < .05; Duncan-Test, N = 135)

Gruppen	Gruppe 1 selbstständig	Gruppe 2 angestellt	Gruppe 3 Fam./ Hausfrau	Gruppe 4 arbeitslos	Gruppe 5 in Ausbildung
Motivierungspotenzial			niedriger als 1;2		
Zufriedenheit Zusammenarbeit					niedriger als 2;3
Zufriedenheit Sicherheit	niedriger als 2			niedriger als alle	
Zielklarheit	niedriger als 2;3				
Organisationsbindung	niedriger als 2;3				niedriger als 2;3
Zufriedenheit Gehalt	niedriger als 2;3			niedriger als 2;3	

Abb. 4: Unterschiede nach „Status“ (p < .05; Duncan-Test, N = 173)

menarbeit und Organisationsbindung in und mit den Einrichtungen verbessern und das digital-gestützte intergenerationelle Lernen (s.o.) befördern können.

Eine weitere Diversifizierung zur Kommunikation und spezifischen Förderung von Kursleitungstätigkeit könnte in der Angebotsform liegen (vgl. Abb. 5): Während wöchentliche Kurse in pandemiebedingt abgeflachten Zeiten stattfanden, waren Blockseminare von Absagen besonders betroffen. Insgesamt sind die Bildungshäuser in einer großen Belegungs- und Bewirtschaftungskrise, die durch die steigenden Energiepreise zum Winter hin noch verstärkt werden wird. Sie sollten, wie oben aufgeführt, aber vermehrt Kursleitende aufnehmen, um mit ihnen neue Angebotsformen zu kreieren und ihre Resilienz zu stärken.<sup>25</sup>

Insgesamt wird die neue Beanspruchung durch digitale Lehre eine langfristige Herausforderung bleiben, denn auch wenn Digitalisierung Kurse stattfinden lassen hat, sind neue Belastungen und demotivierende Faktoren in die Kursleitungstätigkeit eingedrungen: körperliche Auswirkungen wie fehlendes Pausenmanagement, Knie- und Nackenbelastung (Anforderungswechsel), aber auch auf motivationspsychologischer und organisationaler Ebene durch mangelnde Rückmeldung, durch die Arbeit selbst, durch andere und fehlende Zusammenarbeit.

Zum Schluss sei noch auf die motivierenden und demotivierenden Faktoren der Kursleitungstätigkeit verwiesen (Abb. 6): Kursleitungspersonal kann auch über verbesserte und gut ausgestattete Lernorte motiviert werden. Sicher haben digitale und hygienebezogene Ausstattungen die Einrichtungen Geld gekostet, doch Kursleitende und Teilnehmende benötigen gleichermaßen gesunde, begrünte,

helle und funktionale Lern-, Bewegungs- und Begegnungsräume. Dies heißt nicht, dass immer neu gebaut werden muss. In Krems zum Beispiel wurde ein Fußballstadion als Bewegungsort der Vereins-VHS genutzt; hier war der Mindestabstand und die Bewegung im Freien für die Teilnehmenden keine Einschränkung, sondern ein Event und könnte auf nachhaltigen Nutzen hin geprüft werden. Allianzen mit Fußballvereinen und baulich attraktiven Sportarenen generell zu bilden, könnte die Bevölkerung auch wieder mehr in die Bewegung bringen.

**V. Bildung im Lebenslauf ist keine Privatangelegenheit**

Kursleitungen sind in guten wie in schlechten Zeiten das Aushängeschild der Erwachsenenbildung. Geht es ihnen nicht gut beziehungsweise sind sie unzufrieden mit den sie (ehemals) beschäftigenden Weiterbildungseinrichtungen, dann gibt es negative Spillover-Effekte in die Weiterbildungsbeteiligung generell. Die jetzt startende längsschnittliche „Untersuchung zur Förderung des Lehrpersonals in der Erwachsenen- und Weiterbildung“ wird Forschungslücken schließen können (<https://www.die-bonn.de/taeps>), aber als Panel erst nach einiger Zeit Befunde liefern. Es bedarf daher dringend aktueller Untersuchungen von Motivierungspotentialen der in der Weiterbildung Tätigen vom Bildungsmanagement der Einrichtungen aus und einer Reaktion auf und Begegnung mit den wie o.a. Untergruppen von Kursleitenden. Digitalisierung und Beanspruchung sind jetzt Parameter, die im Weiterbildungsmanagement modifiziert und erneuert dabei betrachtet werden müssten, um präventiv und nachhaltig auf Weiterbildungsmotivation und Arbeitsmotivation der in der Weiterbildung Tätigen zu reagieren. Der „Job Diagnostic Surveygene-

<sup>22</sup> Das Datenmaterial über die Kursleitungen besteht aus drei Quellen (vgl. Kil, M. (2002): Betriebswissen von Kursleitenden. In: Beiheft zum REPORT. Professionswissen und erwachsenenpädagogisches Handeln, S. 53-64, und Kil, M. (2003): Organisationsveränderung in Weiterbildungseinrichtungen: Empirische Analysen und Ansatzpunkte für Entwicklung und Forschung. Bielefeld. <https://www.die-bonn.de/doks/kil0201.pdf>); 406 ausgefüllte/gültige Job Diagnostic Surveys (vgl. Kil, M./Leffelsend, S./Metz-Göckel, H. (2000): Zum Einsatz einer revidierten und erweiterten Fassung des Job Diagnostic Survey im Dienstleistungs- und Verwaltungssektor vgl. Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 44, 3, S. 115-128; offene Befragungen zu Motivatoren (Kartenabfrage: N = 47) und fokussierten Interviews (N = 15) aus insgesamt 10 randomisiert beteiligten Volkshochschulen in NRW.

<sup>23</sup> Vgl. Kil, M. (2002): Betriebswissen von Kursleitenden. In: Beiheft zum REPORT. Professionswissen und erwachsenenpädagogisches Handeln, S. 57.

<sup>24</sup> Es ist aber wahrscheinlich, dass es vermehrt arbeitssuchende ehemalige Kursleitende gibt, die nun in Beschäftigungsmaßnahmen

Gruppen	Gruppe 1 Semneben	Gruppe 2 Semhaupt	Gruppe 3 Block- neben	Gruppe 4 Blockhaupt	Gruppe 5 Kombineben	Gruppe 6 Kombihaupt
Kategorien mit signifi- kanten Unterschieden						
Anforderungswechsel	niedriger als alle					
Aufgabengeschlossenheit	niedriger als 6					
Wichtigkeit der Aufgabe	niedriger als 2;6		niedriger als 1;2;4;6			
Motivierungs Potenzial	niedriger als 2;4;6		niedriger als 6		niedriger als 6	
Wissen um die Ergebnisse					niedriger als 1 ;2	
Rückmeldung durch andere	niedriger als 3;4					
Wertorientierung persönliche Entfaltung	niedriger als 5;6					
Zufriedenheit Entfaltungs- möglichkeiten		niedriger als 6			niedriger als 6	
Wertorientierung organisationale Bindung	niedriger als 2					
Zufriedenheit Sicherheit		niedriger als 1 ;3			niedriger als 3	niedriger als 1:3
Beanspruchung	niedriger als 2;4;5;6					
Zielklarheit				niedriger als 1;2;3;5		niedriger als 1 ;3
Zufriedenheit Gehalt		niedriger als 1;3			niedriger als 1 ;3	niedriger als 1;3
Zufriedenheit Führungsverhalten	niedriger als 3	niedriger als 3				

Abb. 5: Unterschiede nach „Kursorganisation“ (p < .05; Duncan-Test; N = 402)

Motivierung über...	Anzahl	Demotivierung über...	Anzahl
Verbesserung der Lernorte/Ausstattung	21	Einschränkung der Kurs-Autonomie und persönliche Entfaltung	22
Verbesserte monetäre Situation	21	Teilnehmende	22
Positivere Zusammenarbeit und entwicklungsförderlicheres Klima	15	Bezahlung der Kursleiter	19
Mehr Sicherheit	14	Störungen im Klima und in der Zusammenarbeit	16
Verbesserung der Kurs- und Programm- organisation	11	Verschlechterung der Ausstattung und Qualität der Lernorte	13
Fortbildung	8	„Sparkurs-Auswirkungen“ im gesamten Angebot	10
Erhalt des Status quo	2	Sonstige, z. B. „Stress“	3

Abb. 6: Motivierende und Demotivierende Faktoren auf Seiten der Weiterbildungsorganisation

ral“ ist open source erhältlich und könnte von jetzt auf gleich in Weiterbildungsorganisationen und mit Kursleitenden, die sich nicht mehr in die Weiterbildungsarbeit einbringen möchten oder können, durchgeführt und bearbeitet werden. Aber auch ohne eine erneute Befragung sind mit den bestehenden Daten forschungsbasiert Ansatzpunkte für eine (persönliche) Ansprache und erneute Zusammenarbeit mit den Kursleitenden ableitbar.

Motivierungspotentiale der Kursleitungstätigkeit sind ein hohes Gut. Sie sind mit der Pandemie erst einmal eingebrochen und bauen sich gewiss nicht von selbst wieder auf.

Die Weiterbildungsorganisationen sind angehalten, dafür zusätzliche Anstrengungen und Investition in

die Personalentwicklung und -pflege dieser Gruppe zu tätigen und benötigen daher für solche gesonderte Maßnahmen Ressourcen und politischen Rückhalt.

Unsere Gesellschaft kann es sich nicht leisten, noch mehr Weiterbildungsteilnehmende zu verlieren und präventive preiswerte Angebote für die breite Bevölkerung einfach aufzugeben; ansonsten droht eine Begegnungs- und Bewegungskatastrophe.

Letztlich bleiben die hier aus Forschungssicht empfohlenen Aktivitäten bloße Theorie, wenn es uns nicht bald gelingt, den Nutzen allgemeiner Erwachsenen- und Familienbildung in das gesellschaftliche Interesse und die politische Verantwortung zu rücken und Investitionen in eine Bildung im Lebenslauf weiterhin als Privatangelegenheit angesehen werden.

sind und auch damit eine gesonderte Würdigung und Ansprache erhalten könnten.

<sup>25</sup> Die niedrigeren Motivierungspotentiale und ungünstigeren Arbeitsbedingungen nach Kursform verhalten sich deshalb etwas konträr zu den Vorpandemiebefunden bzw. hier können sich die Daten noch dahingehend einmal differenziert angeschaut werden, ob auch im Hinblick auf die angebotene Form der Kursleitungstätigkeit neue Ideen für das Bildungsmanagement und die Angebotssteigerung gefunden werden könnten.

» **schwerpunkt – Kursleitende auf die Agenda**

*Monika Kil*

Immer außen vor und doch mittendrin – von der Notwendigkeit, die Arbeitsmotivation der (ehrenamtlichen) Kursleitung zu erhalten ..... 13

Die mit Kursleitung Beschäftigten sind in guten wie in schlechten Zeiten das Aushängeschild der Erwachsenen- und Familienbildung. Geht es ihnen nicht gut, gibt es negative Spillover-Effekte bei der Weiterbildungsbeteiligung. Gegenwärtig droht eine Begegnungs- und Bewegungskatastrophe, der durch systematische Managemententwicklung begegnet werden muss. Ausgehend vom gesellschaftlichen Wert gemeinwohlorientierter Weiterbildung und anhand von Forschungsdaten skizziert der Artikel Ansätze zur Personalentwicklung und -pflege.

*Roman Jaich, Arnfried Gläser*

Honorarkräfte – das betriebswirtschaftliche Modell der Erwachsenenbildung und seine Folgen ..... 20

In der Erwachsenenbildung, einer Branche mit marktwirtschaftlichen Strukturen, arbeiten aktuell mehr Honorarkräfte (weit über 50 Prozent) als Beschäftigte mit Normalarbeitsverhältnis. Diese Beschäftigungsform hat sich in den letzten Jahrzehnten immer mehr vom Neben- zum Haupterwerb für das betroffene Personal entwickelt. Damit verbunden: ein Anstieg an prekären und instabilen Beschäftigungsverhältnissen. Der vorliegende Beitrag beleuchtet die Folgen dieser Entwicklung, welche wieder verstärkt diskutiert werden sollten, wenn man über die steigende gesellschaftspolitische Bedeutung der Erwachsenenbildung spricht.

*Josef Schrader, Jonathan Kohl*

Personalmangel – kein Thema in der Weiterbildung?..... 24

Der Weiterbildungsbereich ist in den vergangenen Jahrzehnten kontinuierlich gewachsen. Von Personalmangel war bislang kaum die Rede. Die Unsicherheit der Beschäftigungsverhältnisse, der Generationswechsel und der Digitalisierungsschub stellen aber auch die Erwachsenenbildung vor die Herausforderung, hinreichend qualifiziertes Personal gewinnen und binden zu können.

*Michael Görtler, Stephanie Böhm*

Herausforderungen der politischen Erwachsenenbildung im Kontext der Kursplanung ..... 30

Eine Aufgabe politischer Erwachsenenbildung besteht darin, einen Beitrag zur Stärkung der Demokratie zu leisten, indem aktuelle gesellschaftliche wie politische Entwicklungen thematisiert werden. Dazu bedarf es finanzieller Ressourcen, fachlicher und didaktischer Expertise bei den Kursleitenden sowie einer breiten Basis an Teilnehmenden. Aus Analysen von Disziplin und Profession sowie aus der Reflexion der Praxis lässt sich herausarbeiten, dass die politische Erwachsenenbildung unter schwierigen Bedingungen zu agieren hat.

*Melina Wendlandt-Schott*

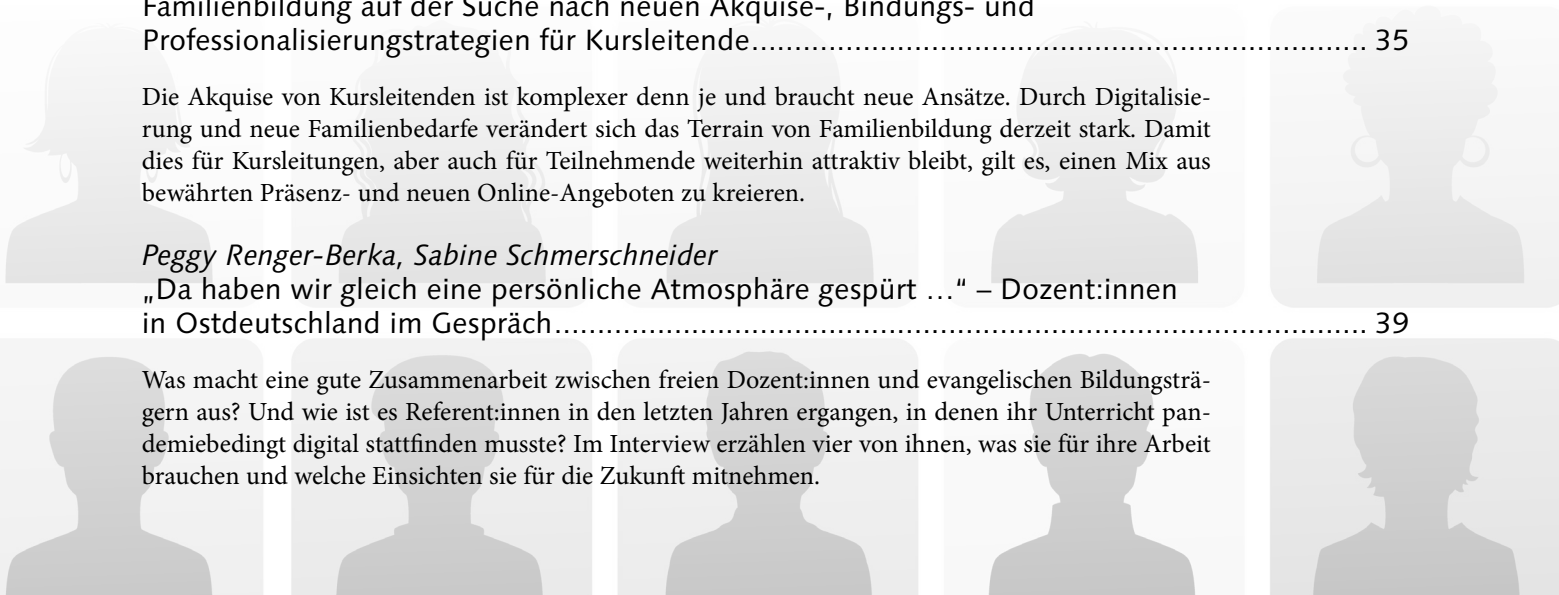
Familienbildung auf der Suche nach neuen Akquise-, Bindungs- und Professionalisierungsstrategien für Kursleitende..... 35

Die Akquise von Kursleitenden ist komplexer denn je und braucht neue Ansätze. Durch Digitalisierung und neue Familienbedarfe verändert sich das Terrain von Familienbildung derzeit stark. Damit dies für Kursleitungen, aber auch für Teilnehmende weiterhin attraktiv bleibt, gilt es, einen Mix aus bewährten Präsenz- und neuen Online-Angeboten zu kreieren.

*Peggy Renger-Berka, Sabine Schmerschneider*

„Da haben wir gleich eine persönliche Atmosphäre gespürt ...“ – Dozent:innen in Ostdeutschland im Gespräch..... 39

Was macht eine gute Zusammenarbeit zwischen freien Dozent:innen und evangelischen Bildungsträgern aus? Und wie ist es Referent:innen in den letzten Jahren ergangen, in denen ihr Unterricht pandemiebedingt digital stattfinden musste? Im Interview erzählen vier von ihnen, was sie für ihre Arbeit brauchen und welche Einsichten sie für die Zukunft mitnehmen.





» **editorial**

Steffen Kleint  
 Liebe Leserin, lieber Leser, ..... 3

» **aus der praxis**

*Günther Kusch*  
 Beim Thema „Singles“ nicht allein ..... 6

*Melina Wendlandt-Schott*  
 Mal nur etwas für (werdende) Väter? – Erfahrungen anhand eines „Vätercamps“ ..... 9

» **europa**

*Anke Dreesbach*  
 Vernetzung auf EU-Ebene: Inwiefern profitieren Lehrkräfte in der  
 Erwachsenenbildung davon? ..... 12

» **einblicke**

*Melanie Pierburg*  
 Sterben vermitteln? Der Bildungskontext der ehrenamtlichen Sterbebegleitung ..... 44

» **jesus – was läuft?**

*Hans Jürgen Luibl*  
 Ich habe Dich lieb, sagt der Tee ..... 46

» **service**

Filmtipps ..... 48  
 Publikationen ..... 49  
 Veranstaltungstipps ..... 53  
 Impressum ..... 58



## Mehr **forum erwachsenenbildung**?

Hat dieser Artikel Ihnen gefallen?

Wenn Sie regelmäßig über Bildung im Lebenslauf aus wissenschaftlicher, praxisnaher, bildungspolitischer und evangelischer Perspektive informiert werden möchten, abonnieren Sie **forum erwachsenenbildung**:

### Abo bestellen Print oder online

(öffnet eine E-Mail-Vorlage an [info@waxmann.com](mailto:info@waxmann.com))



- Print:** 4 Ausgaben pro Jahr, Jahresabo 25,- € zzgl. Versandkosten, inkl. Online-Zugang (freier Zugriff auf alle Ausgaben ab 2015)
- Online:** 4 Ausgaben pro Jahr (PDF), Jahresabo 20,- € (freier Zugriff auf alle Ausgaben ab 2015)



[www.waxmann.com/forumerwachsenenbildung](http://www.waxmann.com/forumerwachsenenbildung)

DEAE WAXMANN