» Liebe Leserinnen und Leser,

im Vorfeld dieser Ausgabe bewegte uns die Frage, wie Daten zur Bevölkerungsentwicklung die Bildungsprozesse im Erwachsenenalter beeinflussen. Das Szenario ist bekannt: Einhellig wird eine ‚schrumpfende' und ‚unterjüngte' Bevölkerung vorausgesagt. Anlass zur Sorge gibt vor allem der schmaler werdende ‚Sockel' junger Erwachsener, denn – um im Bild zu bleiben – der ‚Dachfirst' der Bevölkerung wird seit Jahrzehnten in der Höhe und Breite beträchtlich ausgebaut, wohingegen man im Sockel selbst aktuell 13,8 % der Altersgruppe von 20 bis 30 Jahren ohne abgeschlossene oder laufende Ausbildung zählt. – Wie reagiert die Erwachsenen-/Weiterbildung institutionell und programmatisch auf die demografischen Aussichten? Wie breit und wie kritisch lassen sich die bevölkerungswissenschaftliche Faktizität und der darauf aufbauende *common sense* im Bildungs- und Sozialbereich diskutieren?

Zunächst rückt unsere Ausgabe die Frage der ‚Generationengerechtigkeit' in den Mittelpunkt. Es wird deutlich, dass aus demografischen Daten auf Bundesebene bislang nur recht eindimensionale, nur auf einzelne politische oder kirchliche Klientel gerichtete Schlüsse gezogen werden. Nimmt man die demografischen Prognosen ernst, so sind Familien, Gemeinden, Bildungsanbieter, Engagierte oder Migranten bislang nur partiell auf den bevorstehenden Wandel vorbereitet, und die aktuellen Weichenstellungen im Renten- und Pflegesystem beispielsweise tragen nicht weit. Sollten sich in naher Zukunft tatsächlich durchgreifende Wandlungsprozesse vollziehen, dann lässt sich vor allem fragen: Wie kann kirchlicherseits ressortübergreifender agiert werden? Wie kann evangelische Erwachsenenbildung mehr quer denken, etwa in Auseinandersetzung mit dem 7. Altenbericht und dem kommenden 2. Engagementbericht der Bundesregierung?

Aber nicht nur die leitenden sozialpolitischen und kirchlichen Maximen, mit denen demografische Daten zurzeit beurteilt werden, sind diskussionswürdig, auch die Daten selbst sind nicht unproblematisch. Es handelt sich hier eben um keine Zukunftsgewissheit, sondern um bevölkerungswissenschaftliche Prognosen. Diese sind mitnichten per se legitim, sondern rechnerisch ermittelt aus bestimmten Datenpools, zu bestimmten Zwecken, die durchaus ihre Tücken haben – Stichworte dazu wären etwa: Bildungsrendite, *employability*, Humankapitalansatz, OECD … Es gibt in unserer Ausgabe deswegen aus der – insbesondere deutschen – Bildungstradition den Zwischenruf ‚Vorsicht Demografisierung!'.



Dr. Steffen Kleint
Wissenschaftlicher Mitarbeiter, Comenius Institut
Redaktionsleitung forum erwachsenenbildung
kleint@comenius.de

Soviel zu den Vorbehalten: offensichtlich sind bei demografischen Blickwinkeln mehr Umsicht und Kritik gefragt. Wie jedoch sieht es ganz konkret aus, wenn andragogische Themen, Arbeitsformen, Veranstaltungen, Projekte und Aussichten demografisch inspiriert sind? – In unserer Ausgabe gibt es hierzu eine Menge zu lesen: Wir fragen nach familienfreundlichen Arbeitsbedingungen in evangelischen Einrichtungen; berichten, was geschieht und nicht geschieht, wenn eine Landeskirche alle Bildungsbereiche zum Thema ‚Demografischer Wandel' versammelt; wir listen auf, was evangelische Akademien an vielfältigen Veranstaltungen zum Thema anbieten, und zeigen, wie die katholischen Kolleginnen und Kollegen in Nordrhein-Westfalen sich der Sache annehmen; wir entdecken, wie evangelische Erwachsenenbildung in hessischen Dörfern erfolgreich zum ‚BIBER' wird, zeigen, für welche neuen Struktur- und Finanzierungsmodelle sich die Erwachsenen-/Weiterbildung in Sachsen stark macht, wie eingehend sie dort die ländlichen Regionen des Freistaates in den Blick nimmt; wir spitzen auch mal zu, was derzeit zum Fachkräftemangel, zur digitalen Expertise oder zur fortschreitenden Zertifizierung diskutiert wird und natürlich sparen wir nicht aus, zu diagnostizieren, in welche Richtungen sich die Bildungserwartungen von jungen und künftigen Erwachsenen heute entwickeln.

Eine unterhaltsame und intensive Lesezeit
wünscht Ihr



Steffen Kleint

» schwerpunkt – Demografisch gesehen

Ulrich Klemm
Demografie und Erwachsenenbildung im ländlichen Raum: Blickpunkt Sachsen 19

Der Beitrag betrachtet Erwachsenenbildung im ländlichen Raum am Beispiel von Sachsen im Horizont demografischer Entwicklungen, die zu besonderen Herausforderungen führen. Erwachsenenbildung wird dabei als regionaler Entwicklungsfaktor definiert, der strukturschwache Regionen über gemeinwesenorientierte Formate sowie über bürgerschaftliche Strategien revitalisieren kann.

Kirsten Aner
Vorsicht Demografisierung! Eine kritische Analyse des aktuellen Bildungsdiskurses 24

Der Beitrag problematisiert den demografisch inspirierten bundesdeutschen Bildungsdiskurs. Es wird gezeigt, wie die Verknüpfung von Demografie und Ökonomie dazu führt, dass sich der Bildungsdiskurs hin zur Rede vom „Lebenslangen Lernen" verschiebt und welche Ambivalenzen damit verbunden sind.

Cornelia Coenen-Marx
Generationengerechtigkeit als zentrale gesellschaftliche und innerkirchliche Maxime 28

Wir leben in einer unterjüngten und schrumpfenden Gesellschaft. Als Hochlohnland mit hohem Wissenskapital tritt Deutschland in Konkurrenz zu Ländern, die noch sehr junge Bevölkerungen haben. Deshalb dürfen die wirtschafts- und sozialpolitischen Debatten um Renten- und Gesundheitsreform und die Diskussionen um Familien- und Einwanderungspolitik nicht unverbunden nebeneinander stehen. Notwendig sind die Entlastung von Familien, eine Veränderung des Rentensystems und eine neue Wertschätzung älterer Menschen. Auch die Kirche ist herausgefordert.

Martin Nestler
Wie funktionieren Bildungsangebote für junge Erwachsene? 33

Welche neuen Wege wird die Erwachsenenbildung beschreiten müssen, damit sie in Zukunft vor allem auch ‚die Jüngeren' erreichen kann? Die gesellschaftlichen Diskussionen darüber, was unter Bildung zu verstehen ist, der schnelle Zugriff auf verwertbares (Fakten-)Wissen, die zunehmende Diskontinuität in der Erwerbs- und die Lernbiografie der jüngeren Generation, all dies führt dazu, dass künftig nicht mehr von einer homogenen Zielgruppe auszugehen ist, sondern sich mehr an individuellen Bedürfnissen und Zielen der Einzelnen orientiert werden muss.

» nicht vergessen!

Petra Herre
„Mitverantwortliches Leben im Alter" 37



» aus der praxis

Ralf Müller
Die BiBER kommen – Freiwilligen-Engagement im demografischen Wandel 6

Jürgen Clausius, Klaus Wittek
Gemeinwohlorientierte Weiterbildung in NRW begleitet den demografischen Wandel! 8

Barbara Hedtmann
Religiosität und Spiritualität im Alter 11

Marion Meisel, Andrea Staeck
Durch Kooperation erfolgreich in die Ausbildung 14

Anne Kankainen
Musikalische Erwachsenenbildung am Nordkolleg Rendsburg 16

Annegret Zander, Andreas Wiesner
Fachstelle Zweite Lebenshälfte eröffnet 18

» einblicke

Andreas Mayert
Mit gutem Beispiel vorangehen: familienfreundliche Arbeitsbedingungen in evangelischen Einrichtungen 38

Hans Jürgen Luibl
Ein neuer Knotenpunkt für evangelische Bildungsarbeit in Europa? 40

Thomas Ritschel
Der demografische Wandel als Herausforderung an die evangelische Bildungsarbeit
Einblicke in den Fachtag der Bildungseinrichtungen in der EKM 41

Franziska Görner
Wie integrative Bildungsangebote für Eltern mit Migrationshintergrund wirken 43

Steffen Schmidt
Familienzentren in evangelischer Perspektive 45

Gertrud Wolf
Bloß nicht zutexten! Schreiben fürs Fernlernen 47

» service

Filmtipps 49

Publikationen 50

Praxishilfen 57

Veranstaltungstipps 58

Impressum 62

EEB – KULTUR UND ZIVILGESELLSCHAFT

Die BiBER kommen – Freiwilligen-Engagement im demografischen Wandel



Ralf Müller

Fachreferent Bildung & Ökumene

Evangelisches Dekanat Alsfeld

ralf.mueller@eb-vb.de

www.erwachsenenbildung-vb.de

Die Zukunft der Dörfer hängt am Engagement ihrer Bewohnerinnen und Bewohner. Sie sind die eigentlichen Experten in eigener Sache. Sie wissen, was ihr Dorf braucht und was in ihrem Dorf geht. – Aus dieser Ausgangsthese hat das Evangelische Dekanat Alsfeld im Jahr 2012 den Ausbildungsgang zum „Dorfprojektentwickler im Freiwilligen-Engagement" entwickelt. Seit dem Frühjahr 2013 sind die ersten sechzehn „BiBER" im Vogelsberg aktiv: Absolventinnen und Absolventen des Projekts „*Bi*ldung *b*ürgerschaftlichen *E*ngagements *R*egional".

Dramatischer Bevölkerungsrückgang und politische Strategien

Der demografische Wandel trifft den Vogelsbergkreis mit voller Wucht. Bereits zwischen 2003 und 2013 hat der Flächenkreis im osthessischen Mittelgebirge zwischen Gießen und Fulda 11.000 Einwohner verloren, das entspricht zehn Prozent. Und der „3. Demografiebericht"[1] der Hessischen Staatskanzlei aus dem Juni 2013 prognostiziert für diese Region bis zum Jahre 2050 nochmals einen Bevölkerungsrückgang von mindestens 20, vielleicht aber auch 50 (!) Prozent. Kaum eine Region in den sogenannten „alten Bundesländern" steht in einer ähnlich dramatischen Entwicklung.

Die Kommunalpolitik hat – gefördert aus dem Europäischen „Leader"-Programm sowie aus dem MORO-Programm („Modellvorhaben Raumordnung") der Bundesregierung – drei zentrale Aufgabenbereiche ausgemacht, um den Bevölkerungsrückgang zu gestalten: die technische Infrastruktur (Wasser/Abwasser) muss bezahlbar, die ärztliche Versorgung inklusive Pflege gesichert und die Jugend durch Bildung, Ausbildung und Arbeitsplätze in der Region gehalten werden. Hinzu kommen die Querschnittsthemen Mobilität und interkommunale Zusammenarbeit.

Diese insgesamt fünf Themenbereiche werden in Fachzirkeln diskutiert. Bürgerbeteiligung erschöpft sich weitgehend darin, die Ergebnisse und Lösungsansätze in öffentlichen Abendveranstaltungen und Pressemitteilungen zu verkünden. Die Expertise der Menschen, die im Dorf leben, ist nicht gefragt.

Bürgerschaftliches Engagement fördern

Diesem *Top-down*-Ansatz setzen wir mit unserem BiBER-Projekt einen *Bottom-up*-Ansatz entgegen, besser: daneben. Wir tragen dazu bei, dass Dorfbewohner wieder politische Akteure in eigener Sache werden und das Gemeinwesen mitgestalten. Hierfür verbinden wir klassische Bildungsarbeit mit den Erkenntnissen des Freiwilligenmanagements. Der – vermutlich von uns selbst kreierte – Begriff des „Dorfprojektentwicklers" ist dabei Aufgabe und Grenze zugleich: Unsere Ausbildung befähigt und begleitet Dorfbewohner, *ein* Projekt in *ihrem* Dorf zu entwickeln und umzusetzen.

Der Ausbildungsgang ist somit erstens nicht problem-, sondern handlungsorientiert angelegt. Er lässt den Teilnehmenden zweitens alle Freiheit bei der Auswahl ihrer Projekte; lediglich das Oberthema „Gestaltung des demografischen Wandels auf dem Land" zeichnet eine weite Grenze. Damit denken wir drittens personen-, nicht aber institutionenorientiert: Im Mittelpunkt stehen nicht die aktuellen Bedarfe der Freiwilligen Feuerwehr, des Sportvereins oder auch der Kirche, sondern allein die Interessen und Kompetenzen der Teilnehmenden. Außerdem regt die BiBER-Ausbildung viertens zu einem zeitlich abgeschlossenen, zumindest aber abschließbaren Engagement an. – Alle vier Punkte sind wichtige Charakteristika im Freiwilligenmanagement und heben sich deutlich vom traditionellen Ehrenamt ab.

Darin liegt dann aber eben auch die Begrenzung unseres Ansatzes: Unsere Teilnehmenden werden dazu angeleitet, die „Passung" ihrer Projektidee für ihr Dorf zu reflektieren. Im Gegensatz zu professionellen Dorfentwicklern (ohne „Projekt" im Titel!) müssen sie allerdings nicht die gesamte Lage des Dorfes im Blick haben, nicht für jedes Problem eine Lösung herbeimoderieren.

Drei Bausteine und ein Praxisprojekt

Mit dem BiBER-Programm gehen wir ein Versprechen ein: Wir begleiten die Teilnehmenden auf ihrem Weg von der ersten, vagen Idee für ihr Dorf bis hin zur Projektumsetzung. Sieben Studien-Samstage, eine Tages- sowie eine Wochenendexkursion umfasst unser Konzept: insgesamt 90 Unterrichtsstunden.

[1] Hessische Staatskanzlei (Hrsg.) (2013): 3. Demografie-Bericht. Wiesbaden. Download unter: https://staatskanzlei.hessen.de/initiativen/demografie/3-demografie-bericht.

Im ersten von drei Projektpanels vermitteln wir in vier Studientagen Grundinformationen über den demografischen Wandel und die damit verbundenen Zukunftsprobleme für den ländlichen Raum. Dabei arbeiten wir natürlich mit den konkreten Bedingungen der Heimat unserer Teilnehmenden, dem Vogelsberg. Wir räumen auf mit der immer noch anzutreffenden Vorstellung, es gebe eine homogene Dorfgemeinschaft. Wir verdeutlichen an einem Modell, welch unterschiedliche Gruppierungen im Dorf wohnen und welch unterschiedliche Bedürfnisse diese an das Dorf richten. Auch die eigene Rollenfindung als „Dorfprojektentwickler" wird thematisiert, kann ein Dorf doch schnell zum Haifischbecken werden, wenn ein Dorfbewohner mandatslos Projekte entwickelt und umzusetzen beginnt. – Mit diesem umfangreichen Panel versorgen wir unsere Teilnehmenden mit den benötigten Informationen, um mit der Kommunalpolitik auf Dorf- und Landkreisebene „auf Augenhöhe" zu sein. Dabei ist uns besonders wichtig, Studien zum demografischen Wandel auf die darin verborgenen Interessen abzuklopfen.

Unser zweites Panel mit drei Studientagen könnte einem Baukasten von Fortbildungen im Freiwilligen-Engagement entliehen sein. Es geht hier um Projektmanagement, Öffentlichkeitsarbeit, Finanzen. Doch auch zum Beispiel das Thema Öffentlichkeitsarbeit muss an die Projektgröße „Dorf" angepasst sein: Das Verfassen einer Pressemitteilung ist auf Dorfebene von sehr viel geringerer Bedeutung als das 90-Sekunden-Bürgersteig-Gespräch, um Mitstreiter für die eigene Sache zu gewinnen. Wer die BiBER-Ausbildung absolviert hat, besucht nicht mehr die Gemeindeverwaltung, um dort zu erfahren, dass die Gemeinde kein Geld hat. Vielmehr fragt er gezielt nach der Haushaltsstelle, in der ein hessischer Kommunalhaushalt seine freien Gelder versteckt.

Das dritte Panel führte uns in die Eifel sowie nach Nordhessen: In beiden Regionen besuchten wir bürgerschaftliche Projekte und befragten diese nach ihren Erfolgsindikatoren und Hindernissen. Das Wochenende in Prüm diente darüber hinaus dem Zusammenwachsen der Gruppe.

Landakademie auf Zeit

Mit dem BiBER-Projekt haben wir eine Art „Landakademie auf Zeit" geschaffen. Der Zeitaufwand der Teilnehmenden war immens – zumal wir aus Fördergründen die komplette Ausbildung auf ein halbes Jahr begrenzen mussten. Die Teilnehmenden haben unseren zeitintensiven Ansatz aber bestätigt: Die reine Information eines Studientages wäre jeweils in 90-Minuten-Vorträgen zu vermitteln gewesen. Die Tücke steckt aber auch hier im Detail: Erst im Diskutieren und Ausprobieren erschloss sich den Teilnehmenden der Lehr-Lern-Inhalt. Unsere achtzehn Teilnehmenden rekrutierten sich zu



Besuch Dorfladen Oberellenbach (Tagesexkursion)

jeweils einem Drittel aus Kirchenvorständen und Ortsbeiräten, das dritte Drittel war an keine Institution gebunden. Ein leichter Männerüberhang war im Bereich der politischen Bildung zu erwarten, ist für die kirchliche Erwachsenenbildung aber bemerkenswert. Das Altersspektrum reichte von etwa 35 bis 75 Jahren, der Durchschnitt lag bei etwas über 50 Jahren. Sechzehn Teilnehmende waren bis zur Abschlussveranstaltung dabei: zwölf erhielten im Rahmen einer Dekanatssynode ihr Zertifikat, vier – wegen zu vieler Fehlstunden – eine Teilnahmebescheinigung.

Unsere „BiBER" managen inzwischen Dorfgemeinschaftshäuser. Sie leiten Bürgerbeteiligungsprozesse, die an Gemeinwesen-Mediationen erinnern. Sie gründen Nachbarschaftshilfen. Sie arbeiten an Kulturinitiativen. Sie bauen Brücken zwischen konkurrierenden Vereinen.

Als *Bottom-up*-Ansatz steht BiBER der politischen Dorfentwicklung *entgegen*. Zugleich ergänzt er letztere lediglich, steht deswegen *daneben*: Die Erhaltung der technischen Infrastruktur ist im Freiwilligen-Engagement ebenso wenig leistbar wie der Erhalt von Schulen, Arbeitsplätzen und Arztpraxen.



Zertifikatsverleihung

EB – KULTUR UND ZIVILGESELLSCHAFT

» Gemeinwohlorientierte Weiterbildung in NRW begleitet den demografischen Wandel!



Jürgen Clausius

Arbeitskreis der Bildungsstätten und Akademien in NRW e. V.

j.clausius@Karl-Arnold-Stiftung.de
www.aba-nrw.de



Klaus Wittek

Landesarbeitsgemeinschaft für katholische Erwachsenen- und Familienbildung in NRW e. V.

wittek@lag-kefb-nrw.de
www.lag-kefb-nrw.de

Der Arbeitskreis der Bildungsstätten und Akademien (Heimvolkshochschulen) in NRW (@ba) und die Landesarbeitsgemeinschaft für katholische Erwachsenen- und Familienbildung in NRW (LAG KEFB NRW) führen gemeinsam das vom Ministerium für Schule und Weiterbildung des Landes NRW geförderte Innovationsprojekt „Weiterbildung begleitet demographischen Wandel" durch.

Warum jetzt dieses Thema und was hat die gemeinwohlorientierte Weiterbildung damit zu tun?

Trotz der zahlreich vorliegenden wissenschaftlichen Expertisen, trotz der umfangreichen Ergebnisse von Enquete-Kommissionen, trotz der sich immer deutlicher abzeichnenden Alterungsdynamik hat der demografische Wandel in seiner ganzen Dimension und mit seinen radikalen gesellschaftlichen Auswirkungen die politische Diskussion erst in Anfängen erfasst.

Wenn wir heute vom demografischen Wandel und seinen Folgen sprechen, dann haben wir in der Regel Fragen des Fachkräftemangels, der Rentensicherheit oder des fehlenden Pflegepersonals im Kopf, nicht aber Fragen wie:

- Was bedeutet der demografische Wandel für die Menschen und die Daseinsvorsorge in ländlichen Regionen?
- Wo sind die Demokraten von morgen oder besteht die Gefahr einer Diktatur des Alters?
- Was bedeutet der demografische Wandel für den Städte- und Wohnungsbau, was für die gesundheitliche Versorgung?
- Werden wir aus demografischer Sicht vielleicht auch auf ethische und ökonomische Fragestellungen andere Antworten geben müssen (z. B. steigende Gesundheitskosten mit steigendem Alter)?

Neben der Politik, der Wissenschaft und den Medien muss es für die Bildungseinrichtungen eine Hauptaufgabe sein, über die demografischen Veränderungen aufzuklären, den Prozess des demografischen Wandels zu begleiten und für einen Bewusstseinswandel zu werben. Im Verlauf des lebenslangen Lernens nimmt dabei die Weiterbildung eine besondere Stellung ein.

Ganz gleich, auf welche demografischen Herausforderungen man blickt, z. B. im Zusammenhang mit Familie, Gesundheit, Zuwanderung, Quartiersentwicklung oder Fachkräftemangel, die Weiterbildung mit ihren allgemeinen wie auch mit ihren spezialisierten Angeboten (z. B. in der politischen Bildung und in der Familienbildung) ist gefordert, einerseits das gesellschaftliche Bewusstsein hinsichtlich der demografischen Entwicklungen grundsätzlich zu fördern und andererseits die Veränderungen auch teilnehmerorientiert zu begleiten.

Die gemeinwohlorientierte Aufgabenstellung der Weiterbildung fokussiert damit sowohl auf die individuelle Bewältigung der sich im Einzelnen schon abzeichnenden Konsequenzen als auch auf die drängenden gesellschaftlichen Regelungsbedarfe.

Ziele des Projektes

Bei dem Projekt stehen folgende Ziele im Vordergrund:

- Weiterbildungspolitische Begleitung des Megathemas „Demografischer Wandel";
- Förderung von Generationengerechtigkeit, Bildungsgerechtigkeit, Partizipation und Selbstbestimmung von Älteren, Erhalt von Gesundheit, Beschäftigungsfähigkeit und Lebensqualität im Alter, Quartiersentwicklung;
- Förderung von intergenerationellem Zusammenhalt, Teilhabe an demokratischer Meinungsbil-

dung und Verantwortung für die Qualität der öffentlichen Lebenswelten.

Als Ergebnis unseres Projektes wird eine bewusste Aufnahme von demografierelevanten Themen in die Programmarbeit der Bildungseinrichtungen angestrebt. Daneben geht es um die erfolgreiche Ansprache von Zielgruppen, deren verschiedene Lernerwartungen und deren Kommunikation miteinander.

Das Projekt zur Begleitung der demografischen Entwicklung sieht konkrete Bausteine vor, wie z. B:

- exemplarische Erhebung in den Einrichtungen und deren Dokumentation;
- exemplarische Erhebung unter den HPM und deren Dokumentation;
- Austausch über bestehende Konzepte und Dokumentation;
- Sicherung von Anregungen aus Expertengesprächen;
- Weitergabe von Ergebnissen und Anregungen über die bestehenden Verbandspublikationen, über vorhandene Internetseiten sowie über die vorhandenen Kommunikationsstrukturen der Weiterbildung in NRW.

Die Erhebung in den Weiterbildungseinrichtungen stellte bereits einen bedeutsamen Baustein des Projektes dar, der an dieser Stelle besonders hervorgehoben werden soll. Die Umfrage wurde bei den Mitgliedseinrichtungen des @ba und der LAG KEFB von August bis September 2014 durchgeführt. Mittels der Umfrage sollte der Frage nachgegangen werden, ob und wie das Thema „Demografischer Wandel" in den gemeinwohlorientierten Weiterbildungseinrichtungen des Landes aufgegriffen und umgesetzt wird, welche Ideen und Formate bereits existieren, wo es Defizite gibt und was ggfs. nach gemeinsamer Einschätzung für die Weiterbildung priorisiert werden müsste.

Die ersten Ergebnisse der Umfrage liegen vor: Im *derzeitigen Programmangebot* der Einrichtungen werden v. a. folgende Aspekte des demografischen Wandels aufgegriffen:

- Gesundheit, Krankheit und Pflege im Alter;
- gesellschaftliche, ökonomische, soziale Implikationen einer älter werdenden Gesellschaft;
- Implikationen des demografischen Wandels für die Familien und Qualifizierung Älterer für ehrenamtliche Tätigkeit.

Als *vorrangige Ziele* bei Veranstaltungen, die sich mit dem demografischen Wandel beschäftigen, nennen die Einrichtungen v. a.

- Förderung des gesellschaftlichen Bewusstseins, Bewusstseinswandel und Information, Aufklärung über Aspekte und Implikationen des demografischen Wandels sowie



Demografische Entwicklung – eine Herausforderung für alle Generationen

- Erhalt von Lebensqualität im Alter, Partizipation und Selbstbestimmung im Alter und Erhalt und Förderung von Gesundheit im Alter.

Darüber hinaus kommt mit Blick auf die Zukunft aus Sicht der Einrichtungen der Generationengerechtigkeit und der Förderung des Zusammenhalts in einer multikulturellen Gesellschaft ein besonderer Stellenwert zu.

Handlungsbedarfe (aus Sicht der Einrichtungen)

Das Thema demografischer Wandel sollte als Dauerthema im Programm der Einrichtungen implementiert und in verschiedene Formate integriert werden. Dabei muss die Breite des Themenspektrums erkannt und aufgegriffen werden.

Die Mitarbeiter/innen in den Einrichtungen müssen für das Thema sensibilisiert und ggf. qualifiziert werden.

Lernorte sollten so ausgestattet sein, dass sie intergenerationell nutzbar sind. Formate, die generationsübergreifend interessant sind, müssen entwickelt werden, um den intergenerationellen Dialog zu ermöglichen.

Gerade beim Thema demografischer Wandel kommt der Kooperation und Vernetzung mit anderen gesellschaftlichen Akteuren ein besonderer Stellenwert zu. Mit Blick auf die Entwicklung neuer Formate, die Anforderungen an Kooperation und Vernetzung, die Bedeutung von Kommunikation in speziellen Veranstaltungen, die ggf. kleine Gruppengrößen erforderlich macht, müssten die derzeitigen Förderkriterien überprüft werden.

Im Hinblick auf alle bisherigen Projektaktivitäten kommt das Projekt zu folgenden ersten, zusammenfassenden Thesen:

Der Weiterbildung – verstanden als interessenunabhängiges, öffentliches System – kommt eine

besondere Aufgabe und Verantwortung im Kontext des demografischen Wandels zu. Dies bedeutet:

- Vermittlung von Informationen über die Vielschichtigkeit des Themas demografischer Wandel und seine Implikationen;
- Vermittlung von Kompetenzen zur Bewältigung von Familie und Beruf, zum Erhalt von Lebensqualität im Alter, zum Umgang mit Krankheit und Pflege, für die Gestaltung von sozialen Räumen, für gesellschaftliche Einmischung und Partizipation;
- Schaffen von Räumen, Foren, in denen intergenerationeller und interkultureller Austausch stattfinden kann.

Zum Schluss stellt sich die Frage: Was ist für die gemeinwohlorientierte Weiterbildung zu tun, um die beschriebenen Aufgabenstellungen zielgerichtet umzusetzen? Die Beantwortung dieser Frage ist noch nicht abgeschlossen, aber schon jetzt kann man mit ein paar Stichworten den Weg beschreiben:

- Wir brauchen mehr Sozialraumorientierung.
- Unsere Arbeit muss sich verstärkt an der Lebenswelt und den Handlungsbedarfen des Menschen orientieren.
- Die Entwicklung von neuen Formaten ist notwendig.

Um eine gewisse Nachhaltigkeit bei der Auseinandersetzung mit der Ausgangsfrage, wie Weiterbildung den demografischen Wandel begleiten kann, sicherzustellen, beabsichtigen die am Projekt beteiligten Verbände im Anschluss an das auslaufende Projekt und im Rahmen eines weiteren Innovationsprojekts die Behandlung der Thematik fortzuführen.

Innovationsprojekt „Weiterbildung begleitet demographischen Wandel"

Projektstruktur

Träger des Projektes
Arbeitskreis der Bildungsstätten und Akademien (Heimvolkshochschulen) in NRW e. V.
Landesarbeitsgemeinschaft für katholische Erwachsenen- und Familienbildung in NRW e. V.

Projektleitung
Vertreter der beiden Träger

Projektbeirat
Vertreter aus der Wissenschaft, den Ministerien und Weiterbildungseinrichtungen. Der Beirat begleitet das Projekt und sichert die Auswertung der Ergebnisse.

Laufzeit des Projektes
01.06.2014 bis 31.12.2014 (verlängert bis zum 28.02.2015)

EEB – THEOLOGIE UND RELIGION

Religiosität und Spiritualität im Alter

Das Leben ist nicht ein Frommsein,
sondern ein Frommwerden,
nicht ein Gesundsein,
sondern ein Gesundwerden,
überhaupt nicht ein Wesen,
sondern ein Werden,
nicht eine Ruhe,
sondern eine Übung.
Wir sind's noch nicht,
wir werden's aber.
Es ist noch nicht getan und geschehen,
es ist aber im Gang und im Schwang.
Es ist nicht das Ende,
es ist aber der Weg.

Martin Luther[1]



Barbara Hedtmann
Diplom-Religionspädagogin/Sozialarbeiterin
Evangelischer Regionalverband Frankfurt am Main
Koordinationsstelle Erwachsenenbildung/Seniorenarbeit
barbara.hedtmann@frankfurt-evangelisch.de

Spirituelle Biografiearbeit – ein Bildungsansatz für Alt und Jung

Welche Bedeutung haben Religiosität und Spiritualität für das Altwerden? Und wer sind „die Alten" heute? Die Studie des Sozialwissenschaftlichen Instituts der EKD 2011[2] gibt erstmals Informationen u. a. über religiöse Bindung und stellt diese als Selbstverständlichkeit in Frage. Die gestiegene Lebenserwartung und der gesellschaftliche Wandel haben den Raum für individuelle Lebensvorstellungen und Gestaltungsmöglichkeiten für die ältere Generation immens erweitert. Und doch haben für zwei Drittel der deutschen Bevölkerung religiöse Bindung und kirchliches/religiöses Engagement eine große Bedeutung. Es kann gesagt werden, „dass ältere (über 60-jährige) Mitglieder in den christlichen Kirchen nach wie vor kirchen- und religionsnäher und in diesem Sinne frommer sind als jüngere Kirchenmitglieder".[3]

Also gibt es sie doch noch, diese älteren, frommen und weisen Frauen und Männer in den Gottesdiensten, den Seniorentreffs, bei den Konfirmationsjubiläen, in den Heimen oder auch zu Hause, weil sie den Weg nach draußen nicht mehr schaffen. Aber auch die anderen Alten und älter werdenden kirchenfernen Menschen haben für sich spirituelle Wege entwickelt, vor deren Hintergrund sie das Leben deuten.

Was ist Religiosität und Spiritualität und welche Bedeutung haben sie für das Altwerden? Es ist zunächst eine Gegenbewegung gegen das Aktiv-sein-Müssen bis ins hohe Alter. Trotz des Wissens um Angewiesenheit auf Hilfe, der Begrenztheit des Lebens kann der Blick und die aktive Gestaltung des Lebens auf die Gegenwart gerichtet werden. Luther hat den Leitaspekt einer christlichen Deutung des Älterwerdens prägnant formuliert: „Mitten im Leben sind wir im Tod. Kehr's um: Mitten im Tod sind wir im Leben."[4] Damit kommt älteren und eingeschränkten Menschen eine eigene, unverlierbare Würde zu, die nicht an die Umsetzung von Potenzialen gebunden ist. Gerade für die, die eben nicht (mehr) so aktiv sein können, bedeutet das ein besonderes Aufgehobensein, eine hohe Achtung, denn es können die verborgenen Kräfte sein, wie z. B. die Rituale, das Gebet, das Erinnern, das Erzählen, die eine stärkende Wirkung auf das Leben und die Gemeinschaft haben. Religiosität und Spiritualität sind vor allem dann wirklich hilfreich, wenn es sich dabei um lebenslang erworbene Ressourcen handelt, die im Alter genutzt und weiter gepflegt werden können.[5] Es ist die im Lebenslauf erfahrene – oder eben nicht erfahrene – Hilfe Gottes bzw. die Unterstützung durch den Glauben und seine Verankerung vor allem in der Familie oder einem intakten Freundeskreis, die auch im Alter entscheidend ist. Religiöse Spiritualität ist die Suche nach dem Transzendenten, dem Unfassbaren, nach Gott.[6] Diese Suche gestaltet sich entsprechend der Traditionen in Symbolen, Riten und Kulturen. Der Theologe Karl Rahner sieht das Alter als positive Chance des Menschen, sich des gesamten Lebens in Verbindung mit den kraft- und sinnstiftenden Erfahrungen bewusst zu werden. Der Sechste Altenbericht zitiert Rahner wie folgt: „Die eigene Lebensgeschichte gerät umfassend in den Blick des Menschen; sie ist nicht mehr zu *bewältigen*. Aber sie kann geistlich gestaltet und vielleicht *vollendet* werden. (…) Das ausgesprochene, aufgeschriebene Erfahrungswissen und dessen Interpretation und Bedeutung für das gegenwärtige Leben setzt bis ins hohe Alter hin Lernprozesse in Gang."[7]

Die Methode der spirituellen Biografiearbeit ist ein Bildungsansatz, der allen Generationen, auch

[1] Luther, M. (2003): Abteilung 4: Werke (Schriften). D. Martin Luthers Werke: Kritische Gesamtausgabe, 2. Auflage, Bd. 11. Weimar.

[2] Vgl. Ahrens, P.-A. (2011): Uns geht's gut. Generation 60plus. Religiosität und kirchliche Bindung. Protestantische Impulse für Gesellschaft und Kirche, Bd. 11. Münster.

[3] Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2010): Altersbilder in der Gesellschaft. Sechster Altenbericht zur Lage der älteren Generation in der Bundesrepublik Deutschland. Bericht der Sachverständigenkommission. Berlin, S. 214.

[4] Luther, M., a. a. O.

[5] Vgl. Bäuerle, P./Kipp, J./Meinholf, P. u. a. (Hrsg.) (2008): Spiritualität. Themenheft 1. Psychotherapie im Alter. Gießen, S. 10–13.

[6] Vgl. ebd.

[7] BMFSF, 2010, a. a. O., S. 416.

den ganz Alten, ermöglicht, sich auf den Weg der Erinnerungen zu begeben und gleichzeitig gemachte Erfahrungen auszudrücken und zu kommunizieren. Wir können es Glaube nennen oder Schicksalsbewältigung.

Erzählend und schreibend den Glauben lebendig machen

Auf die Frage, wie Menschen sprachfähig werden, gibt der Theologe und Religionsphilosoph Paul Tillich eine Antwort. Für ihn ist das Symbol die Sprache der Religion.[8] Eine Methode, diese tiefen Erlebnisse zu binden und zur Sprache zu bringen, ist die religionspädagogische Arbeit mit Symbolen. Peter Biehl und Hubertus Halbfas sind zwei bekannte Vertreter der Symboldidaktik[9]. Ihre Konzepte beziehen sich in der Regel auf den Religionsunterricht, lassen sich aber auch auf die Zielgruppe der Älteren übertragen. Ausführliche symboldidaktische Schritte für ein religiöses, spirituelles Arbeiten mit älteren Generationen sind im Praxisteil des Werkbuchs „Biografie mit Glaubensschätzen“[10] zu finden. Mit dieser Methode wurden in sieben evangelischen Kirchengemeinden in Frankfurt a. M. Erzähl- und Schreibtreffs, eine Schreibwerkstatt und eine Seniorenfreizeit durchgeführt. Die Zielgruppe waren vor allem die über 75-Jährigen. Die heute 75- bis 97-Jährigen sind in einem Zeitraum von 1919 bis 1937 geboren. Es hilft ein zeithistorischer Rückblick, um nachzuvollziehen, welche besonderen Bewältigungsstrategien für die Einzelnen nötig waren, um das Leben bis in die Gegenwart zu gestalten. Gerade diese Generationen – geboren zwischen zwei Kriegen, geprägt durch Krieg, Flucht und Vertreibung in der Zeit des Nationalsozialismus, konfrontiert mit der anschließenden Kapitulation und der Besetzung Deutschlands und später dann mit dem Wiederaufbau – können über Glaubenserfahrungen erzählen, die sie durch diese Krisenzeiten getragen haben. Sylvia Kade hat eine Chronik dieser Zeit aufgestellt, in der sie die Ereignisse aus den Bereichen Alltag, Kultur, Bildung, Beruf, Wirtschaft und Politik aus den Jahren 1905–1993 sichtbar macht.[11] Vor diesem zeitgeschichtlichen Hintergrund wurden von den Seniorinnen und Senioren Erinnerungen an die Konfirmation und eigene Glaubenserfahrungen unter Anleitung erzählt und aufgeschrieben.[12] Die Texte und Gedichte zeigen die Bedeutung des Glaubens und der Spiritualität für die Bewältigung des Lebens. Hier zwei Beispiele:[13]

Hoffnung
Und Zufriedenheit
Sind meine Wünsche
Für meine letzten Lebensjahre
Danke.

(weiblich, geb. 1920)



Glaubenserfahrungen im Alter schreibend lebendig machen

Glück zu erleben
Gilt es zu lernen im
Durchgang von Leid

(männlich, geb. 1941)

In Kooperation mit anderen landeskirchlichen Einrichtungen hat der Evangelische Regionalverband Frankfurt am Main 2014 zu einem Fachtag „Spiritualität und Alter“ Menschen eingeladen, die sich mit dem Älterwerden und Altsein in unserer Gesellschaft beruflich, ehrenamtlich oder persönlich auseinandersetzen.

Auf die Frage nach persönlichen Gründen, sich mit dem Thema auf diesem Fachtag auseinanderzusetzen, wurde z. B. folgende Antwort gegeben: „Nachdem die Kinder ausgezogen sind und nach der Pensionierung werden Fragen zum Alter bzw. Älterwerden aktuell.“ Einige sind auf der Suche nach einem kreativen Umgang mit dem Alter und wünschen sich Texte zur Spiritualität im Alter. Bei der abschließenden Reflexion des Fachtages wurde deutlich, dass es eine große Suchbewegung zum Thema Spiritualität und Alter gibt. Die unterschiedlichen methodischen Herangehensweisen, der „durchaus provokante“ Vortrag von Prof. Dr. Dr. Raimer Gronemeyer und die thematische Vielfalt der Arbeitsgruppen kamen den Bedürfnissen der Teilnehmenden sehr entgegen.

[8] Vgl. Tillich, P. (1986): Symbole und Wirklichkeit. 3. ergänzte Auflage. Göttingen. Ergänzend auch: Tillich, P. (1961): Wesen und Wandel des Glaubens. Frankfurt a. M.

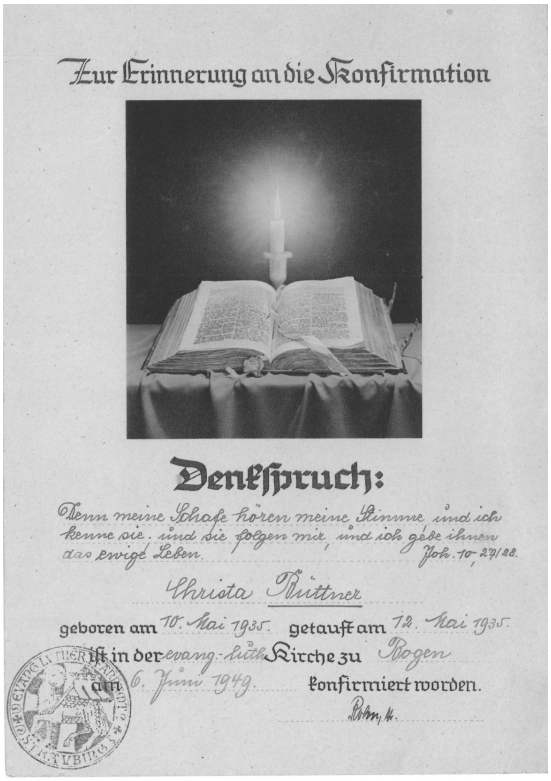
[9] Vgl. Halbfas, H. (1992): Das dritte Auge. Religionsdidaktische Anstöße. Düsseldorf.

[10] Frölich, M./Hedtmann, B. (2013): Biografiearbeit mit Glaubensschätzen. Göttingen, S. 23ff.

[11] Vgl. Kade, S. (1994): Altersbildung. Lebenssituationen und Lernbedarf. Frankfurt a. M., S. 65–76.

[12] Hedtmann, B./ Frölich, M. (Hrsg.) (2012): Glaubens- und Erfahrungsschätze. Senioren und Seniorinnen Evangelischer Kirchengemeinden in Frankfurt am Main erinnern sich. Frankfurt a. M.

[13] Hedtmann, B./ Frölich, M. (Hrsg.), a. a. O.; hier sind auch weitere Texte zu finden.


Zur Erinnerung an die Konfirmation

Denkspruch:

Wenn meine Schafe hören meine Stimme, und ich kenne sie, und sie folgen mir, und ich gebe ihnen das ewige Leben. Joh. 10, 27/28.

Christa Büttner

geboren am 10. Mai 1935 getauft am 12. Mai 1935

ist in der evang.-luth. Kirche zu Bogen

am 6. Juni 1949 konfirmiert worden.

Konfirmationsurkunde

Wie die Konfirmation zu einem Generationen verbindenden Ereignis wird

„Generationen im Glaubens-Dialog" war ein weiteres Projekt zum Thema Spiritualität und Alter.

Konfirmandinnen und Konfirmanden und Goldene Konfirmandinnen und Konfirmanden einer Evangelischen Kirchengemeinde haben sich zunächst in den Jahrgangsgruppen und dann gemeinsam die Fragen gestellt: Was hilft, die Lebensprobleme zu (er)tragen – was hat durchs Leben getragen?

Geben die Glaubenserfahrungen der älteren Generationen noch eine Antwort auf die existenziellen Lebens- und Glaubensfragen der jüngeren Generationen, der gegenwärtig 13-/14-jährigen Konfirmandinnen und Konfirmanden? Wir können davon ausgehen, dass eine dezidierte Glaubenspraxis mit Gebeten und Ritualen immer seltener im Familienkontext gelebt und erfahren wird. Der intensivste Kontakt mit Religion und Spiritualität findet in der Phase der Vorbereitung zur Konfirmation statt. Laut Erikson steht in dieser Entwicklungsphase die Frage „Wer bin ich?" im Vordergrund.[14] Es kommt zu der Auseinandersetzung mit Werten und Normen. Hier sind echte Krisen im persönlichen Leben zu bewältigen und wird Orientierung gesucht. Hier können religiöse und spirituelle Antworten auf die Sinnsuche gegeben werden.

Für das gemeinsame Gespräch hatten sowohl die Goldenen als auch die jungen Konfirmandinnen und Konfirmanden Fragen an die andere Generation vorbereitet. So war z. B. von Interesse, welche Bedeutung die Konfirmation für die Jubelkonfirmanden gehabt habe. Im Rückblick und mit einem Lächeln im Gesicht resümierten die Älteren, man habe sich erwachsen gefühlt, es genossen, im Mittelpunkt zu stehen und Aufmerksamkeit zu erhalten.

Weiter interessierte die Jungen, welche Hilfe die Kirche gegeben habe. Dass die Arbeit in der Gemeinde und die Zugehörigkeit zur Gemeinde gut getan haben, wurde genannt. Das konnten auch die Jungen bereits bestätigen.

Ein wichtiger Aspekt für die jungen Menschen ist, wer oder was Orientierung gibt. Hier musste nicht lange überlegt werden. Als Erstes wurde die Bibel genannt und Menschen, die für andere da sind, wie z. B. die Seelsorgerinnen und Seelsorger und Therapeutinnen und Therapeuten. Auch das Sein in Stille wurde angeführt. Spürbar war in der Gesprächsrunde, dass Vertrauen und Offenheit vorhanden war. Über Themen wie Einsamkeit, das Leben nach dem Tod, aber auch über Hoffnung und Stärkung konnte ganz ungezwungen gesprochen werden. Ein ermutigendes Zeichen dafür, wie gerade auch in Fragen des Glaubens und der Spiritualität der Dialog zwischen den Generationen gelingen kann.

[14] Vgl. Erikson, E. H. (1973): Identität und Lebenszyklus. Frankfurt a. M.


Ausflug von Konfirmandinnen und Konfirmanden

EEB – PROFESSIONELLE PRAKTIKEN

Durch Kooperation erfolgreich in die Ausbildung



Andrea Staeck

Leiterin Volkshochschule
Teltow-Flaeming

Andrea.Staeck@teltow-flaeming.de



Marion Meisel

Diakonisches Werk
Teltow-Fläming e. V.

marion.meisel@dw-tf.de

In Kooperation mit der Volkshochschule des Landkreises Teltow-Fläming hat das Diakonische Werk Teltow-Fläming e.V. in den Jahren 2012–2014 Projekte in der Erwachsenenbildung durchgeführt. Der Schwerpunkt wurde darin auf die Kompetenzsteigerung junger Erwachsener im Zweiten Bildungsweg gelegt. Jedes Jahr stecken junge Menschen ohne Perspektiven im Übergang von der Schule zur Berufsausbildung fest. Es sind überwiegend Hauptschüler/innen, junge Menschen ohne Schulabschluss und Migranten bzw. deren Kinder. Viele junge Menschen kommen mit dem angebotenen Bildungsangebot nicht zurecht und drohen zu scheitern. Einige dieser jungen Erwachsenen ergreifen die Chance zum nachträglichen Erwerb oder zur Verbesserung ihres Schulabschlusses im Zweiten Bildungsweg der Volkshochschule (VHS) des Landkreises Teltow-Fläming.

„Erfolgreich in die Ausbildung" war eine dreitägige Seminarreihe, die mit Schülerinnen und Schülern der 10. Jahrgangsstufe des Zweiten Bildungsweges der VHS Teltow-Fläming durchgeführt wurde. Es wurden grundlegende Kompetenzen für einen erfolgreichen Eintritt in die Berufsausbildung vermittelt und trainiert. Das Projekt beinhaltet u. a. ein Training für die Lokalisierung eigener Stärken, das Verfassen von aussagekräftigen Bewerbungen und das sichere Auftreten im Bewerbungsgespräch. Die Projektteilnehmer/innen setzten sich intensiv mit ihrem potenziell künftigen Ausbildungsbetrieb auseinander und konnten ihre im Projekt angefertigten Bewerbungsunterlagen direkt in einem vorher vereinbarten Bewerbungsgespräch in einem passenden Ausbildungsbetrieb abgeben.

Schwerpunkt in diesem Seminar war z. B. „Gekonnt und sicher auftreten". Was heißt das und was habe ich davon? Was sind ungeschriebene Regeln und wie kann ich von mir überzeugen? Diese und andere Fragen wurden im Seminar diskutiert und erprobt. In Rollenspielen konnten sich die jungen Erwachsenen selbst ausprobieren und im Anschluss in einer Diskussionsrunde ihre Erfahrungen und Erlebtes wiedergeben. Im Bewerbungsgesprächstraining erfuhren die Teilnehmer/innen, mit welchen Fragen sie rechnen müssen, und lernten sicher und gekonnt darauf zu antworten. Die jungen Menschen lernten ihre eigene Wirkung auf andere Menschen kennen und wurden darin geübt, ihre eigene Wahrnehmung des Gesprächspartners zu schärfen und einzuschätzen.

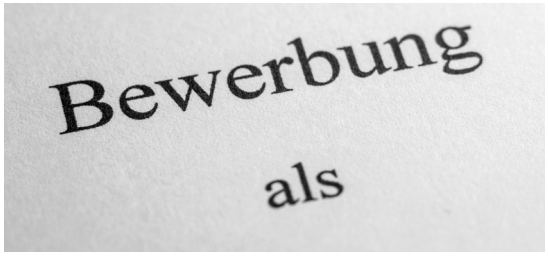
Den richtigen Ton auch im Telefonat zu treffen, ist gar nicht so einfach. Vermittelt wurden wichtige Grundlagen und Regeln beim Telefonieren. Der richtige Zeitpunkt, ungeschriebene Regeln und die eigene Sitzhaltung bei Telefonaten mit Unternehmen wurden trainiert.

Die Schüler/innen teilten dem Kooperationspartner – dem Diakonischen Werk Teltow-Fläming e.V. (DWTF) – vor Beginn der Veranstaltungsreihe ihre Berufswünsche mit. So konnte das DWTF frühzeitig mit der Suche nach passenden Ausbildungsbetrieben in der Nähe des Wohnortes der Schüler/innen beginnen.

Der Projektauftakt wurde durch die Leiterin der Volkshochschule gestaltet. Sie stellte den Teilnehmerinnen und Teilnehmern das Team des DWTF vor. Anschließend wurden die Teilnehmer/innen in drei Teams aufgeteilt und das Seminar begann.

Reflexion des eigenen Werdegangs und Erfahrungen

Der erste Tag verlief in allen Teams parallel. Thema war die „Reflexion des eigenen Werdegangs und Erfahrungen". Nach einem kurzen Kennenlernen beschäftigten sich die Teilnehmer/innen mit ihren eigenen Stärken und Schwächen, ihren Erfahrungen, die sie bereits aus früheren Anstellungsverhältnissen, Praktika oder Ausbildungsplätzen etc. gewonnen hatten, und tauschten sich darüber in der Klein-



gruppe aus. Diese Übung bildete die Grundlage dafür, ganz individuell nach den eigenen Qualitäten, wie sie in Stellengesuchen gefordert werden – wie Teamfähigkeit und Kommunikationsfähigkeit –, zu suchen. Das Vertrauen in die eigenen Stärken, das Wissen um eigene Schwachstellen und Kritikfähigkeit wurden gefördert. Den Teilnehmerinnen und Teilnehmern wurde klar, dass ihr Selbstbild sich von einem Fremdbild unterscheidet – ein Bewusstsein, das im gesamten Bewerbungsprozess entscheidend ist. Auf dieser Basis wurden die eigenen Berufswünsche noch einmal einer gründlichen Prüfung unterzogen. In der Gruppe tauschten sich die jungen Erwachsenen darüber aus, welche Kriterien besonders wichtig bei der Wahl einer Ausbildungsstelle sein können. Es wurde somit das Bewusstsein für eigene Bedürfnisse geschärft.

Bewerbungen schreiben am PC

Unter professioneller Anleitung begannen die Teilnehmer/innen ihr persönliches Bewerbungsanschreiben und den eigenen Lebenslauf zu erstellen. Zusammen mit den dazugehörigen Zeugnissen und Beurteilungen war es Ziel im Projekt, die Bewerbungsunterlagen für das eigene Wunschunternehmen in der Region vorzubereiten und letztlich damit bei der Bewerbung zu punkten. Anhand von Checklisten und guten sowie schlechten Beispielen für Bewerbungsunterlagen lernten die Teilnehmer/innen, worauf es bei der optimalen Bewerbungsmappe ankommt. Die Seminarleitung konnte aufgrund der Kleingruppensituation individuell auf die jeweiligen Bedürfnisse eingehen.

Sicheres Auftreten

Das Ziel dieses Moduls ist es, die jungen Menschen für die Herausforderungen bei der Kontaktaufnahme mit den Unternehmen im Bewerbungsprozess zu sensibilisieren. Die Teilnehmer/innen begannen das Modul mit einem Spiel, durch das klar wurde, dass immer dann, wenn die einzelnen Spielparteien sich nicht eindeutig über die Spielregeln austauschen, Unsicherheit bei allen Beteiligten entsteht. Durch diese Unsicherheit entwickeln sich Hemmnisse, die dazu führen können, dass man sich in Bewerbungssituationen gegebenenfalls nicht adäquat verhält. In der Gruppe tauschten sich die Teilnehmer/innen über solche schwierigen Situationen aus und trugen Regeln zusammen, die für ein erfolgreiches Auftreten hilfreich sein können. Auch der telefonische Erstkontakt wurde auf diese Weise geprobt und ausgewertet. Ebenso wurden der Umgang mit dem Handy und auch die private Kontaktpflege (Facebook) und deren mögliche Konsequenzen auf die angestrebte Arbeit lebhaft diskutiert und am Ende von der Gruppe zusammengefasst.

Assessmentcenter und Bewerbungsgespräch

Durch die professionelle Leitung eines Jobcoaches und einer Kooperationspartnerin der Bundesagentur für Arbeit konnten die Teilnehmer/innen in diesem Modul einen detaillierten Blick hinter die Kulissen bei der Auswahl von Bewerbungen werfen. Zu Beginn wurde eine reale Situation aus einem Assessmentcenter (AC) nachgestellt: Den Teilnehmerinnen und Teilnehmern wurde vermittelt, sie befänden sich mitten im Bewerbungsprozess und sollten unter Zeitdruck AC-Aufgaben lösen. Anschließend wurden diese ausgewertet und diskutiert, welche Ziele ein Unternehmen mit der Erzeugung künstlicher Stresssituationen verfolgt. In einem Rollenspiel wurde ein Bewerbungsgespräch inszeniert, das mit verschiedenen Aufgabenstellungen von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern beobachtet und bewertet werden sollte. Der Umgang mit besonders komplizierten Fragen nach Schwächen und Stärken der Bewerber/innen oder auch mit rechtlich nicht zulässigen Fragen wurde geübt. Die Seminarleitung informierte über Dress-Codes, Gehaltsfragen, Notlügen und machte Angebote für eigene Fragen, die ein Bewerbungsgespräch lebhaft gestalten können.

Bewerbungsgespräche

Die Projektkonzeption sah es vor, dass am letzten Tag alle Teilnehmer/innen Bewerbungsgespräche für Ausbildungsplätze absolvieren. Die Anwesenden konnten mit ihrer im Projekt erstellten Bewerbungsmappe direkt in ein Unternehmen gehen, das vor Projektbeginn durch das DWTF akquiriert worden war, und ein reales Vorstellungsgespräch führen.

Individuelles Coaching

Durch die Kooperation der VHS Teltow-Fläming, des Diakonischen Werks Teltow-Fläming e.V. und der Bundesagentur für Arbeit wurde den jungen Menschen auch nach Projektende die Möglichkeit gegeben, während des Bewerbungsprozesses weiterhin Unterstützung zu bekommen.

Die unmittelbare Verknüpfung von Theorie und Praxis sowie die reale Bewerbungssituation in den Unternehmen sind für junge Menschen auf dem Weg aus der Schule und hinein in das Berufsleben besonders wichtig. Sie konnten auf diese Weise individuell bei ihrem Einstieg in die Arbeitswelt begleitet werden. Den insgesamt guten bis sehr guten Feedbackbögen ist eine große Zustimmung der Teilnehmenden zur Veranstaltungsreihe zu entnehmen.

EB – KULTUR UND ZIVILGESELLSCHAFT

Musikalische Erwachsenenbildung am Nordkolleg Rendsburg



Anne Kankainen

Fachreferentin Musik / Nordkolleg Rendsburg GmbH

anne.kankainen@nordkolleg.de

Mit Wurzeln, die sich bis in das Jahr 1841 zurückverfolgen lassen, verfügt das Nordkolleg in Rendsburg über eine lange und durchaus bewegte Geschichte. Die Akademie setzt mit ihrem umfangreichen Fort- und Weiterbildungsprogramm aus den vier Fachbereichen Literatur & Medien, Sprachen & Kommunikation, Musik und Kulturwirtschaft wichtige Impulse im Bereich der kulturellen Bildung in Schleswig-Holstein. Darüber hinaus steht sie aber auch Partnern und Gästen – insbesondere Musikgruppen und Chören – als Tagungs- und Probenhaus zur Verfügung.

Mit der Umwandlung der vormaligen Heimvolkshochschule Rendsburg in die gemeinnützige Nordkolleg GmbH zu Beginn der 1990er-Jahre etablierte sich der Fachbereich Musik, der seit nunmehr zwanzig Jahren als Landesmusikakademie in Schleswig-Holstein agiert und somit wichtiger Fort- und Weiterbildungsort für musizierende Menschen im Land ist.

Der Fachbereich Musik: Musikalische Bildung für Profis und Laien

Das Fort- und Weiterbildungsprogramm des Fachbereichs richtet sich einerseits an musikalische Berufsgruppen, andererseits aber auch an Hobbymusiker/innen. Innerhalb der beruflichen Fortbildungen bilden Angebote für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren, also überwiegend in vermittelnder Funktion tätige Musiker/innen, den Schwerpunkt. „Singen mit Kindern", „Elementare Musikpraxis im Dritten Lebensabschnitt" oder „Popmusik im Unterricht" sind nur einige Beispiele aus diesem Angebotssegment. Während viele Kursinhalte explizit auf die Bedürfnisse einer bestimmten Berufsgruppe zugeschnitten sind – etwa Methodik für Flötenlehrkräfte –, werden in Fortbildungsangeboten aus dem Bereich Musikvermittlung Schnittmengenthemen behandelt: „Wie erreiche ich mein Publikum?", „Was gilt es beim Verfassen eines Programmhefttextes für ein Konzert zu beachten?", „Wie gelingt ein Kinderkonzert?" sind Fragen, die sich in vielfältigen berufsmusikalischen Kontexten auftun. Die Zielgruppe hier ist folglich größer und umfasst unter anderem Lehrkräfte an Schule und Musikschule, frei schaffende Musiker/innen und Kirchenmusiker/innen.

Für in ihrer Freizeit musizierende Menschen – die sog. Laienmusikszene – bieten Instrumental- und Vokalkurse mit wechselnden inhaltlichen Schwerpunkten Gelegenheit, praktische Kenntnisse zu vertiefen und neue Impulse beispielsweise zum Thema Technik, Stilistik oder Interpretation zu erhalten. Reine Anfängerkurse wie „Klavierspielen müsste man können" oder der „Schnuppertag Alphorn und Naturhorn" ergänzen das Programm und sollen auch Menschen, die bislang wenig oder keine Gelegenheit zum aktiven Musizieren hatten, einen niedrigschwelligen Zugang zu musikalischer Bildung ermöglichen.

Darüber hinaus finden am Nordkolleg in Kooperation mit dem Landesmusikrat Schleswig-Holstein, dem Schleswig-Holstein Musik Festival und weiteren Partnern Kurse und Probenphasen zur Förderung des musikalischen Nachwuchses statt. Ob Spitzenensembles wie der Landesjugendchor, das Landesjugendjazzorchester oder die Orchesterakademie des international herausragenden Musikfestivals im Norden: Junge Menschen schätzen die guten Probenbedingungen und die entspannt-kreative Atmosphäre auf dem Nordkolleg-Campus.

Projekte im Bereich der Breitenförderung – beispielsweise die CD-Produktion „Deine Stimme gegen rechts" oder ein Mitsingprojekt für Grundschulkinder mit dem Liedermacher Gerhard Schöne – vervollständigen das Profil des Fachbereiches. Bei wechselnder inhaltlicher Ausrichtung ist diesen Projekten gemeinsam, dass sie Teilhabe an kultureller Bildung fördern und den beteiligten Kindern und Jugendlichen eine ästhetische, insbesondere musikalische Dimension in der Erfahrung von Welt eröffnen sollen.

Programmentwicklung und Profil der Landesmusikakademie

Die Konzeption des Fort- und Weiterbildungsprogrammes der Landesmusikakademie orientiert sich an den Bildungsbedürfnissen der oben skizzierten Zielgruppen. Um diese zu ermitteln, werden die Kursteilnehmenden ganz konkret zu ihren spezifischen Wünschen und Bedarfen befragt. Weiterhin steht das Fachbereichsteam in Kontakt mit Vertretern musikalischer Verbände und Einrichtungen

in Schleswig-Holstein sowie bundesweit und unterstützt deren Fortbildungsinteressen. Auf diese Weise entstehen Netzwerke, die im besten Fall in inhaltlich „passgenaue", verlässlich organisierte und finanziell tragfähige Kooperationsveranstaltungen münden. Eine Besonderheit am Nordkolleg ist dabei die enge Zusammenarbeit mit der Nordkirche: Gemeinsam wird ab September 2015 bereits zum zweiten Mal der „B-Kurs Popularmusik in der Kirche" angeboten – eine dreijährige Ausbildung mit innerhalb der Nordkirche anerkanntem Kirchenmusikerabschluss. Darüber hinaus beinhaltet das Programm Chor- und Orchesterleitungskurse, die sich hinsichtlich des Repertoires und der inhaltlichen Schwerpunkte gezielt an sowohl haupt- als auch nebenamtliche Kirchenmusiker/innen richten.

Ein weiterer profilbildender Faktor für das Nordkolleg ist dessen geografische Nähe zum Ostseeraum und insbesondere zu Skandinavien. Musikalisch wird diese Nähe in den Angeboten aus dem Themenbereich Chor und Stimme sicht- bzw. hörbar: Die „Werkwoche Chordirigieren und Ensemblesingen" widmet sich vornehmlich Werken nordischer Komponisten und steht gemeinsam mit dem „Meisterkurs Chorleitung" unter Mitwirkung des Madrigalchors Kiel in der Tradition der Chordirigierkurse, die die schwedische Chorleiterlegende Eric Ericson in den 1990er-Jahren am Nordkolleg gegeben hat. Am Beispiel des starken Chorprofils des Fachbereichs wird deutlich, dass neben den Fortbildungsbedarfen, die sich aus aktuellen bildungspolitischen und gesamtgesellschaftlichen Diskursen ergeben, auch standortbezogene Aspekte sowie die Strahlkraft herausragender Künstler- und Vermittlungspersönlichkeiten in die Programmentwicklung hineinwirken und das Akademieprofil prägen.

Herausforderungen und Perspektiven für die Akademiearbeit

Das der Programmentwicklung zugrundeliegende Ziel, qualitätsvolle musikalische und kulturelle Bildung im Rahmen des Bildungs- und Kulturauftrages einer Landesakademie zu gewährleisten, wird zuweilen durch knappe finanzielle und personelle Ressourcen erschwert. Mit nachhaltigen Angeboten musikalischer Bildung neue Impulse auch im Bereich der Nachwuchsförderung zu setzen ist eine wichtige Aufgabe, die aber nur im Schulterschluss mit Förderern möglich ist.

Die Konkurrenz im Umfeld anderer musikalischer Bildungseinrichtungen und auch die Beobachtung, dass für Spezial- und Nischenthemen in einem Flächenland wie Schleswig-Holstein eine eher kleine Adressatengruppe anzunehmen ist, sind Aspekte, die dazu führen, dass trotz hoher Programmdichte dennoch nicht alle Themenbereiche musikalischer Bildung gleichzeitig und gleich gewichtet behandelt werden können. Hier gilt es also Prioritäten zu setzen und ressourcenorientiert zu agieren.

Eine positive Perspektive stellt der derzeit im Bau befindliche unterirdische Musikkomplex dar: Mit dieser Maßnahme, die die Entstehung zweier Seminarräume, eines Multifunktionsraums und eines Tonstudios umfasst, werden die Rahmenbedingungen am Nordkolleg für musikalische und kulturelle Bildung im Allgemeinen optimiert – eine Chance, einerseits inhaltlich neue Akzente zu setzen, andererseits aber auch Qualität und Kontinuität innerhalb des bestehenden Fort- und Weiterbildungsangebotes sicherzustellen. Anstelle eines „Viel bringt viel"-Ansatzes[1] sind nachhaltige Strukturen und eine klare Entwicklungsstrategie gefragt – eine Gemeinschaftsaufgabe, der sich das Nordkolleg im Dialog mit seinen Partnern und Akteuren aus Politik und Kultur im und für das nördlichste Bundesland fortwährend stellt.

Neubau unterirdischer Musikräume

Den Eingangsbereich zum Nordkolleg-Campus prägt derzeit ein großes, fünf Meter in den Boden klaffendes Loch. Grüne Rasenflächen, Rosenbeete und Skulpturen haben Platz gemacht für Betonwände und Stahlträger. An der schleswig-holsteinischen Akademie für kulturelle Bildung entsteht ein überwiegend unterirdischer Gebäudekomplex für Musik-Fortbildungen und -Veranstaltungen. Die neuen Räumlichkeiten stehen voraussichtlich ab Ende dieses Jahres zur Verfügung.



Bauarbeiten am unterirdischen Musikkomplex



Fagottkomplott

[1] Vgl. Rat für kulturelle Bildung e. V. (Hrsg.) (2013): Alles immer gut – Mythen kultureller Bildung. Essen, S. 35.

EEB – FAMILIE UND GENERATIONEN

Fachstelle Zweite Lebenshälfte eröffnet



Fachreferent Andreas Wiesner

Pfarrerin Annegret Zander

Fachstelle Zweite Lebenshälfte
Evangelische Kirche von Kurhessen-Waldeck / EKKW
andreas.wiesner@ekkw.de
annegret.zander@ekkw.de

Die Evangelische Kirche von Kurhessen-Waldeck eröffnete im Herbst 2014 offiziell die Fachstelle Zweite Lebenshälfte. Sie ist Teil des Referats Erwachsenenbildung. Von zwei Orten aus sind Pfarrerin Annegret Zander (Hanau) als theologische Fachreferentin und Andreas Wiesner, Dipl.-Päd. (Kassel) als pädagogischer Fachreferent für die gesamte Landeskirche tätig.

Schwerpunkt der Fachstelle ist die Beratung und Unterstützung von Kirchenkreisen, Kirchengemeinden, Pfarrerinnen und Pfarrern und Ehrenamtlichen beim Ausbau der Seniorenarbeit oder auch dem Neubeginn in der Arbeit mit Älteren. Durch einen qualifizierten ‚Blick von außen' werden bereits bestehende Potentiale entdeckt, Projektideen fachlich ausgebaut und zielführend moderiert. Generell wird das Ziel verfolgt, die Selbstbefähigung und Selbstorganisation der Handelnden – besonders der Älteren selbst – vor Ort zu fördern.

Im Umbruch der bestehenden überwiegend angebotsorientierten Seniorenarbeit baut die Fachstelle gemeinsam mit Multiplikatorinnen und Multiplikatoren in den Regionen und Gemeinden sogenannte „Silberschmieden" als regionale Fortbildungsangebote auf. Hier finden langjährige und neue Gruppenleitungen Anregungen für ihre Arbeit und die Möglichkeit, mit anderen Ehrenamtlichen Erfahrungen auszutauschen und zu reflektieren. Dadurch wird einerseits die Arbeit mit Hochaltrigen gestärkt. Zugleich dienen die Silberschmieden aber auch als Impulsgeber für eine kompetenz- und netzwerkorientierte Arbeit mit den verschiedenen Generationen in der zweiten Lebenshälfte.

Konzeptionelle Basis hierfür ist die Analyse, den demografischen Wandel auch als kulturellen Wandel zu verstehen. Zander und Wiesner nehmen wahr, dass die Altersbilder derzeit erneut einem radikalen Wandel unterliegen, da nun die Nachkriegsgenerationen älter werden. Sie bringen völlig andere Erwartungen und Erfahrungen mit als die Generationen vor ihnen. Ihre Vorstellungen vom Alter sind von Werten wie Selbstbestimmung, Unabhängigkeit, aber auch Engagement für Ideen, die ihnen wichtig sind, geprägt. Sie sind von Haus aus kritischer. Sie beginnen, sich aktiver mit dem eigenen Älterwerden auseinander zu setzen. Sie sind bereit, sich für alte Menschen zu engagieren – auch, um für ihr eigenes Älterwerden zu lernen. Daher sind Partizipation im Sinne von verantwortlichem Gestalten in gesellschaftlichen Zusammenhängen und Selbstbestimmung tragende Werte dieser Alterns- und Bildungskultur.

Eine weitere Grundlage der Arbeit der Fachstelle ist die Verortung und Vernetzung im Gemeinwesen. Hier dient die Nachbarschaft als Grundeinheit, die in Zukunft stärker als die Familie eine Rolle im Zusammenleben der Generationen spielen wird.

Die Fachstelle sammelt derzeit unter dem Titel „NACHmachBAR" Beispiele aus Gemeinden der EKKW, in denen sich Ältere in ihrer Nachbarschaft engagieren.

Gefunden wurden etwa schon ein ‚Mittagstisch der Generationen', eine ‚Seniorenkantorei', und das ‚Gib und Nimm'-Prinzip einer Kirchengemeinde, die statt des Austausches von Geld oder Punkten systematisch eine Kultur des Miteinanders und des Tausches von Fähigkeiten und Erfahrungen ausbaut. Eine mobile Reparaturengruppe namens „Rüstige Rentner" ist selbstorganisiert unterwegs und pflegt Kontakte zur Kirchengemeinde. Hinter dem Projekt GRIPS verbirgt sich eine Schulung von ehrenamtlichen Älteren nach dem SIMA-Modell zum Erhalt der kognitiven Fähigkeiten durch Bewegung und Gedächtnistraining, die dann eigene Gruppen übernehmen. Diese und weitere Beispiele werden in einer Broschüre veröffentlicht, die Mitte des Jahres erscheinen soll.

Auf der neuen Webseite der Fachstelle (www.fachstelle-zweite-lebenshaelfte.de) und dem damit verbundenen Blog werden kontinuierlich Materialien und Anregungen zur Verfügung gestellt. Dort kann man sich etwa auch über Fortbildungen und Exkursionen informieren, die über landeskirchliche Grenzen hinaus von Interesse sein dürften. Der beliebte Newsletter der Fachstelle (6–8 Ausgaben pro Jahr) kann über zweite.lebenshaelfte@ekkw.de bestellt werden.

schwer punkt

» Demografie und Erwachsenenbildung im ländlichen Raum: Blickpunkt Sachsen

I. Ländliche Räume im Abseits?

Der ländliche Raum ist nicht erst in den letzten Jahren zu einer gesellschaftlichen Problemzone geworden. Das Stadt-Land-Gefälle hat eine ausgeprägte historische Dimension. Seit 1945 sollten verschiedene großangelegte Raumordnungsprogramme die Gleichwertigkeit von Lebensräumen sichern, doch dies ist in Bezug auf das Verhältnis von Stadt und Land bis heute nur in Ansätzen gelungen. Besonders deutlich wird diese Disparität seit den 1990er-Jahren zwischen den neuen und alten Bundesländern.

Die Politik reagiert darauf bundes- und landesweit mit verschiedenen Programmen und Strategien. Das Bundesministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz verabschiedete zum Beispiel einen „Nationalen Strategieplan der Bundesrepublik Deutschland für die Entwicklung ländlicher Räume 2007–2013“[1]. Hier wird auf die Idee der *Eigenständigen Regionalentwicklung* aus den 1980er- und 1990er-Jahren zurückgegriffen.[2]

II. Bevölkerungsentwicklung als gesellschaftliche Schlüsselfrage

Demografie und Sicherung der Daseinsvorsorge sind zu zentralen politischen Handlungsfeldern für Städte und ländliche Regionen geworden und mit einem großen Gestaltungsdruck verbunden. Das Sächsische Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr (SMWAV) etwa stellt mit Blick auf den Europäischen Sozialfonds (ESF) als Fazit fest: Wohlstandsentwicklung und Daseinsvorsorge in ländlichen Regionen Sachsens sind durch demografische Entwicklungen in Gefahr geraten und bedürfen einer dringenden Gegensteuerung.[3] Sinkende Geburtenraten sowie eine überdurchschnittliche Abwanderung junger Familien und qualifizierter Fachkräfte – also der sogenannte Brain Drain – lassen in Sachsen einen durchschnittlichen Bevölkerungsrückgang von 9,4 % prognostizieren. Überdurchschnittlich und in Einzelfällen sogar mit weit über 40 % sind dabei die ländlichen Regionen Sachsens betroffen: In Königstein (Sächsische Schweiz) ging die Bevölkerung seit 1990 um 37,3 % oder in Johanngeorgenstadt (Erzgebirge) um 48 % zurück. Bis 2025 werden auf Landkreisebene der Erzgebirgskreis und der Landkreis Görlitz mit 19,4 % beziehungsweise 19,6 % die höchsten Bevölkerungsverluste zu vermelden haben.[4] Für den Zeitraum von 2005 bis 2020 ist in Sachsen mit einem Bevölkerungsrückgang von 4,3 Mio. (2005) auf 3,8 Mio. (2020) zu rechnen, der sich vor allem in ländlichen Regionen niederschlägt.[5] Das Durchschnittsalter steigt dabei auf 48,8 Jahre.



Prof. Dr.
Ulrich Klemm

Geschäftsführer des Sächsischen Volkshochschulverbandes (SVV), Honorarprofessor für Erwachsenenbildung Universität Augsburg

klemm@vhs-sachsen.de

[1] Bundesministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz (BMELV) (2011): Nationaler Strategieplan der Bundesrepublik Deutschland für die Entwicklung ländlicher Räume 2007–2013. Überarbeitete Fassung vom 4.8.2011. Berlin.

[2] Klemm, U./Seitz, K. (Hrsg.) (1989): Das Provinzbuch. Bremen.

[3] SMWAV (2013): Operationelles Programm des Freistaates Sachsen für den Europäischen Sozialfonds (ESF) in der Förderperiode 2014–2020. Dresden, S. 51.

III. Demografie und ländlicher Raum

Bei der Betrachtung der Bevölkerungsentwicklung in ländlichen Räumen für den Zeitraum von 2005 bis 2025 gehört Sachsen zu den Regionen in Deutschland, die die höchsten abnehmenden Werte aufweisen. Bis auf das Umland von Dresden und Leipzig rechnet man in den kommenden Jahren für alle anderen Regionen mit einem ‚sehr starken' Rückgang der Bevölkerung.[6]

Die Enquete-Kommission des Landtags stellte fest, dass bereits heute ländliche Regionen wie die Oberlausitz und das Erzgebirge überdurchschnittlich durch eine geringe Siedlungsdichte und einen hohen Altersdurchschnitt gekennzeichnet sind. Sie spricht in diesem Zusammenhang von ‚schrumpfenden Gebieten'[7].

Alle Studien bestätigen indes, dass es beim Bevölkerungsrückgang, bei Wanderungsbewegungen und Alterungsprozessen keine räumliche Gleichverteilung gibt. Es besteht vielmehr ein ‚Nebeneinander von Wachstum und Schrumpfung'[8]. Zusammenfassend ergeben sich daraus folgende zukünftige Perspektiven für die Bevölkerungsentwicklung in Sachsen:

- Stabilisierung urbaner Kerne;
- starke Schrumpfung in ländlichen Räumen;
- räumlich differenzierter Alterungsprozess;
- ‚Entdichtung' von Siedlungsräumen;
- Gefährdung einer flächendeckenden Daseinsvorsorge;
- die Kosten für die Daseinsvorsorge steigen proportional zum Bevölkerungsrückgang in ländlichen Regionen.

IV. Welche Handlungsoptionen bestehen?

Vor jenem Hintergrund sieht das Sächsische Staatsministerium des Innern im Landesentwicklungsplan von 2012 folgenden Handlungsbedarf in ländlichen Räumen:

- Regionale Wirtschaftskreisläufe müssen verstärkt aufgebaut werden;
- durch eine interkommunale Zusammenarbeit können strukturelle Defizite abgebaut werden;
- endogene Ressourcen und Kompetenzen müssen stärker mobilisiert werden;
- Industrie und Gewerbe müssen in ihrer Wettbewerbsfähigkeit unterstützt werden.[9]

Die Studie von Steffen Kröhnert et al. spricht in diesem Zusammenhang von einer ‚Post-Wachstums-Gesellschaft' mit sowohl neuen Gefahren als auch neuen Chancen für den ländlichen Raum: Einerseits wird das Leben auf dem Lande immer teurer – für die Kommunen ebenso wie für die Bevölkerung – und es wird auch immer schwieriger, eine kontinuierliche und langfristige Besiedelung aufrecht zu erhalten. Andererseits bleibt *der* zentrale Entwicklungs- und Standortfaktor der Mensch und sein Engagement im ländlichen Raum.

> Eine wohlstandsfähige Zukunft ländlicher Räume wird nur im Kontext eines bürgerschaftlichen Engagements und einer zivilgesellschaftlichen Orientierung möglich werden. Die Aktivierung der Bevölkerung ist der zentrale Motor für Regionalentwicklungen.

Als zukunftsfähig werden sich diejenigen ländlichen Regionen erweisen, die neue Funktionen für Pendler, Touristen oder ‚Raumpioniere' entwickeln.[10] In diesem Sinne stellt auch das Leibniz-Institut für ökologische Raumentwicklung in Dresden als die zentrale Herausforderung fest, von einem quantitativen Wachstumsparadigma hin zu einem qualitativen Schrumpfungsparadigma zu wechseln[11], wobei es vor allem darauf ankommt, eine *neue Partizipationskultur der vor Ort lebenden Menschen und Einrichtungen* zu entwickeln: Vorrangiges Ziel muss es sein, eigenständige Regionalentwicklungen mit übergreifenden Zielen und Anforderungen in Einklang zu bringen.

Es müssen regional differenzierte Lösungen gefunden werden. Angesichts demografischer Heterogenität benötigen ländliche Räume differenzierte Strategien, und das heißt insbesondere auch stärkere zivilgesellschaftliche und endogene Strukturen zum Erhalt und Aufbau gleichwertiger Lebensbedingungen. *Ganzheitliches Regionalmanagement* bedeutet: Entwicklung von Bottom-up-Strategien zur Revitalisierung vorhandener Strukturen und Entwicklung eines partizipatorischen Change Management.

V. Suchbewegungen

In Sachsen wird deutlich, dass Politik und Verwaltung angesichts der demografischen Entwicklungen mit klassischen Regelungsinstrumenten an Gestaltungsgrenzen kommen und zivilgesellschaftliche Ressourcen zur Regionalentwicklung benötigt werden. Wegweisend wird zunehmend die Frage: Wie kann die Gleichwertigkeit der Lebensverhältnisse und Daseinsvorsorge gesichert werden? Und alle Expertisen sind sich einig: Die Lebensqualität ist massiv gefährdet, wenn es nicht gelingt, die endogenen Potenziale für eigenständige Regionalentwicklungsprozesse zu mobilisieren.

Die aktuellen Suchbewegungen nach neuen Steuerungsmodellen für den ländlichen Raum sind sich bei aller Verschiedenheit in folgenden Zielen einig:

- mehr *Partizipation* für die betroffenen Menschen;
- mehr *Transparenz* der Strukturen nach innen und außen;

[4] Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen (Hrsg.) (2011): 5. Regionalisierte Bevölkerungsprognose für den Freistaat Sachsen bis 2025. Kamenz.

[5] Vgl. Sächsische Staatskanzlei (Hrsg.) (2006): Empfehlungen zur Bewältigung des demografischen Wandels im Freistaat Sachsen. Dresden, S. 1.

[6] Vgl. Breukelchen, T. (2011): Alt und Jung – Zusammen die Zukunft gestalten. In: chance – Das Magazin der Bertelsmann Stiftung, 1/2011, S. 28.

[7] Vgl. Sächsischer Landtag (Hrsg.) (2007): Demografische Entwicklung und ihre Auswirkungen auf die Lebensbereiche der Menschen im Freistaat Sachsen sowie ihre Folgen für die politischen Handlungsfelder. Bericht der Enquete-Kommission. Zugleich Landtagsdrucksache 4/13 000. Dresden.

[8] Vgl. Müller, B./ Siedentop, S./Wirth, P. (2005): Demografischer Wandel, Raumentwicklung und Infrastruktur. Vortrag in der Enquete-Kommission des Sächsischen Landtags. Dresden.

[9] Vgl. Sächsisches Staatsministerium des Innern (Hrsg.) (2012): Landesentwicklungsplan 2012. Geänderter Entwurf für das Beteiligungsverfahren. Kabinettsbeschluss vom 25. September 2012. Dresden, S. 51-55.

[10] Vgl. Kröhnert, St./ Kuhn, E./Karsch, M./ Klingholz, R. (2011): Die Zukunft der Dörfer zwischen Stabilität und demografischem Niedergang. Berlin.

[11] Vgl. Müller, B./ Siedentop, S./Wirth, P. (2005): Demografischer Wandel, Raumentwicklung und Infrastruktur. Vortrag in der Enquete-Kommission des Sächsischen Landtags. Dresden.

- mehr *Verantwortung an die professionellen und ehrenamtlichen* Akteure;
- mehr *Verbindlichkeit* im strategischen und operativen Handeln.

Drei Strategien rücken in den Fokus:

1. Vernetzung: Statt Hierarchisierung muss zukünftig eine stärkere Vernetzung als gesellschaftlicher Entwicklungsfaktor im Alltag und in Politik zum Zuge kommen. Bestehende beziehungsweise anstehende Probleme und Veränderungen können nur durch eine stärkere Vernetzung von vorhandenen Ressourcen und Kapazitäten bewältigt werden. Vernetzung bedeutet dabei sowohl eine Kooperation zwischen verschiedenen Institutionen einer Branche oder eines Bereichs, etwa zwischen verschiedenen Trägern der Weiterbildung, aber auch eine Kooperation in intermediärer Form, das heißt zwischen Einrichtungen unterschiedlicher Branchen, zum Beispiel zwischen einer VHS, einem Sportverein und einer Krankenkasse zur Entwicklung einer ‚Gesundheitsregion'.

2. Beteiligung: Der zweite Aspekt zielt auf eine neue Kultur der Beteiligung. Gemeint ist die Suche nach einem Politikstil, der die vor Ort lebenden Menschen mit einbinden kann und will. Dies erfordert unter anderem auch angemessene Reaktionen auf ein spürbares Unbehagen an der real existierenden Demokratie. Bereits in den 1960er-Jahren sprach der Politikwissenschaftler Ernst Fraenkel von den Gefahren zunehmender ‚Strukturdefekte' in unserer repräsentativen Demokratie[12], die sich aktuell als eine „Erstarrung des politischen Lebens"[13] zeigen. Ganz zentral wird hier die Frage: Wie können die Bürger/innen in einer Parteiendemokratie weniger Zuschauer sein, sondern mehr am politischen Geschehen beteiligt werden? Welche Motivation und welche Strukturen sind notwendig, damit Menschen auch in ländlichen Regionen mehr öffentliche Verantwortung übernehmen (zum Beispiel in Form von ehrenamtlichen Tätigkeiten)?

3. Lernen: Die Realisierung einer Lern- und Wissensgesellschaft bedeutet im ländlichen Raum den Aufbau von ‚Lernenden Regionen'. Eine so genannte Lerngesellschaft definiert sich vor allem über eine neue Lernkultur, das heißt über einen neuen Umgang mit Wissen, Lehren und Lernen. Kennzeichen dieses Wandels von einer ‚Belehrungskultur' zur ‚Ermöglichungskultur' ist eine neue pädagogische Kultur der Vernetzung, Beteiligung und Nachhaltigkeit. Sowohl individuelles Lernen als auch gesellschaftliches Lernen wird zunehmend partizipatorisch definiert.



Werbung in eigener Sache

Lernen und Strukturentwicklung erhalten neue Qualitäten, die man umschreibt mit: lebenslang, selbstgesteuert, global, informell und bürgerschaftlich. Folgt man diesen Analysen, dann lautet die zukünftige Frage nicht nur: *Was* müssen die Menschen lernen? Sondern: *Wie* können Menschen dazu befähigt werden, sich und andere lebenslang und selbstgesteuert zu entwickeln und Verantwortung zu übernehmen?

Was benötigt eine Region, um zu einer ‚Lernenden Region' zu werden, um sogenannte ‚endogene Potentiale und Ressourcen' freizulegen? Wie kann in einer Region das ‚humane Kapital' erkannt, freigesetzt, vernetzt und genutzt werden? Die Übertragung der Idee von einer Lern- und Wissensgesellschaft auf den ländlichen Raum mündet in die Frage nach der Initiierung und Förderung von Lernenden Regionen.

VI. Erwachsenenbildung im ländlichen Raum

Die genannten drei Steuerungsinstrumente kommen im ländlichen Raum in verschiedenen Praxisfeldern mehr oder weniger intensiv seit einigen Jahren zur Anwendung. Realisierungen finden wir etwa bei Dorfentwicklungsprojekten, bei der ländlichen Regionalentwicklung oder im Bereich der ländlichen Bildungsarbeit.

Für die Praxis von Lernenden Regionen lassen sich laut Dieter Gnahs folgende strategische und didaktische Anforderungen zusammenfassen:

- mehr Information und Transparenz in der regionalen Bildungslandschaft durch gemeinsame Informationssysteme und Veranstaltungen (Lernfeste, Bildungsmessen und Ähnliches);
- eine regionalspezifische Bildungsberatung über Bildungsbereiche hinweg (über eine trägerübergreifende Bildungsberatungsstelle zum Beispiel);
- eine regelmäßige Bildungsbedarfsanalyse;
- Qualitätssicherungssysteme (beispielsweise ein Qualitätsmanagement für regionale Bildungseinrichtungen);
- mehr regionalspezifische Zielgruppenangebote (etwa für Frauen, Senioren, Jugendliche, Arbeitslose, Führungskräfte, Asylbewerber);

[12] Vgl. Fraenkel, E. (1964/1974): Deutschland und die westlichen Demokratien. Stuttgart.

[13] Vgl. Wassermann, R. (1986): Die Zuschauerdemokratie. Düsseldorf/Wien, S. 167.



Was benötigt eine Region, um zu einer ‚Lernenden Region' zu werden?

- bessere Foren intermediärer Kooperation zwischen Wirtschaft, Politik, Sozialbereich und Umwelt (wie zum Beispiel die Agenda-21-Prozesse);
- eine alltägliche und gemeinwesenorientierte Erwachsenenbildung, die die klassische Komm-Struktur mit Geh-Strukturen erweitert.[14]

Eine zentrale Bedeutung in der Praxis erlangen dabei vor allem Formate einer Bildungs- und Kulturarbeit, die sich explizit als regionaler Entwicklungs- und Standortfaktor ins Spiel bringt. Klassische Formen der Erwachsenenbildung werden hier ergänzt und weiterentwickelt zu Methoden einer aktivierenden Gemeinwesenarbeit. Dies geschieht

- methodisch durch eine aufsuchende Bildungsarbeit, die traditionelle Bildungsorte verlässt;
- inhaltlich durch neue Bezüge zu politischen und gesellschaftlichen Prozessen;
- bildungspolitisch durch einen Kanon, der nicht mehr nur aus allgemeinem Bildungswissen besteht, sondern sich auch mit lokalem und regionalem Fokus an dem aktuellen gesellschaftlichen Wandel vor Ort orientiert;
- pädagogisch durch eine neue Lernkultur, die Lernen vor allem als einen aktiven, selbstgesteuerten und auch beiläufigen Prozess versteht, der entschult und entbürokratisiert werden muss.

VII. Strategische Orientierungen für eine ländliche Erwachsenenbildung

Vor dem Hintergrund der oben angesprochenen gesellschaftlichen und andragogischen Situation in ländlichen Räumen hat der Sächsische Volkshochschulverband im Herbst 2013 ein Strategiepapier zur Revitalisierung der ländlichen Erwachsenenbildung in die Bildungspolitik des Freistaates mit folgenden Eckpunkten eingebracht:

a) *Differenzierte Strukturförderung für Weiterbildung*

Ziel einer Bildungspolitik des Freistaates muss es sein, den Blick für Erwachsenenbildung im ländlichen Raum zu schärfen und zu verdeutlichen, dass der ländliche Raum eine differenzierte Wahrnehmung und entsprechend differenzierte Strukturen benötigt. Das Problem der gegenwärtigen Förderung ist die Orientierung an den Maßstäben urbaner Strukturen. Hier ist ein Umdenken nötig, wenn Weiterbildung den anstehenden und dringenden Herausforderungen ländlicher Räume gerecht werden soll.[15]

b) *Lebensverlaufspolitik braucht lebensbegleitendes Lernen*

Die von der Enquete-Kommission geforderte „bevölkerungsbewusste Politik"[16] im Sinne einer „Lebensverlaufspolitik"[17] benötigt ein lebensbegleitendes Lernen. Die Sächsische Staatskanzlei bemerkt im selben Zusammenhang, dass die „Bedeutung des lebenslangen Lernens noch nicht erkannt"[18] sei.

c) *VHS als kommunaler Partner für Regionalentwicklung*

Die kommunalen Spitzenverbände betonen ausdrücklich die Bedeutung der Volkshochschulen als Partner bei der Förderung der Daseinsvorsorge und der Regionalentwicklungen sowie als Standortfaktor.[19] Diese Partnerschaft muss für den ländlichen Raum konkretisiert, spezifiziert und mit Förderprogrammen ausgebaut werden, um die vorhandenen Potentiale zu nutzen.

d) *Vernetzung mit dem ESF-Programm*

Die Maßnahmen zur Stärkung ländlicher Räume durch Weiterbildung sind anschlussfähig an das Operationelle Programm des Freistaates Sachsen für den Europäischen Sozialfonds (ESF) in der Förderperiode 2014–2020. Es geht hierbei insbesondere um

- Maßnahmen zur Förderung der Umsetzung von Aktivitäten im Bereich des lebenslangen Lernens und zur Verbesserung individueller Qualifikationen und
- struktureller Rahmenbedingungen im ländlichen Raum;
- Maßnahmen zur effektiven Vermittlung von allgemeinen und beruflichen Kompetenzen für spezielle Zielgruppen im ländlichen Raum;
- Maßnahmen für einen niederschwelligen Zugang zu Weiterbildung und den Einsatz von Qualitätsstandards (zum Beispiel ein Europäisches Sprachenportfolio);
- Maßnahmen zur Vermeidung und Reduzierung von Armut und Segregation.[20]

e) *Landes-Programm „Stärkung ländlicher Räume durch regionale Kompetenzentwicklung und regionales Bildungsmanagement"*

Entsprechend den Empfehlungen der Enquete-Kommission (2007) zur Bedeutung des lebenslangen Lernens bei den zu erwartenden demografischen Entwicklungen und zur Sicherung der

[14] Vgl. Gnahs, D. (1997): Die lernende Region als Bezugspunkt regionaler Weiterbildungspolitik. In: R. Dobischat/R. Husemann (Hrsg.): Berufliche Bildung in der Region. Berlin, S. 25–38.

[15] Vgl. Sächsischer Landtag (Hrsg.) (2007): Demografische Entwicklung und ihre Auswirkungen auf die Lebensbereiche der Menschen im Freistaat Sachsen sowie ihre Folgen für die politischen Handlungsfelder. Bericht der Enquete-Kommission. Zugleich Landtagsdrucksache 4/13 000. Dresden, S. 113.

[16] S. o. A., S. 59ff.

[17] S. o. A., S. 113ff.

[18] Sächsische Staatskanzlei (Hrsg.) (2006): Empfehlungen zur Bewältigung des demografischen Wandels im Freistaat Sachsen. Dresden, S. 20.

[19] Vgl. Deutscher Städtetag/Deutscher Landkreistag/Deutscher Städte- und Gemeindebund/Deutscher VHS-Verband (2011): Leistungsfähige Volkshochschulen – Aktivposten für Städte, Kreise und Gemeinden. Gemeinsame Erklärung der kommunalen Spitzenverbände. Berlin/Bonn.

[20] Vgl. SMWAV (2013): Operationelles Programm des Freistaates Sachsen für den Europäischen Sozialfonds (ESF) in der Förderperiode 2014–2020. Dresden, S. 76f.

Gleichwertigkeit der Lebensbedingungen wird ein ressortübergreifendes Sonderprogramm zur Stärkung ländlicher Räume durch regionale Kompetenzentwicklung und regionales Bildungsmanagement empfohlen. Das Programm geht von drei Pfeilern aus:

- Eine *Grundförderung* für Einrichtungen in ländlichen Räumen. Aufgrund der beschriebenen Lebensbedingungen und Bevölkerungsdichte in ländlichen Räumen muss die Mindestteilnehmerzahl und auch die Mindestzahl der förderungsfähigen Unterrichtsstunden deutlich herabgesetzt werden. Bedingt durch infrastrukturelle Bedingungen ist auch der persönliche Aufwand für Weiterbildungsmaßnahmen größer.
  Im Sinne einer Gleichwertigkeit der Lebensverhältnisse muss einerseits eine stärkere Subjektförderung im ländlichen Raum erfolgen und andererseits eine dem ländlichen Raum adäquate institutionelle Förderung der Weiterbildungseinrichtungen. Ländliche Räume im Kontext der demografischen Entwicklung erzeugen deutlich höhere Kosten für die Daseinsfürsorge und die Lebenshaltung als Metropolen und Verdichtungsräume.
- Ein zentraler Ansatzpunkt zur Stärkung der Daseinsfürsorge in ländlichen Räumen ist die Schaffung von regionalen Bildungsnetzwerken, um vorhandene Ressourcen und Kompetenzen zu bündeln. Hierzu wird ein regionales Bildungsmanagement empfohlen, das auf Landkreisebene Regionalentwicklung im Sinne lebensbegleitenden Lernens umsetzt. Dieses Regionalmanagement erstreckt sich auf alle Bildungsbereiche, stellt Schnittstellen zur Wirtschaft und Verwaltung her und fördert eine vernetzte und regionalspezifische Bildungsinfrastruktur.
- Der Umsetzung dieser Bildungsstrukturentwicklung im Freistaat Sachsen geht ein *Pilotprojekt* „Koordinierungsstelle für regionales Bildungsmanagement und Bildungsberatung im ländlichen Raum“ auf Landkreisebene voraus.

VIII. Fazit

Erfahrungen mit innovativen Konzepten ländlicher Erwachsenenbildung in den letzten Jahren lassen im Horizont demografischer und gesellschaftlicher Entwicklungen einen Handlungsbedarf offensichtlich werden, der neue Steuerungsmodelle erfordert:

- Benötigt werden Steuerungsmodelle für eine *neue Kooperationskultur* zwischen unterschiedlichen Trägern der Erwachsenenbildung (zum Beispiel VHS mit kirchlichen Trägern), zwischen Erwachsenenbildung und Kommunen, zwischen Erwachsenenbildung und zivilgesellschaftlichen Initiativen und mit Einrichtungen der Wirtschaft. Eine entsprechende Kooperationskultur ist erst im Ansatz sichtbar bzw. auf der Basis persönlicher Beziehungen eher zufällig und singulär. Hier benötigt der ländliche Raum Konzepte für ein regionales Bildungsmanagement.
- Benötigt werden dabei *Steuerungsmodelle für Innovationen*, das heißt niederschwellige Struktur- und Menschenförderprogramme, die die endogenen Potentiale einer Region anregen und motivieren, zum Beispiel analog zu dem Prinzip der Mikrokredite in der Entwicklungshilfe. Es geht um eine kleinteilige und unkomplizierte Förderung regionaler Humanressourcen.
- Benötigt werden zudem *Steuerungsmodelle für eine differenzierte Analyse und Betrachtung* regionaler Entwicklungsprozesse. Es finden sich in den aktuellen Erwachsenenbildungsgesetzen der Bundesländer nur ungenügende Ansätze einer differenzierten Betrachtung der Weiterbildungsmilieus. Es ist unsinnig, die Lebens- und Weiterbildungswelt in der Großstadt Leipzig mit jener in Nordsachsen (ländliches Umland von Leipzig) gleichzusetzen und identische Förderrichtlinien zu erlassen. Man betrachte dazu nur die Bevölkerungsdichte: In Leipzig leben ca. 1.700 Einwohner pro qkm; in Nordsachsen sind es ca. 100 Einwohner pro qkm.

Die vorhandenen Steuerungsmodelle zur Förderung und Finanzierung der Erwachsenenbildung in Sachsen stammen aus den 1990er-Jahren und lehnen sich an die Förderphilosophie aus den späten 1970er-Jahren an. Diese Politik war in den letzten Jahren durchaus erfolgreich und führte zum Aufbau einer stabilen Weiterbildungsstruktur in Sachsen. Jedoch sind die Grenzen derzeit erreicht. Der gesellschaftliche Wandel in den ländlichen Räumen erfordert einen neuen Blick und macht sowohl im operativen Bereich (Trägerebene) als auch im strategischen Bereich (Steuerungsmodelle und Bildungspolitik) ein Umdenken notwendig.

Das *quantitative* Förderparadigma der Bildungspolitik, nach dem vor allem Wachstum, das heißt gesteigerte Unterrichtseinheiten und Teilnehmerzahlen, belohnt werden, muss durch ein *qualitatives* Förderparadigma ergänzt werden, dass davon getragen wird, wie und ob es gelingt, unter erschwerten Bedingungen Bildungsangebote zu realisieren.

Dieser Paradigmenwechsel ist eine zentrale Voraussetzung für eine antizipatorische und partizipatorische ländliche Bildungsstrategie.

» Vorsicht Demografisierung! Eine kritische Analyse des aktuellen Bildungsdiskurses[1]



Prof. Dr.
Kirsten Aner

Professorin im Fachgebiet „Lebenslagen und Altern“ Universität Kassel

Fachbereich Humanwissenschaften Institut für Sozialwesen

aner@uni-kassel.de

I. Demografisierung als Repräsentationspraxis

Seit der Industrialisierung entwickeln sich in allen modernen Staaten die Bevölkerungen ähnlich: Die Geburtenraten sinken bei steigender Lebenserwartung. Im internationalen Vergleich ist leicht zu erkennen, dass weder die Anzahl der auf einem bestimmten Territorium lebenden Menschen noch ihr Durchschnittsalter in einem direkten Zusammenhang zur Wirtschaftskraft und Wohlfahrt der Bevölkerung stehen. Häufig ist sogar das Gegenteil der Fall: Je größer die Bevölkerungsdichte und je jünger die Bevölkerung, desto größer die wirtschaftlichen und sozialen Probleme. Doch in der Bundesrepublik wurden in den letzten Jahren zahlreiche sozial- und arbeitsmarktpolitische Gesetzesänderungen und auch bildungspolitische Reformen mit dem demografischen Wandel begründet. Sogar jene Bevölkerungs- und Berufsgruppen, die von den Konsequenzen des Diskurses und den damit begründeten Reformen negativ betroffen sind, übernehmen demografische Argumentationen. Wie kann ein solch altbekanntes Phänomen in unserer Zeit argumentative Kraft entfalten? Barlösius (2007) begründet dies damit, dass es sich um eine „Repräsentationspraxis“ handelt.

Bevölkerungspolitische Argumentationen waren in Deutschland nach dem Zweiten Weltkrieg zunächst diskreditiert, so auch die zugrunde liegende demografische Forschung. Sie galt als Lieferant legitimatorischen Wissens an das NS-Regime. Doch in den 1980er-Jahren begann die bundesdeutsche demografische Forschung wieder aufzublühen.[2]

1980 erschien im Auftrag der Bundesregierung der erste Teil des „Berichts über die Bevölkerungsentwicklung der BRD“. Darin wird die langfristige Bevölkerungsentwicklung zwischen 1971 und 1979 beschrieben. Sehr sachlich wird dargelegt, dass die historische Entwicklung zeige, dass der Rückgang der Kinderzahl pro Frau für den Übergang von der Agrar- zur Industriegesellschaft und die Weiterentwicklung von modernen Gesellschaften funktional sei, der Strukturwandel der Bevölkerung also einer gesellschaftlichen Entwicklung folge und nicht umgekehrt. Für die Zeit nach dem Beitritt der DDR zum Geltungsbereich des Grundgesetzes im Jahr 1991 ist insbesondere die Enquete-Kommission „Demografischer Wandel“[3] zu erwähnen, die Handlungsempfehlungen im Bereich der sozialen Sicherungssysteme erarbeitete. Noch aber wurde Demografie in Deutschland nicht als selbstständige institutionalisierte Wissenschaft wahrgenommen. Die öffentliche Wahrnehmung änderte sich spätestens mit der Gründung des MPI für demografische Forschung Rostock (MPIDR) im Jahr 1996, an dem mittlerweile 130 Wissenschaftler/innen beschäftigt sind. Zahlreiche Professuren, Institute und Arbeitsbereiche an Universitäten und anderen öffentlich finanzierten Einrichtungen kamen in den letzten Jahren hinzu.

Doch Prozesse der wissenschaftlichen Institutionalisierung reichen nicht aus, um ein Repräsentationsgeschehen zu erzeugen. Barlösius (2007) belegt mit einer Analyse der auflagenstärksten Wochenzeitungen den Einfluss der Medien: Das Thema ‚Demografischer Wandel‘ erlebt dort seit fast zwanzig Jahren eine ungebrochene Konjunktur. Wissenschaftliches, wirtschaftliches, politisches und mediales Interesse an Aufmerksamkeit treffen sich in der Dramatisierung des Phänomens: Bevölkerungsrückgang und Alterung als eine Art katastrophales Naturereignis nötigten vor allem zu Einschnitten in das bestehende Sozialsystem. Dass diese Irreführung so weitreichende Überzeugungskraft entfaltet, begründet Barlösius damit, dass der Diskurs an die allgemein geteilte Überzeugung anknüpfe, nur eine stabile Bevölkerungszahl und -struktur biete Sicherheit. Zum anderen suggerierten demografische Repräsentationen Zukunftsgewissheit in einer Zeit, die von wachsender Ungewissheit und zum Teil real steigender Unsicherheit bezüglich der Zukunft gekennzeichnet ist.[4]

Hinzufügen kann man, dass demografische Daten auch dann als amtlich und wissenschaftsgeneriert wahrgenommen werden, wenn sie nicht im wissenschaftlichen Feld im engeren Sinne erzeugt wurden, wie es etwa bei den einflussreichen privaten Stiftungen der Fall ist – man denke nur an den „Bertelsmann-Demografie-Atlas“. Überdies ist Statistik eine (Staats-)Wissenschaft auf mathematischer Grundlage. Mathematik genießt in modernen Gesellschaften kulturell ein hohes Ansehen. Ihre Ergebnisse gelten als objektiv, obwohl oder gerade weil ihre Entstehung und Interpretation von großen Teilen des politischen Personals und der Bevölkerung nur ansatzweise oder gar nicht verstanden werden.

Vor diesem komplexen Hintergrund ist es der Demografie gelungen, die Grenzen ihrer Disziplin zu überschreiten. Mit großer Selbstverständlich-

[1] Bei diesem Text handelt es sich um eine überarbeitete Fassung des Beitrags „Zur Demografisierung von Gesellschaft und Pädagogik“ (ZfSP 1/2015, i. E.).

[2] Barlösius, E. (2007): Die Demografisierung des Gesellschaftlichen. In: Dies./Schiek, D. (Hrsg.): Demografisierung des Gesellschaftlichen. Analysen und Debatten zur demografischen Zukunft Deutschlands. Wiesbaden, S. 12ff.

[3] Deutscher Bundestag (Hrsg.) (2002): Schlussbericht der Enquete-Kommission.

[4] Barlösius, E. (2007): Die Demografisierung des Gesellschaftlichen. In: Dies./Schiek, D. (Hrsg.): Demografisierung des Gesellschaftlichen. Analysen und Debatten zur demografischen Zukunft Deutschlands. Wiesbaden, S. 24f.

keit formulieren prominente Vertreter/innen dieser Spezialdisziplin heute Gesellschaftsbilder, bildungspolitische und sogar pädagogische Handlungsempfehlungen, die oft ohne einschlägige Expertise und Theoriebildung auskommen. Dabei werden ethische Aspekte ausgeklammert und die Sicht auf Spielräume und Alternativen der politischen, sozialen und pädagogischen Gestaltung verstellt. Beispielhaft dafür ist ein Titel von Herwig Birg (von 1981 bis 2004 Lehrstuhl für Bevölkerungswissenschaft an der Universität Bielefeld): „Was auf Deutschland zukommt – die zwingende Logik der Demographie“[5].

Im Folgenden wird gezeigt, wie Demografie und Bildungspolitik eine unheilvolle Allianz eingehen, wenn Bevölkerungsgröße und Zusammensetzung problematisierend mit der Bevölkerungsqualität verknüpft werden.

II. Verknüpfung von Demografie und Bildungspolitik

Schon in den 1960er-Jahren war Erziehungs- und Bildungspolitik international zu einem zentralen und positiv besetzten Politikfeld avanciert. Die UNESCO setzte 1971 eine „Erziehungskonferenz“ ein, die Bildungsreformen vorschlug und bemerkenswert argumentierte: Die große Bildungsungleichheit innerhalb und zwischen den Staaten gefährde die Möglichkeit, dass alle Menschen nicht nur an der wissenschaftlich-technologischen, sondern auch an der demokratischen Gestaltung der Zukunft teilhaben.[6] Demgegenüber schlug 1973 die OECD, deren Aufgabe es ist, für die Entfaltung des Welthandels zu sorgen, Bildungsreformen mit einem anderen Ziel vor: Bildung wird hier in den Dienst wirtschaftlichen Wachstums gestellt. Insbesondere berufliche Bildung müsse das sogenannte Humankapital sichern. Eine dispositivanalytische Rekonstruktion bildungspolitischer Programme zwischen 1998 und 2011 macht deutlich, dass ab den 1990er-Jahren die ‚Bevölkerung‘ als eine Ressource konstruiert wird, deren Wert als ‚Humankapital in Wissensgesellschaften‘ sich insbesondere in Form von ‚Bildungsressourcen‘ bemisst.[7]

Einen wichtigen Schub erhielten die Orientierung am Humankapital und die Verknüpfung von Wirtschafts-, Arbeitsmarkt-, Sozial- und Bildungspolitik durch Anthony Giddens (1999), der in seinem gleichnamigen Buch einen „Dritten Weg“ zwischen traditioneller sozialdemokratischer Umverteilungspolitik und Neoliberalismus zeichnete. Er hebt die Forderung nach Umverteilung nicht auf, verschiebt sie allerdings deutlich: weg von der Umverteilung des materiellen Reichtums hin zur Umverteilung der Chancen. An die Stelle des umverteilenden Sozialstaats soll der Sozialinvestitionsstaat treten, der in das Humankapital seiner Bürger investiert. Vor allem Investitionen in Bildung sollen die Teilnahmechancen so weit vereinheitlichen, dass eine nachträgliche Umverteilung gesellschaftlichen Reichtums weitgehend überflüssig wird.[8]

Es lässt sich nachzeichnen, dass in den vergangenen beiden Dekaden OECD sowie EU ihre bildungspolitischen Programmatiken durchaus auch auf den Zusammenhang zwischen Bildung und ‚citizenship‘ ausdehnten, doch es überwiegt die Einbindung von Bildung und Lernen in einen funktionalen Diskurs, der die ökonomischen Effekte favorisiert.[9] Schon 1993 finden sich die Argumente der OECD – und eben nicht die der UNESCO – bei der EU-Kommission im „Weißbuch über Wachstum, Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung“ wieder.[10] Wenn die sozialen Integrationspotenziale von Bildung angesprochen werden, dann vor allem mit dem Ziel der Herstellung gesellschaftlicher Stabilität als Rahmenbedingung für wirtschaftliche Prosperität. Als Meilenstein kann man das „Europäische Jahr des Lebensbegleitenden Lernens 1996“ bezeichnen, aber auch die „Lissabon-Vereinbarung des Europäischen Rats“ (2000), nach der die Union zum „dynamischsten *wissensbasierten* Wirtschaftsraum der Welt“ gemacht werden soll.

Wie beim Demografiediskurs lassen sich für den Bildungsdiskurs in der Bundesrepublik wesentliche Agenten der Engführung identifizieren. Das Zusammenspiel von Wissenschaft, Politik und Wirtschaft erweist sich hier als nicht minder wirkmächtig. Auf der Ebene der Bundespolitik agieren das BMBF und die Kultusministerkonferenz unterstützt von temporären Kommissionen, denen ausgewählte Expertinnen und Experten angehören, die wechselnde Funktionen in Wissenschaft, Politik und Wirtschaft ausfüllen. Einen ähnlichen Aufbau weisen die privatwirtschaftlich oder von parteinahen Stiftungen oder Verbänden initiierten sogenannten Think Tanks auf, die Agenden und/oder konkrete Umsetzungsvorschläge für das staatliche Bildungssystem insgesamt oder für Teilbereiche ausarbeiten. Stellvertretend hierfür seien genannt: die Bertelsmann-Stiftung und ihr Initiativkreis Bildung (seit 1998), die Vereinigung der Bayrischen Wirtschaft und ihr Aktionsrat Bildung (seit 2005) und das IW Köln mit seinem Bildungsmonitoring (seit 2004). Gemeinsam ist diesen Think Tanks die Orientierung am Paradigma der Bildungsinvestition, mithin an Humankapitaltheorie und Kosten-Nutzen-Rechnung.

Kalkulationsgrundlagen für die Berechnung volks- und betriebswirtschaftlicher Bildungsrenditen liefern die Bildungsökonomie und in den letzten Jahren auch die empirische Bildungsforschung. Diese Teildisziplinen der Bildungsforschung erlebten in den vergangenen Jahren einen Aufschwung, der unübersehbar von hypothesenprüfenden quantitativen Methoden gekennzeichnet ist. Bildungspolitiker/innen versprechen sich vom sogenannten Bildungsmonitoring, von ‚Benchmarking‘ und ‚Evaluation‘ eine verbesserte Steuerung des Systems. So heißt es beim BMBF (2007): „Eine Gesellschaft, die international konkurrenzfähig sein will, muss früh, konsequent und effektiv in Bildung,

[5] Birg, H. (2006): Was auf Deutschland zukommt – die zwingende Logik der Demographie. In: Tel Aviver Jahrbuch für deutsche Geschichte XXXV (2007): „Demographie – Demokratie – Geschichte, Deutschland und Israel“ [http://www.herwig-birg.de/downloads/dokumente/TelAviver.pdf; 07.03.2014].

[6] Vgl. Faure, E. (1973): Wie wir leben lernen: der UNESCO-Bericht über Ziele und Zukunft unserer Erziehungsprogramme. Reinbek.

[7] Vgl. Spilker, N. (2013): Lebenslanges Lernen als Dispositiv – Bildung, Macht und Staat in der neoliberalen Gesellschaft. Münster, S. 68ff.

[8] Vgl. Giddens, A. (1999): Der dritte Weg – die Erneuerung der sozialen Demokratie. Frankfurt.

[9] Vgl. Hof, C. (2009): Lebenslanges Lernen. Eine Einführung. Stuttgart, S. 33ff.

[10] EU-Kommission (1993): Weißbuch über Wachstum, Wettbewerb und Beschäftigung. Brüssel.



Wer profitiert vom Brückenschlag zwischen demografischen Prognosen und Bildungspolitik?

© Stefanie Hofschlaeger/pixelio

Ausbildung und Lebenslanges Lernen investieren und die Systeme von Wissenschaft und Forschung optimieren ... Um Qualität im Bildungssystem zu sichern, müssen wissenschaftliche Grundlagen geschaffen werden, die eine verlässliche Beurteilung der Situation und der Perspektiven ermöglichen. In dieser Situation versagen primär inputorientierte Steuerungsmechanismen ...".[11] Auf der Basis von „harten" Daten wird also umgesteuert in Richtung Ergebnisorientierung. Die erwünschten Ergebnisse richten sich am internationalen Wettbewerb aus. In einer Publikation mit dem Titel „Wissen, wie man lernt. Was macht das Ausland besser?" fügt das IW Köln hinzu, dass solche Daten „das Bildungswesen nur dann beflügeln, wenn die Ergebnisse auch veröffentlicht und transparent gemacht werden"[12]. Niemand wundert sich, wenn heute der Terminus Bildung in der Rhetorik aller etablierten bundesdeutschen Parteien alltäglich ist. Im Hamburger Programm der SPD wurde 2007 zugespitzt formuliert: „Bildung ist die große soziale Frage unserer Zeit." CDU-Kanzlerin Merkel rief im Jahr 2008 die „Bildungsrepublik Deutschland" aus – gemeinsam mit BDA und BDI. An dieser Stelle müssen diese Schlaglichter reichen, um die Verknüpfung von Demografie und Bildung zu beleuchten. Wie lassen sich nun diese diskursiven und konzeptionellen Rahmenbedingungen von Bildung, diese Hinwendung zu einer „angebotsorientierten Agenda" aus der Perspektive einer kritischen Pädagogik interpretieren?

III. Demografisierung von Bildung – kritisch-pädagogisch betrachtet

Bei der Konkretisierung und praktischen Umsetzung der demografisch begründeten Bildungspolitik ist regelmäßig vom „Lebenslangen Lernen" die Rede. Das pädagogische Konzept Lebenslangen Lernens in sogenannten Wissensgesellschaften, deren quantitativ schrumpfendes Humankapital qualitativ zu verbessern und über die gesamte Lebensspanne effektiv zu nutzen ist, zielt *strukturell* auf employability, *materiell* auf verfügbares Handlungswissen und *ideell* auf zukunftssichernde sogenannte Schlüsselkompetenzen. Konkret: In Abhängigkeit vom sozialen Status höchst ungleich verteilt wird in die Beschäftigungsfähigkeit der Individuen investiert. Dabei wird der lange bekannte Matthäuseffekt der Weiterbildung insbesondere im Kontext der Maßnahmen der Arbeitsagenturen verstärkt und statt des zunehmend notwendigen Orientierungswissens vor allem (beruflich evtl. verwertbares) Handlungs- und Interaktionswissen angeboten. Den lernwilligen wie auch den lernunwilligen Subjekten wird die Verfügbarkeit der Lernwirkung für die (unsichere) Zukunft suggeriert. Ihr Lernerfolg wird subjektiviert, ebenso wie der tatsächliche Ertrag für Erwerbsleben und gesellschaftliche Teilhabe insgesamt.[13] Die OECD bezeichnet Lebenslanges Lernen beziehungsweise *lifelong learning* folgerichtig als „attitude"[14]. Selbst, wenn man sich das Konzept vom Begriff des Lernens her anschaut, wird die Reduzierung des Möglichen deutlich: Pädagogisch betrachtet weist Lernen vier miteinander verwobene Dimensionen auf: *Wissen* lernen, *Können* lernen, *Lernen* lernen und *Leben* lernen. Das *Leben-Lernen* lässt sich ausfächern. Es beginnt mit dem existenziellen Überleben lernen, geht über die Lebensbewältigung unter Bedingungen sozialstaatlicher Mindestsicherung. Schließlich dient es der Lebensbefähigung. Es ermöglicht dann eine kritische Haltung in einer Welt des Überflusses und der Zumutungen. Im besten Fall mündet es in das, was man als Lebenskunst bezeichnen kann – in die Fähigkeit, dem eigenen Leben eine Form zu geben und seine

[11] BMBF (2007): Rahmenprogramm zur Förderung der empirischen Bildungsforschung [http://empirische_bildungsforschung.pt-dlr.de/de/1367.php; 19.12.3013].

[12] IW (Institut der Deutschen Wirtschaft Köln) (2005): Wissen, wie man lernt. Was macht das Ausland besser? Köln, S. 34.

[13] Vgl. Reichenbach (2005): Triple L: Zur Dramaturgie „Lebenslangen Lernens". In: TOOLS 2/2005: S. 7–10.

[14] OECD (1996): Lifelong Learning for all. Paris.

Schattenseiten, darunter Endlichkeit und Sterben, zu integrieren.[15] Lebenslanges Lernen als pädagogisches Konzept für „alternde Wissensgesellschaften“ fokussiert jedoch allenfalls die zweite Stufe, die Lebensbewältigung im Sozialstaat.

Die zeitliche Ausdehnung des Lernens, seine räumliche Entgrenzung und die Aufforderung zu Selbststeuerung und Flexibilität betreffen im Zuge der skizzierten Entwicklung längst auch eine Bevölkerungsgruppe, die zunächst ausgenommen war, als die UNESCO in den 1960er-Jahren die Konzeption „Lifelong Education“ entwarf. Diese Konzeption beschränkte sich zunächst auf die erwerbsfähige Bevölkerung. Ihre Übertragung auf das späte Berufsleben und auch das nachberufliche Leben, hier insbesondere auf zivilgesellschaftliche und gesundheitsbezogene Handlungsfelder, ist noch recht neu. Die Frage nach dem Sinn wird selten als eine ethische Frage formuliert, dafür immer öfter als ökonomische – selbst von den damit befassten Fachkräften. Doch Lebenslanges Lernen wird zum problematischen Konzept, wenn es den Lernenden und den sie begleitenden Pädagogen und Pädagoginnen normativ und praktisch den Blick auf das Selbst, auf das eigene Wollen verstellt und vor allem, wenn „andere“, abweichende Bewältigungsformen und „Lebenskünste“ dadurch delegitimiert oder um jeden Preis normalisiert werden sollen.[16]

Der pädagogische Fachdiskurs stimmt weitgehend darin überein, dass Bildung eine Verschiebung erfährt, wenn ökonomisch-politische Machtallianzen den Menschen einseitig festlegen auf seine Rolle im volks- und betriebswirtschaftlichen Verwertungsprozess. Gleichwohl finden sich im Diskurs zwei gegensätzliche Positionen: Auf der einen Seite steht die Thematisierung von Bildung als empirisch fassbare „Größe, mit der unter Wettbewerbsbedingungen gehandelt werden kann“[17]. Bildung entspricht dann Qualifizierung. Sie wird zum Teilnahmeversprechen für den Arbeitsmarkt und damit losgelöst von ihrem utopisch widerständigen



Lebenslanges Lernen = Bildung von Humankapital?

Gehalt. Auf der anderen Seite steht das Festhalten am utopisch widerständigen Gehalt von Bildung sowohl für den Einzelnen als auch für die Gesellschaft. Hier bleibt Bildung ihrem traditionell aufklärerischen Ideal verhaftet. Betont wird die Ermöglichung eines kritischen Potenzials, ein offener Bedeutungshorizont, der weder vorzugeben noch zu messen oder zu beschleunigen ist.[18] Aus dieser Position heraus wird die Marginalisierung von Bildung durch eine – oft demografisch begründete – Engführung heftig kritisiert und aus Sicht der adressierten Subjekte gefragt:

> Was wollen Menschen wann in ihrem Leben lernen und wie kann das gelingen? Wie kann dieser Prozess eventuell professionell begleitet werden? Welche Chancen und welche Zumutungen stecken im demografisierten Bildungsdiskurs?

[15] Vgl. Göhlich, M./Zierfas, J. (2007): Eine pädagogische Theorie des Lernens. In: Dies.: Lernen. Ein pädagogischer Grundbegriff. Stuttgart, S. 180–193.

[16] Vgl. Aner, K. (2012): „Im Alter ein Mensch bleiben“. Was sind uns die Alten wirklich wert? In: Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie (ZfGG) 45, S. 585–586.

[17] Brachmann, J./Anhalt, E. (2009): Unter anderem „Bildung“ – Zur topischen Engführung des pädagogischen Diskurses. In: W. Melzer/R. Tippelt (Hrsg.): Kulturen der Bildung. Beiträge zum 21. Kongress der DGfE. Opladen & Farmington Hills, S. 249.

[18] Vgl.: Breinbauer, I. M. (2008): Bildung als Antwort ...? In: D. Ferring/M. Haller/H. Meyer-Wolters/T. Michels (Hrsg.): Soziokulturelle Perspektiven des Alters. Transdisziplinäre Perspektiven. Würzburg, S. 273–292.

» Generationengerechtigkeit als zentrale gesellschaftliche und innerkirchliche Maxime



Oberkirchenrätin
Cornelia Coenen-Marx

Referentin Sozial- und Gesellschaftspolitik im Kirchenamt der EKD

cornelia.coenen-marx@ekd.de

I. „Bevölkerungsimplosion"? Zur Entwicklung des Humankapitals

Noch nie in der menschlichen Geschichte sind Menschen im Durchschnitt bei so guter Gesundheit so alt geworden, wie dies heute in den wohlhabenden Ländern möglich ist. Aber gerade die wohlhabenden Staaten haben mit einem neuen Problem zu tun: mit der so genannten ‚Unterjüngung' der Gesellschaften und einem deutlichen Schrumpfen der Bevölkerung. Dies hat Konsequenzen für die Wirtschaft und entsprechende Auswirkungen auf die sozialen Sicherungssysteme, das Bildungssystem und auch auf die Kirchen.

Deutschland gehört zu den OECD-Ländern mit der niedrigsten Fertilitätsrate (ca. 1,4 Kinder mit leichten Schwankungen), auch wenn es in jüngster Zeit von Spanien und Italien ‚überholt' worden ist. Die durchweg kinderreicheren Familien der Zuwanderer sind dabei bereits eingerechnet. Hauptgrund ist die hohe Zahl kinderlos bleibender Frauen der Jahrgänge ab 1965 (ca. ein Drittel). Dies hat bestimmte gesellschaftliche Hintergründe, wobei auch die Rolle der potentiellen und tatsächlichen Väter nicht ausgeblendet werden darf. Franz-Xaver Kaufmann spricht von einer ‚Bevölkerungsimplosion': Wenn sich eine Frauengeneration nur noch zu zwei Dritteln reproduziert, so bedeutet dies rechnerisch, dass auf 1.000 Frauen nur noch 667 Töchter, 444 Enkelinnen und 276 Urenkelinnen kommen. Ohne Zuwanderung würde die Bevölkerungszahl Deutschlands bis 2050 auf 50,7 Millionen zurückgehen, so Herwig Birg.[1] Allerdings hält unsere Wahrnehmung nicht Schritt mit solchen Zahlen: Sie ist noch stark geprägt durch die Generation der Baby-Boomer, die aber seit 2010 allmählich aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Im Kontext des Bevölkerungsrückgangs gibt Kaufmann zwei Problemanzeigen. Ein ursächliches Problem:

> Je höher das ‚Humankapital'[2] der Eltern ist, desto mehr sind sie an der Qualität und nicht an der Quantität der nachwachsenden Generation interessiert. Verantwortete Elternschaft bedeutet in dem Fall eine hohe Investition in Bildung und Erziehung.

Das Folgeproblem daraus lautet: Wo aufgrund gewachsener Opportunitätskosten auf Elternschaft verzichtet wird, entsteht eine Investitionslücke im Humankapital, die Kaufmann für die letzten dreißig Jahre auf 2,5 Billionen Euro berechnet. Das hat Konsequenzen für Deutschland, das als ein Hochlohnland mit hohem Wissenskapital mit Ländern zu konkurrieren hat, die eine sehr junge Bevölkerung haben und stark in ihr Humanvermögen investieren.

Aus Sicht von Herwig Birg müsste das so genannte ‚magische Zieldreieck' aus Vollbeschäftigung, Preisstabilität und außenwirtschaftlichem Gleichgewicht durch das Ziel ‚demografische Nachhaltigkeit' erweitert werden. Es ist problematisch, wenn die wirtschafts- und sozialpolitischen Debatten um Renten- und Gesundheitsreform und die Reformdiskussionen um Familien- und Einwanderungspolitik in der Regel unverbunden nebeneinander laufen und sich dies lediglich in emotional hoch aufgeladenen Migrationsdebatten zu ändern scheint, wobei hier die Probleme oftmals einfach auf Flüchtlinge und Migranten projiziert werden.

> Über Generationengerechtigkeit zu reden, heißt also nicht nur über die Herausforderungen und Chancen einer älter werdenden Bevölkerung zu sprechen, sondern auch über die finanziellen und gesellschaftlichen Investitionen in die nachfolgende Generation, über Veränderungen des Familienbildes, die Sorgeaufgaben und den Zusammenhalt der Generationen, die Integration von Zuwanderern mit anderer Kultur und Religion und schließlich über die Konsequenzen für schrumpfende Regionen.

Damit sind vielfältige *Fragen der sozialen Gerechtigkeit* angesprochen, die sich gegenwärtig deutlich verschärfen. Es geht um die Chancengerechtigkeit der jungen Generation, aber auch um Leistungs- und Bedarfsgerechtigkeit zwischen der immer geringeren Zahl von Erwerbstätigen und den Beziehern von Transfereinkommen, die wir an den Fragen der Rentenentwicklung wie auch der Pflegeversicherung diskutieren. Gerade im Blick auf die Älteren besteht allerdings ein Problem darin, dass wir *Teilhabe* in den letzten Jahrzehnten im Wesentlichen *auf Verteilungsgerechtigkeit reduziert* haben und deswegen lediglich über Rentenformeln, Rentenalter und die Zukunft der Sicherungssysteme, nicht aber über das Humanvermögen der Älteren und – abgesehen von der Erbschaftssteuer – auch nicht über das materielle und

[1] Birg, H. (2005): Die demographische Zeitenwende: Der Bevölkerungsrückgang in Deutschland und Europa. München, S. 98. Kaufmann stellt demgegenüber dar, dass eine Steigerung der Geburtenrate auf 1,6 Kinder und eine Zuwanderungsintensität von ca. 150.000 Personen jährlich zu einer deutlich positiven Veränderung führen könnten. (Kaufmann, F.-X. (2011): Schrumpfende Gesellschaft. Berlin, S. 46).

[2] Kaufmann nimmt den seit dem 5. Familienbericht debattierten Begriff des ‚Humanvermögens' auf und bezeichnet damit jenes geistige und kulturelle Vermögen, welches die Überlebensfähigkeit einer Kultur sichert, und durch Bildung und Erziehung, Weitergabe von Werten und Verhaltensmaximen vor allem familiär weitergegeben wird. Der Begriff bezeichnet die Gesamtheit der Kompetenzen aller Mitglieder einer Gesellschaft, die sich zum eigenen und zum Nutzen Dritter entfalten können.

immaterielle Generationenerbe sprechen. Dazu zählt eben auch das von der älteren Generation erarbeitete Sozialvermögen in sozialer Ordnung und Rechtsstaatlichkeit. Tatsächlich tragen gerade ältere Menschen in einem erheblichen Maße zur Stabilisierung sozialer Beziehungen und damit auch zu Wertschöpfung und Wohlstand in der Gesellschaft bei.

II. Soziale Sicherung der älteren Generation – die Rentenentwicklung

Der demografische Wandel seit Ende der 1960er-Jahre hat zwei Grundvoraussetzungen des bestehenden Rentensystems in Frage gestellt: 1. Die Reproduktionsleistung der Familien nahm ab, weswegen der Bevölkerungsanteil der Beitragszahler rückläufig ist und der der Rentner steigt. 2. Die zunehmende Spreizung der Einkommen setzt das Rentensystem unter Druck, so dass gerade von jüngeren Beitragszahlern die Finanzierung der gesetzlichen Rente zunehmend als belastend empfunden wird.

Vor diesem Hintergrund erfolgten in den letzten Jahren verschiedene Reformen, die die demografische Entwicklung stärker berücksichtigen und durch stabile Beitragssätze eine übermäßige Belastung der Erwerbstätigen verhinderten. Allerdings senkte man im gleichen Zuge das Nettorentenniveau deutlich, weswegen neben die gesetzliche Rentenversicherung noch eine zweite kapitalgedeckte Säule trat. Diese ist aber weder obligatorisch noch bei geringen Rentenanwartschaften attraktiv, denn sie wird auf die gesetzliche Rente angerechnet und muss ausschließlich von den Beschäftigten finanziert werden. Um eine zu starke Absenkung des Rentenniveaus zu vermeiden, kam es nun mit der letzten Rentenreform zur Verlängerung der Lebensarbeitszeit und zur Erhöhung des gesetzlichen Renteneintrittsalters. Diese Reform wurde jedoch infolge der individuellen Abschläge von denjenigen, die während ihrer Erwerbstätigkeit eine volle Leistung erbracht haben, de facto als Rentenkürzung empfunden. Besonders schwer wiegt dies für die unteren Einkommensgruppen. So haben die Rentenreformen seit 2002 insgesamt zu einem ‚Sinkflug' im System geführt, die Rente gilt nicht mehr als ‚sicher'.

Mit der Rentenreform von 1957 konnte das drängende Problem der Altersarmut überwunden werden. Eingeführt wurde die dynamische Anpassung der Rentenhöhe an die Bruttolohnentwicklung, was die wachsende Diskrepanz zwischen den im wirtschaftlichen Aufschwung stark steigenden Löhnen und den dahinter zurückbleibenden Renten ausglich. Dieses Problem könnte in den nächsten 10–15 Jahren zurückkehren, da der Anteil der Versicherten mit geringen Rentenansprüchen steigt. Neben der Absenkung des Rentenniveaus liegen die Ursachen hierfür in veränderten Erwerbsbiografien (mit immer häufigeren Erwerbsunterbrechungen durch Arbeitslosigkeit) sowie in aufwendigeren Pflege- und Erziehungszeiten. Hinzu kommt die Zahl der Geringverdiener, deren Einkommen häufig bereits während der Erwerbstätigkeit unzureichend ist. Im europäischen Vergleich ist Deutschland derzeit das Land mit der schlechtesten Absicherung der unteren Einkommen. In vielen europäischen Ländern, zum Beispiel in Dänemark oder den Niederlanden, ist es längst Trend, eine zweite Ebene mit Zusatzsicherungen einzufügen. Mit der Rente die Lohnpolitik zu korrigieren, ist jedenfalls nach dem in Deutschland geltenden, leistungsbezogenen Äquivalenzprinzip nicht möglich. Deshalb debattiert man hier seit längerem über eine ‚Solidarische Grundrente' oder eine ‚Lebensleistungsrente'. Neben der Anerkennung der monetären Beitragsleistungen ist demnach eine weitergehende Anerkennung des generativen Beitrags in der Rentenversicherung erforderlich. Entsprechend der Vorstellung eines *Drei-Generationen-Vertrages* wäre eine angemessene Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten in der umlagefinanzierten Rente systemgemäß, doch sie fanden bislang keinen Eingang (‚Kinder kriegen die Leute immer'). Auch in den aktuellen Rentenreformen werden sie nur unzureichend berücksichtigt.

III. Soziale Sicherung der Älteren: für eine Aufwertung der Pflege

Viele Menschen bleiben heute viele Jahre länger jung, körperlich leistungsfähiger und sozial aktiver als die Ältesten vor fünfzig Jahren – aber andere, wahrscheinlich die Mehrheit, können dieses Ideal nicht annähernd erreichen. Die Ungleichheit im Alter nimmt tatsächlich in dem Maße zu, wie Individualisierung, Pluralisierung und gesellschaftliche Spreizung wachsen. So ist es zwar richtig, das überholte Bild vom Alter als einem Lebensstadium der Versorgung hinter sich zu lassen: Ältere Menschen sind vollwertige Akteure ihres Lebens, für die gesellschaftliche Teilhabe wesentlich ist. Doch es darf nicht vergessen werden, dass es unter den Älteren eine große Gruppe gibt, die auf die Sorge anderer angewiesen ist.

> Das neue, aktivitäts- und entwicklungsorientierte Bild vom Alter darf nicht dazu führen, dass Ärmere, Kranke und Gebrechliche diskriminiert werden und die letzte Lebensphase, die häufig mit Pflegebedürftigkeit einhergeht, abgewertet wird.

Mit der Zahl der Hochaltrigen wird die Zahl der pflegebedürftigen Menschen weiter wachsen; Gleiches gilt auch für die Beziehungsbedürftigkeit der zu pflegenden Menschen. Schon heute leben 41,3 % der 70 bis 85 Jahre alten Menschen in Einpersonenhaushalten.[3] Ihre Möglichkeiten, bei Bedarf auf informelle Netze zurückzugreifen, sind

[3] Zahlen aus: von Winter, T. (2003): „Demographischer Wandel und Pflegebedürftigkeit". In: Ders. u. a.: Entwicklungslinien im Gesundheits- und Pflegewesen. Frankfurt am Main, S. 54.



Wie kann eine umfassende und professionelle Versorgung Pflegebedürftiger künftig gewährleistet werden?

begrenzt. Wer in der nachfolgenden Generation keine Angehörigen hat, wird möglicherweise einsam alt. Dadurch wachsen die Anforderungen an die Pflege nicht nur in quantitativer, sondern auch in qualitativer Hinsicht. Je nachdem, welche Annahmen über die kommenden altersspezifischen Pflegefallhäufigkeiten getroffen werden, kursieren unterschiedliche Szenarien über die Pflegebedürftigkeit im Jahr 2040. Nach dem Grundmodell von Rothgang zum Beispiel steigt die Zahl der Leistungsempfänger in der sozialen Pflegeversicherung zwischen 2000 und 2040, bei im Zeitverlauf konstanten alters- und geschlechtsspezifischen Pflegehäufigkeiten, von 1,86 Mio. auf 2,98 Mio., also um 61 %. Und auch wenn noch immer 70 % aller Pflegebedürftigen von Angehörigen gepflegt werden sollten, werden die Zahl der potentiellen privaten Pflegepersonen, die Geburtenentwicklung und die Frauenerwerbstätigkeit rückläufig prognostiziert.[4] Obwohl bereits heute ein Neuntel der Erwerbsbevölkerung in Gesundheits-, Heil- und Pflegeberufen tätig ist, ist davon auszugehen, dass sich dieser Anteil in den kommenden dreißig Jahren verdoppeln muss. Gegenwärtig arbeitet schon ein Migrantinnen- bzw. Migrantenanteil von bis zu einem Drittel in kirchlichen Pflegeeinrichtungen, und die häusliche Pflege wird in hohem Maße von privaten Haushaltshilfen und Pflegekräften aus Osteuropa gestützt.

Die Schlüssel für das Pflegesetting der Zukunft sind sicherlich eine gute Kooperation zwischen Pflegefachkräften, Angehörigen und Freiwilligen[5], eine zusätzliche Flankierung von Pflegehaushalten sowie eine Stabilisierung der bestehenden Unterstützungssysteme. Dazu gehört auch die zeitweilige Freistellung von Erwerbstätigen für Pflegeaufgaben in der Familie. Die neue Familienpflegezeit ist ein erster Schritt in diese Richtung. Im Bereich der professionellen Altenpflege ist es nötig, die Bedeutung der Bezugspflege zu stärken, insbesondere die zunehmende Zahl der demenzerkrankten Menschen leidet mehr als alle anderen unter der Modularisierung, die sie mit einer großen Zahl von Bezugspersonen konfrontiert. Darüber hinaus erfordern die chronischen Erkrankungen alter Menschen, ihre Multimorbidität, aber auch die Aufgaben von Palliativversorgung und Sterbebegleitung eine gute Zusammenarbeit zwischen Medizin und Pflege. Angesichts der – auch versicherungstechnisch – absolut getrennten Systeme Krankenhaus und Altenhilfe führt das immer wieder zu Drehtüreffekten mit vielen Spannungen und unklaren Kompetenzen. Modellprojekte der Integrierten Versorgung zeigen den Erfolg von Versorgungsnetzen, denen es gelingt, stationäre und ambulante Dienste, gesundheitliche, pflegerische und soziale Dienste zu verbinden.

Gesellschaftspolitisch gilt es einzustehen für eine Aufwertung der Pflege als eigenständigen Beruf in Kooperation mit den Medizinern, aber auch für letztlich kostensparende, qualitativ hochwertige medizinische Kompetenzzentren, eine Überschreitung stationärer und ambulanter Sektoren, die Vermeidung von Doppeluntersuchungen und unausgelasteten technischen Geräten. Zu investieren ist in Menschen und Netzwerke statt in Status, Technik und minimale Arzneimittelinnovationen.

Investitionen in die arbeitsplatzrelevante Wachstumsbranche Gesundheitswesen stehen nicht in Spannung zu den ebenfalls notwendigen Investitionen in Erziehung und Bildung – im Gegenteil: Eine gute Infrastruktur und qualitativ hochwertige Dienstleistungen in Erziehung, Bildung und Pflege stärken Familien und sind deshalb die besten Maßnahmen gegen eine weitere Unterjüngung der Gesellschaft.

IV. Veränderungen in den Familien: zur Verknüpfung privater und öffentlicher Dienste

Angesichts des demografischen Wandels ist Familie zu einem der zentralen Politikfelder avanciert. Familie ist mehr als das Zusammenleben unterschiedlicher Individuen mit je eigenen Rechten, sie ist eine Fürsorge- und Lerngemeinschaft zwischen Partnern und Generationen. Darin sind nicht nur Kinder und Eltern, sondern auch Großeltern und weitere Verwandte und Wahlverwandte einbezogen. Mit der Zahl der ‚Fortsetzungsfamilien' wächst oftmals auch die Zahl möglicher ‚naher Verwandter',

[4] Vgl. z. B. Rothgang, H. (2014): Sechs Zahlen zur Pflegebedürftigkeit und deren Versorgung. In: „Pro Alter, Schwerpunktheft: 20 Jahre Pflegeversicherung (4). Bonn, S. 26–27.

[5] Beispiele dafür hat das Sozialwissenschaftliche Institut der EKD 2007 in der Dokumentation des Projekts „Das Ethos fürsorglicher Pflege" dargestellt.

die – je nach ‚Wahl' – weiterhin engen Kontakt zu Kindern und Partnern haben können. Die ‚multilokale Mehrgenerationenfamilie' von heute ist ein verwandtschaftliches Netzwerk, das Kinder und erziehende Eltern unterstützt und gerade für Alleinerziehende von entscheidender Bedeutung ist. Mit der neuerdings ermöglichten (unbezahlten) Freistellung von Großeltern für die Erziehung von Enkeln minderjähriger Kinder werden diese Ressourcen aktiviert. Übrigens können sich der finanzielle Ausgleich und die Unterstützungsleistungen, die innerfamiliär von Großeltern zu Kindern und Enkeln fließen, im Verhältnis zu den Rentenleistungen der Jüngeren an die Älteren durchaus sehen lassen.

Dennoch: Die Organisation der Aufgaben in der Familie mit Blick auf Kinder, pflegebedürftige und hochaltrige Menschen steht in Spannung zu der politisch gewollten Notwendigkeit, dass Männer wie Frauen, verstärkt durch eigenes Erwerbseinkommen und Kapitaldeckung, für ihre Gesundheits- und Altersvorsorge einstehen. Im Verhältnis dazu ist der finanzielle Ausgleich für Erziehungs- und Pflegeleistungen in der Familie noch mangelhaft. Dieses Problem tritt mit steigendem Pflegebedarf immer deutlicher hervor. Wenn also Familien ihren auch im skizzierten gesellschaftlichen Wandel bleibenden Aufgaben gerecht werden sollen, brauchen sie unterstützende Netzwerke, Investitionen in Infrastruktur und Anerkennung der Sorgezeiten in den sozialen Sicherungssystemen.

V. Demografischer Wandel in der Kirche: Familien stärken und Potenziale des Alters schätzen

Hermelink und Latzel zeigen in ihrem Werkbuch „Kirche empirisch"[6], dass der demografische Aufbau der evangelischen Kirche im Vergleich zur Gesamtbevölkerung schon jetzt erheblich unterjüngt ist: Die mittleren Jahrgänge im Alter zwischen 40 und 45 Jahren sind deutlich unterrepräsentiert. Das lässt sich aus den Kirchenaustritten vor allem junger Menschen erklären, was inzwischen eine ganze Kohorte der nächsten Generation betrifft und nicht durch Migration kompensiert wird. Und selbst wenn es keine Mitgliedschaftsverluste durch Austritte gäbe und alle Kinder getauft würden, die evangelische Kirche würde dennoch zahlenmäßig weiter schrumpfen,[7] ihr Anteil an der Gesamtbevölkerung würde weiter sinken und das Durchschnittsalter der Mitglieder steigen. Folglich stehen die Gemeinden als Erste vor der gesamtgesellschaftlichen Aufgabe, das Alter und Altern neu zu würdigen und sich die damit verbundenen Themen wie ‚intergenerative Arbeit', ‚Pflege und soziale Dienste', ‚zivilgesellschaftliche Potenziale Älterer' oder ‚Weitergabe des kulturellen Erbes' zu eigen zu machen. Die EKD-Orientierungshilfe „Im Alter neu werden können"[8], die unter der Leitung von Prof. Andreas



Gemeinden müssen die Potenziale des Alters erkennen und schätzen lernen

Kruse 2009 herausgegeben wurde, wirbt für die entsprechenden Chancen und die damit verbundenen Verpflichtungen. Aber Axel Noack warnt in einem Aufsatz mit der Überschrift „Fröhlicher Kleinwerden und dabei wachsen wollen": „Unsere Gemeinden sehen noch nicht, was auf uns zukommt, weil die Auswirkungen der demografischen Entwicklung im Alltag noch nicht zu sehen sind."[9] So etwa sind die Kirchensteuern längst nicht so stark eingebrochen wie angenommen. Doch Noack macht darauf aufmerksam, dass wir es – über die Finanzen hinaus – mit langfristigen, sozialen und mentalen Veränderungsprozessen zu tun haben. Zwei Aspekte seien hier genannt: Kinderlose erleben nicht die Phase, in der sie ihre Kinder taufen lassen, mit den eigenen Kindern noch einmal neu über die Bedeutung des Glaubens nachdenken und damit wieder mehr Bindung zur Kirche entwickeln. Anderseits verändert sich die Bestattungskultur, welche lange als kirchliche Bastion galt, weil viele Ältere ohne Kinder und weitere Angehörige sterben oder das Geld für eine Erdbestattung und Feier fehlt; ja selbst, weil Viele gar nicht mehr wissen, ob ihre Eltern der Kirche angehörten, nimmt die Zahl der anonymen und der nicht kirchlichen Bestattungen zu. Zwei Stützpfeiler also, die bisher die Kirchenmitgliedschaft durch die Familien und über die Generationen hinweg trugen, erodieren gegenwärtig.

Kirchengemeinden nun sind in starkem Maße mit Familien und deren Erziehungs- und Sorgeaufgaben, die noch immer in hohem Maße auf den Schultern der Frauen liegen, verbunden. Frauen sind auch in besonderer Weise im sozialen Ehrenamt tätig, wobei gerade die evangelische Kirche eine überdurchschnittlich hohe Beteiligung älterer Freiwilliger aufweist (ohne, dass die Beteiligung Jugendlicher geringer wäre als in anderen Arbeitsfeldern). Gemeinden und Diakonie können deshalb dazu beitragen, die gesellschaftliche Reserviertheit gegenüber dem Alter aufzulösen, wenn sie das eh-

[6] Hermelink, J./Latzel, T. (2008): „Kirche empirisch – Ein Werkbuch". Gütersloh, S. 20.

[7] A.a.O., S. 20.

[8] „Im Alter neu werden können", Eine Orientierungshilfe des Rates der EKD, Hannover 2009.

[9] Noack, A. (2007): Fröhlich kleiner werden und dabei wachsen wollen. In: W. Nethöfel/ K.-D. Grunwald (2007): Kirchenreform strategisch. Glashütte, S. 427.

renamtliche Engagement Älterer, und gerade älterer Frauen, in den eigenen Gemeinden angemessen würdigen und sichtbar machen. Aber die jungen Alten werden auch aus anderen Gesellschaftsbereichen umworben und werden etwa gebraucht, um den fragilen Zusammenhalt einer mobilen Gesellschaft zu stärken: als Freiwillige in Sozial- und Diakoniestationen leisten sie Nachbarschaftshilfe, bei „Rent a Grandma“ arbeiten sie als ‚Leihomas‘, in Mehrgenerationenhäusern geben sie den Kindern ein Stück Kontinuität. Sie tragen auf diese Weise entscheidend dazu bei, dass die Wohnquartiere lebendig und lebenswert gehalten werden und im wahrsten Sinne des Wortes ‚die Kirche im Dorf‘ bleibt. Inzwischen schauen die jungen Alten aber genau hin, wenn es darum geht, andere Freizeit- und Gestaltungsmöglichkeiten zurückzustellen und achten darauf, ob dann ihre Befähigungen und die Herausforderungen zusammen passen, ob ihre Persönlichkeit und biographische Prägung berücksichtigt sind.

Stifter und Stifterinnen – wir sind ja eine Gesellschaft von Erben, Menschen, die sich um ihre Kirche kümmern, sie offen halten, Leute, die Gräber auf Friedhöfen pflegen, ehrenamtliche Prädikantinnen und Prädikanten in schrumpfenden Städten –, sie halten das kulturelle, geistige und geistliche Gedächtnis für die nächste Generation wach.

Diese Entwicklung kommt der Kirche sehr entgegen und fordert sie zugleich heraus. Gefragt ist ein erneuertes Selbstverständnis, das aufräumt mit der versteckten Abwertung vor allem älterer Frauen. Es gäbe eine Reihe von biblischen Belegen, die man dafür zitieren könnte (die wichtigsten scheinen mir mit der Hochschätzung des Witwenamtes zu tun zu haben). ‚Wachsen gegen den Trend‘ – das heißt eben auch: wertschätzen, wer wir sind und was wir zu geben haben.

» Wie funktionieren Bildungsangebote für junge Erwachsene?



Martin Nestler

Fachverantwortlicher für Kinder- und Jugendarbeit bei der Bundesakademie für Kirche und Diakonie

www.bundesakademie-kd.de

martin.nestler@ba-kd.de

I. Vorbemerkung

Dieser Artikel bezieht sich im Wesentlichen auf Bedingungen und Erfahrungen aus dem Feld der Fort- und Weiterbildung im Bereich der Sozialen Arbeit und greift nur zum Teil Probleme aus kirchlichen Arbeitsfeldern auf. Daher beziehen sich etwaige Prognosen und Einschätzungen sehr stark auf dieses Feld. Eine umfassende Beschreibung dessen, was sich in Fort- und Weiterbildung für Menschen, die keine reguläre Ausbildung haben, beginnen oder gar abschließen „dürfen" oder die in prekären Niedriglohnbeschäftigungen „gefangen" sind, dringend verändern müsste, kann hier allerdings nicht einmal im Ansatz geleistet werden, obwohl dies ein dringend zu bearbeitendes Thema ist. Deshalb sollen im Folgenden auch nur einige Gelingensbedingungen für die Entwicklung zukünftiger erfolgreicher Fort- und Weiterbildung beschrieben werden.

II. Der demografische Wandel

Dieser oft beschriebene Prozess wird eine erhebliche Veränderung für den Arbeitsmarkt mit sich bringen, beziehungsweise ist selbige schon in vollem Gange. Neben der Tatsache, dass weniger Erwerbsarbeitende einer steigenden Zahl von immer älter werdenden Nicht-mehr-Erwerbstätigen gegenüberstehen werden, stellt sich eine doppelte Wirkung dieser Entwicklung für den Bereich der Sozialen Arbeit und des Gesundheitswesens ein. Diese Arbeitsfelder genießen zwar einen hohen ethischen und gesellschaftlichen Bonus in der Frage der Berufswahl, sind aber in anderen Punkten kaum bis wenig attraktiv. Dazu gehören: 1. ein deutlich geringeres Einkommensniveau bei quasi gleich hoher Arbeitsverdichtung und -belastung, 2. eine oftmals unsichere Anstellungsform (Projektverträge, Ein-Jahres-Verträge etc.), 3. ein, zum großen Teil, geringer Grad an Aufstiegsmöglichkeiten und kaum nachhaltige Personalentwicklungsplanung (dazu zählt insbesondere eine planvolle und längerfristige Fort- und Weiterbildungssteuerung), 4. veraltete Personalakquisestrategien.

Zusammengefasst bedeutet das: Neben dem Problem, dass es generell weniger potenzielle Arbeitskräfte gibt, ist zu erwarten, dass diese sich nur auf Anstellungsverhältnisse einlassen, die ihnen eine bessere Stellung in den genannten Punkten ermöglichen, ja, sie werden sich bereits bei der Wahl ihrer Berufe oder bei der Planung ihrer Ausbildungsschritte gegen eine mögliche Beschäftigung im Sozial- und Gesundheitsbereich entscheiden. Hinzu kommt für alle ‚ideologisch' oder ‚weltanschaulich' geprägten Organisationen, dass diesen bereits jetzt der eigene Nachwuchs in der direkten Arbeit ‚ausgeht', weil weniger Kinder und Jugendliche da sind und von diesen immer weniger die Angebote dieser Organisationen wahrnehmen und somit eben nicht mehr sehr früh in diese hineinwachsen. Der Fachkräftemangel ist hier besonders dramatisch. Das zeigt sich bereits heute in den Klagen vieler Einrichtungsleiter/innen, die, insbesondere in strukturschwachen Gebieten, extreme Probleme haben, ihre Stellen zu besetzen.

III. Die aktuellen Herausforderungen der Erwachsenen- und Weiterbildung

Durch verschiedene Entwicklungen, genannt seien hier nur die mit der ‚Verinternetung' der Welt einhergehende a) sogenannte Globalisierung, mit dem Wegfall von nationalen Grenzen und physischen Distanzen, und b) unglaubliche Steigerung der 1. Verfügbarkeit von (Fakten-)Wissen und Expertise durch die Möglichkeit der digitalen Erstellung, Diskussion und Veränderung/Erweiterung durch eine vielfach erhöhte Zahl an ‚Autorinnen und Autoren' und 2. des schnellen Zugriffs auf dieses Wissen, verbunden mit der extremen Erhöhung der Geschwindigkeit des ‚Alterns' beziehungsweise des Korrigiertwerdens von Wissen, sowie c) einer mit ihnen einhergehenden gesellschaftlichen Diskussion über die Bedeutung dessen, was wir Bildung nennen, befeuert vom PISA-Schock und der Öffnung des (deutschen) Bildungssystems in Richtung anglo-amerikanischer Modelle (Bologna), hat sich eine Veränderung unseres Verständnisses dessen ergeben, was wir Wissen nennen. Unausweichlich damit verbunden ist die Veränderung der Haltung in der Vermittlung von ‚Wissen'. Diese Entwicklung wird gelegentlich auch als die ‚Krise des Experten' bezeichnet. Dass diese Beschreibung zutreffend ist, zeigt sich mit Blick auf unser (deutsches) Bildungssystem. In diesem (scheint) noch immer die Vermittlung von Wissen an oberster Stelle zu stehen, ohne dass dabei in Betracht gezogen wird, dass die Orientierung an den Kompetenzen von Individu-

en, also ihren je spezifischen Entwicklungsaufgaben und -möglichkeiten, auch eine erhebliche Entlastung für denjenigen bedeutet, der das vermeintliche ‚Wissen' vermitteln soll. Denn so betrachtet entfällt der Druck, immer schon im Voraus wissen zu müssen, was dieser Mensch denn nun noch zu lernen hat, weil es eben dies zu wissen gelte.

Ein weiterer, wichtiger Punkt ist, dass sich die Lernbiografien von Menschen verändert haben, auch weil es eben nicht mehr ‚normal' ist, ein und denselben Beruf sein ganzes Berufsleben lang auszuüben. Und es wird noch wichtiger zu beachten, dass Menschen sich nicht in ein Schema eines begrenzten Wissensbereichs pressen lassen (wollen), sondern mit ihren individuellen Schwerpunkten und Begabungen wahrgenommen werden möchten. Dies bedeutet auch, dass es immer schwieriger wird, ein und dasselbe Curriculum über einen langen Zeitraum unverändert zu unterrichten.

Eine weitere Schwierigkeit ist, die richtigen Kanäle der Ansprache zu finden. Das ist nicht nur eine Frage des Marketings, sondern auch eine inhaltliche Aufgabe für Fortbildner/innen. Denn es geht dabei nicht um die einseitige Vermittlung von Themen und Inhalten, die eine Gruppe zu wissen hat, sondern darum, den richtigen Mix aus Fragen und Antworten zu bieten, um zunächst Einzelne und dann, nach Inhalten wechselnde, Gruppen zu erreichen. Wie eingangs erwähnt, lässt sich immer weniger von *der* Zielgruppe sprechen, denn die Beschreibungen einer relativ homogenen Gruppe, zum Beispiel die Mitarbeiter/innen der Kinder- und Jugendhilfe, greifen zu kurz, auch weil die scheinbar diese Gruppe herstellenden Faktoren nicht oder nicht mehr gegeben sind.

Diese Entwicklung birgt nicht nur ein Arbeitsfeld für Marketingspezialistinnen und -spezialisten, sie ist auch eine große Chance, weil sie die inhaltliche Kommunikation verändert und damit eine Haltung entstehen kann, welche die genaue Auswahl von Ansprache zu einem Zeichen der Augenhöhe und Wertschätzung macht, weil sie eben nicht alle in eine Kategorie steckt, sondern auf die spezifische Entwicklung des Einzelnen Bezug nimmt.

Schließlich stellt sich eine weitere inhaltlich-strukturelle Frage auf Seiten der potenziellen Nutzer/innen von Fort- und Weiterbildungen. Hierbei geht es um die berufliche Realität der Mitarbeitenden und um die (vermeintlichen) Zwänge eines Unternehmens der Sozialwirtschaft, wenn es um die Unterstützung von Fortbildungsbereitschaft oder gar deren Förderung geht. Ein – zumindest für den Durchschnitt der Träger im Bereich der Sozialen Arbeit – leider sehr richtiger Satz aus einem Artikel zur Frage: „Wie sieht die Zukunft der Weiterbildung aus?"[1] von Knut Diekmann lautet: „Zudem können es sich Betriebe nicht mehr leisten, wie heutzutage Weiterbildung eher als Gratifikation denn als Investition zu verstehen." Dies beschreibt ziemlich genau die Problematik, die sich immer wieder – und teilweise extrem verstärkt durch die bereits genannten, sich verschlechternden Rahmenbedingungen – zeigt: Es gibt nicht wenige Kolleginnen und Kollegen, die bereits bei der Frage nach einer Freistellung zur Teilnahme an einer Fortbildung auf keinerlei Unterstützung durch ihre Anstellungsträger stoßen, geschweige denn eine finanzielle Hilfe erwarten dürfen.

> Das ist nicht nur ein Problem für diese Mitarbeitenden oder deren Arbeitgeber – es führt auch geradewegs hinein in eine Absenkung der Qualität und Professionalität Sozialer Arbeit, da diese besonders auf den Austausch der Fachkräfte und wiederholte Gelegenheiten zur fachlichen Reflexion angewiesen ist.

Gleichzeitig lässt sich in den Bereichen, in denen die Arbeit als äußerst belastend empfunden wird, eine hohe Fluktuation von Fachkräften feststellen. Dies führt dazu, dass die – in einer Fortbildungssituation kaum je so wirkungsvoll herstellbaren – Kenntnisse aus dem ‚Erfahrungstransfer' von länger in dieser Arbeit Tätigen zu Berufsanfängerinnen und -anfängern, und umgekehrt, wegfallen!

Ein weiteres, oft entscheidendes Hemmnis in der Entscheidung für eine Fortbildung liegt in der zunehmend als nicht mehr bewältigbar erlebten, strukturellen Überforderung durch steigende Aufgabenumfänge und -komplexität, bei gleichzeitig abnehmenden personellen, zeitlichen und finanziellen Ressourcen. Hier erleben wir oft, dass sich die Frage nach Fort- und Weiterbildung überhaupt nicht mehr stellt, weil die gesamte Energie der Mitarbeitenden auf die Aufrechterhaltung ihrer Funktionsfähigkeit und die Bewältigung des Arbeitspensums verwandt werden muss. Welche weitaus gravierenderen Folgen als eine nicht begonnene Fortbildung diese Entwicklung für Menschen haben kann, lässt sich unter anderem in der steigenden Zahl von sogenannten ‚Burn-outs' beobachten.

IV. Strukturelle Hemmnisse in den Organisationen

Zunächst aber ein Blick auf die Struktur von Fortbildungsorganisationen, wie sie bislang häufig zu finden waren und durchaus noch weit verbreitet sind. Hier sind aus meiner Sicht vier Elemente als besonders problematisch zu benennen: 1. die Komm-Orientierung vieler Einrichtungen und der dahinterliegenden Förderlogik; 2. die Orientierung an relativ festgelegten und (willkürlich) abgegrenzten Zielgruppen, auch hier durch die Förderlogik mitbestimmt; 3. eine an einem ‚veraltenden' Begriff von Wissen und Vermittlung orientierte Expertin-

[1] Diekmann, K.: „Wie sieht die Zukunft der Weiterbildung aus?" In: Wissenschaft und Praxis, online abrufbar unter: http://www.vwa.de/media/aktuelle_meldungen/117_attachment1.pdf, letzter Aufruf: 27.11.2014.

nen- und Expertenfixierung und nicht zuletzt 4. ein mehr oder weniger von außen aufgezwungener Verwertbarkeits- und Zertifizierungswahn unter föderalistischen Rahmenbedingungen.

Ich beschränke ich mich hier nur auf einen Punkt, der mir für den Bereich Kinder- und Jugendarbeit am Herzen liegt.

Zunächst nochmals kurz vorweg: Es ist ein großes Glück und nicht selbstverständlich, dass es in diesem Land eine Förderung für Kinder- und Jugendarbeit gibt, und es ist von dieser Warte her betrachtet ein wenig ein ‚Jammern auf hohem Niveau'. Gleichzeitig gibt es immer wieder Berichte aus der Praxis, die zeigen, dass sogar die gesetzlich verpflichtenden Leistungen, insbesondere aus dem SGB VIII, nicht oder nur unter großen Anstrengungen seitens der Anspruchsberechtigten bewilligt werden. Als Beispiel sei hier nur auf die inzwischen leicht technokratisch als Schnittstellenproblematik beschriebene, aber in der Realität vieler junger Menschen als extrem problematische Abbrucherfahrung erlebte Beendigung von Jugendhilfemaßnahmen mit Erreichen des 18. Lebensjahres verwiesen. Hier gibt es aus meiner Sicht eine klare, gesetzliche Vorgabe und dennoch wird vielerorts anders verfahren. Dass es auch dafür Gründe und Zwänge geben mag, ist mir bewusst, aber ich halte es für eine äußerst bedenkliche und auf Dauer nicht hinnehmbare Entwicklung. Ein kurzes Wort zu der angesprochenen Problematik der Förderlogik: Bei Veranstaltungen, die nach dem Kinder- und Jugendplan des Bundes gefördert werden, ist es zum Teil extrem schwierig, flexibel auf die Bedarfe der Einrichtungen einzugehen, da eine Förderung von sogenannten Inhouseveranstaltungen, selbst zu bundesrelevanten Themen, nicht vorgesehen ist. Das bringt Fortbildungsträger regelmäßig in eine problematische und paradoxe Situation: Um mindestens kostendeckend arbeiten zu können, müssen die Anbieter entweder so hohe Honorare für ihre Tätigkeit vor Ort ansetzen, dass diese von den meisten Einrichtungen nur schwer zu refinanzieren sind, oder sie müssen, um die Fördermittel zur Unterstützung zu erhalten, die Einrichtungen überzeugen, ihre Mitarbeitenden zu förderfähigen Veranstaltungsformaten anzumelden, was für die Einrichtungen und auch für die Mitarbeitenden neben einem oftmals deutlich höheren Zeitaufwand (längere An- und Abreisen zu den Tagungshäusern des Anbieters, Mehrkosten für Übernachtungen etc.) vor allem zu einem höheren und auch wieder kaum zu leistenden finanziellen Mehraufwand führt. Gleichzeitig gilt das – durchaus sinnvolle – Prinzip, dass Landesförderung eine Förderung durch Bundesmittel ausschließt. Das bedeutet an dieser Stelle aber eben auch, dass bestimmte Veranstaltungen und die Durchführung von bestimmten Projekten, die sowohl ein Bundesinteresse als auch ein Landesinteresse rechtfertigen, nicht mehr von inhaltlichen Erwägungen abhängen. Zum Beispiel ist es bei Fortbildungen von Leitungskräften, die einen hohen Anteil an Coaching und Selbstreflexion enthalten, oder bei Fortbildungen zur Organisationsentwicklung oft notwendig, diese an einen dritten Ort, außerhalb des regelmäßigen Arbeitsumfeldes der Teilnehmenden, durchzuführen, weil sonst die notwendige Offenheit nicht entsteht.

V. Wie sieht sie denn nun aus, die Erwachsenen- und Weiterbildung der Zukunft?

Es lassen sich drei generelle Aussagen treffen:

1. Auch zukünftige Fort- und Weiterbildungen werden nicht ohne Vermittelnde, Dozentinnen und Dozenten, Lernprozessbeschleunigende und Wissenstransformatorinnen und -transformatoren auskommen und
2. werden sie sich, ob nun für ‚die Jüngeren' oder für ‚die Älteren', noch stärker an den Bedarfen und Zielen des/der Einzelnen orientieren müssen, um gebucht zu werden;
3. werden sich die Formen/Formate wandeln müssen und es wird zunehmend eine Hybridisierung geben zwischen – zum Teil elektronisch gestützten – Elementen des Selbstlernens und Präsenzanteilen.

Dazu werden sich auch die Auftrags- und Arbeitsweisen der bisher entweder freiberuflich oder bei Organisationen fest angestellten Dozentinnen und Dozenten ändern, denn neben der Entwicklung hin zu einer Aufwertung bis zur nahezu gleichgewichtigen Bedeutung von bisher als ‚soft skills' beschriebenen Kompetenzen wird der Bereich der Beratung und Begleitung/des Coachings von einzelnen Mitarbeitenden, aber auch ganzen Organisationen erheblich mehr Raum in der Arbeit der ‚Wissenstransformatorinnen und -transformatoren' einnehmen. Des Weiteren wird die Entwicklung hin zu einer klareren Orientierung an einigen wesentlichen Zertifikaten/Vergleichbarkeitssystemen gehen. Dies wird zum einen (endlich) tatsächlich die – zumindest in Deutschland – stark vorhandene Trennung und völlige Ungleichbewertung von universitär/formell erworbenen Kompetenzen und informellen oder/und non-formalen Kompetenzen aufheben helfen und zum anderen dafür sorgen, dass sich der oben beschriebene Zertifizierungs- und Verwertbarkeitswahn selbst heilt.

Die nachfolgende Übersicht soll zweierlei deutlich machen: 1. wie sich Fortbildungen ändern *müssen*, um insbesondere ‚die Jüngeren' zu erreichen, und 2. wie sie sich, mit Einschränkung, verän-

dern *werden*. Um die verschiedenen Ebenen deutlich werden zu lassen, ist in der zweiten Spalte der ‚Müssen'-Teil dunkelgrau und der ‚Werden'-Teil hellgrau hinterlegt. Beide Spalten stehen wertfrei nebeneinander und es ist auch keine Hierarchisierung in der Reihenfolge der Aufzählung intendiert.

Herkömmlich	Zukünftig
(Ziel-)Gruppenbezogene Angebote:	Auf den einzelnen Bedarf anpassbare Angebote:
Ein ‚Wissenspaket-Inhalt' für alle,	Alle Pakete sind für alle abrufbar, aber es werden nur die genutzt, die zum Einzelnen passen;
vermittelt auf die gleiche Art und Weise,	Vermittlung angepasst an die individuellen Lerntempi und -rhythmen;
gleichzeitig und an festen Plänen orientiert.	asynchron und on demand bei gleichzeitiger Orientierung an individuellen Lernzielen und Zielerreichungsplanungen.
In der Regel an einem zentralen Ort;	Wenn Präsenz nötig, i. d. R. regional oder vor Ort;
als Belohnung, Auszeichnung, ‚etwas Besonderes';	als klarer Teil des Beschäftigungsauftrags und als selbstverständlicher Standard;
i. d. R. nicht virtuell/digital/elektronisch unterstützt; mit visuellen und spielerischen Elementen, wenn möglich oder inhaltlich nötig;	i. d. R. virtuelle/digitale/elektronisch gestützte Vor- und Selbstaneignung, die in erheblichem Maße mit visuellen Medientechniken und Elementen der Computerspieltechnologie/-lernkonzeptionierung arbeiten werden;
vermittelt von ‚Expertinnen und Experten', evtl. ergänzt durch verschiedene Einzelexpertinnen und -experten.	die individuellen Kompetenzen und Kenntnisse werden gewertschätzt und eingebracht, Dozentinnen und Dozenten werden eher als Begleiter/innen, Verstärker/innen und als didaktisch und lernprozessgestaltungskompetente Moderatorinnen und Moderatoren genutzt.
Werte und Überzeugungen werden hauptsächlich durch Zuordnung zu einem entsprechenden Veranstalter ‚transportiert' und erwartet und der Vermittelnde sollte diese auch mitvertreten, z. B. Value Adding durch Zugehörigkeit zur gleichen Weltanschauung/politischen Ausrichtung etc.	Werte und Überzeugungen werden deutlicher in Bezug auf die Passung zum Herkunftsunternehmen der Fortbildungsnutzer/-innen hin überprüft, ein generelles Value Adding über Zugehörigkeit zu einer bestimmten Weltanschauung oder politischen Ausrichtung etc. wird nicht mehr so relevant sein.
Die Inhalte sind i. d. R. auf die Verwendbarkeit in bestimmten Arbeitsbereichen hin ausgewählt und aufeinander bezogen.	Die Inhalte werden i. d. R. auf die Verwendbarkeit in unterschiedlichen Arbeitsbereichen, aber jeweils unter besonderer Berücksichtigung auf den aktuellen Tätigkeitsbereich des Nutzenden ausgewählt und sind dadurch nicht immer aufeinander bezogen und wechseln je nach Teilnehmendem.
Finanzierung hauptsächlich über Teilnahmebeiträge und öffentliche Förderung.	Rückgang bis zur Marginalisierung der öffentlichen Förderung für Gesamtprogramme; Finanzierung über Rahmenvereinbarungen, strategische Partnerschaften und je nach Anstellungsgrad und Potenzialanalyse-Ergebnissen (‚Human Ressource Management'): Kostenbeteiligung der Mitarbeitenden; bei nicht-betriebsbezogener Fortbildung noch stärkerer Rückgang der Firmenbeteiligung, dafür evtl. besser individualisierbare, öffentliche Förderung.
‚Idealtypisch': Ein externer Anbieter entwickelt die Fortbildungsprodukte bis zur Marktreife, platziert diese, gegen oder mit anderen Anbietern gleicher oder ähnlicher Produkte, und passt sie ggf. den Anforderungen des Marktes an (hohes unternehmerisches Risiko); bei Akzeptanz durch Nutzer/innen, relativ hohe Wahrscheinlichkeit der Wiederholung.	Anbieterbreite ist geschrumpft und/oder hat sich über Spezialisierungen für einzelne Teile des Prozesses reguliert; Organisationen bauen eigene ‚F+E-Abteilungen' auf (wenn sie diese Dienstleistung nicht einkaufen) und entwickeln genau die Fortbildungsprodukte, die sie selbst benötigen; ständige Veränderung – auch erfolgreicher – Produkte; nur bei Bedarf und inhaltlich-finanzieller Rentabilität werden temporäre Gemeinschaftsprodukte entwickelt.

(Quelle: eigene Erstellung)

» „Mitverantwortliches Leben im Alter“



Petra Herre

Theologin und Sozialwissenschaftlerin

PetraHerre@t-online.de

Das Thema ‚Alter(n) und Bildung‘ rückte in den 1970er- und 1980er-Jahren in den Fokus der Wissenschaft und auch der kirchlichen Bildungspraxis. Diese Aufmerksamkeit und die Entdeckung des Alters als eine pädagogische Aufgabe sind Ausdruck von und Reaktion auf tiefgreifende soziokulturelle Wandlungsprozesse. Der betreuungsdiakonische Ansatz in der kirchlichen Arbeit mit Älteren trat zurück, denn die materielle Lage der Rentner/innen hatte sich seit der Rentenreform von 1957 deutlich verbessert. Diese Reform, die in Deutschland den Generationenvertrag begründete, ermöglichte es älteren Menschen, an der positiven wirtschaftlichen Entwicklung der BRD teilzuhaben. Im Kontext der Politisierung von Öffentlichkeit und Kirche sowie als Konsequenz der Bildungsreform in den 1970er-Jahren werden die Älteren als Zielgruppe der Erwachsenenbildung eine relevante Größe.

Die Studienstelle der DEAE legte 1975 den Entwurf eines Rahmenplans zur ‚Altenbildung‘[1] vor. Als erste Bildungsziele waren dort formuliert: die Stärkung des Selbstwertgefühls und der Kommunikationsfähigkeit. Im Zentrum standen das Ausscheiden aus dem Arbeitsleben beziehungsweise die Vorbereitung auf neue Ziele und Lebensrhythmen. Der Ruhestand wurde im Zuge steigender Lebenserwartung als eine eigenständige Lebensphase wahrgenommen. Immer deutlicher wandelten sich Selbstwahrnehmung und Lebensstil der älteren Generationen. Was es bedeutet, ‚alt‘ zu werden, dies wurde angesichts des Individualisierungstrends, der Verjüngung und Berufslosigkeit der Alten immer vielfältiger und strittiger. Die damalige Bildungsarbeit war geprägt von Zielbestimmungen wie „Selbstwerdung, Selbstverwirklichung“[2], von der kritischen Auseinandersetzung mit den Leitwerten der Leistungsorientierung und Konsumfixierung, von politischem Bewusstsein. In diesem Sinne entwickelte auch die EKD-Fernstudienstelle ein Studium „Altenbildung“, das erstmals 1978–1980 realisiert wurde und einen wichtigen Beitrag zur Professionalisierung der Mitarbeitenden der Erwachsenenbildung leistete.[3]

1985 legte das Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft das Projekt „Leben nach der Erwerbsarbeit“ auf, welches die DEAE durchführte und in dessen Rahmen sie Modellseminare entwickelte und eine Arbeitshilfe veröffentlichte.[4] Zudem förderte die Evangelische Erwachsenenbildung auch die Biografiearbeit im Alter, die Befähigung von älteren Menschen, ihre Lebens- und Glaubensgeschichten (neu) deuten, (neu) erzählen zu können. Potenziale des Alters rückten mehr und mehr in den Blick. Das Alter wurde zum Gestaltungsprojekt.

Bald auch unterschied man zwischen ‚alten‘ und ‚jungen Alten‘. Von ‚den Alten‘ als homogene Zielgruppe kirchlicher Arbeit kann spätestens seit den 1990er-Jahren keine Rede mehr sein. Politisch korrekt differenziert man mittlerweile zwischen einem ‚dritten und vierten Lebensalter‘.

Seit Beginn der 1990er-Jahre konnte die evangelische Bildungsarbeit mit Menschen im dritten und vierten Lebensalter sich deutlich profilieren.[5] Eine Bündelung dieser Entwicklung leistet das DEAE-Themenheft „Die ältere Generation in der Erwachsenenbildung“[6]. Von Bedeutung für das Arbeitsfeld wurde auch die EKD-Studie „Evangelisches Bildungsverständnis in einer sich wandelnden Arbeitsgesellschaft“[7]. Hier waren Standards gesetzt, an die die DEAE mit ihrer Tagungs-und Publikationsarbeit gut anknüpfen konnte.

In den letzten Jahren nun rückt in den Altersdiskursen zunehmend das Thema ‚demografischer Wandel‘ in den Vordergrund. Lagen die Schwerpunkte bislang auf der Freizeitbildung, auf Alltagsbewältigung, Sinnfindung und der Antizipation subjektiver Probleme, so kommen jetzt Fragen nach der Zukunft des Wohlfahrtsstaates und einer Neugewichtung von bezahlter und ehrenamtlicher Arbeit in den Blick. Was heute entdeckt wird, ist die ‚Produktivität des Alters‘! Im Slogan „Mitverantwortliches Leben im Alter“[8] wird programmatisch, dass es neben der subjektiven Entwicklung verstärkt um die gesellschaftliche Partizipation und Verantwortung älterer Menschen geht. Freiwilliges Engagement für die Zivilgesellschaft ist angesagt. Von besonderer Bedeutung ist das für konfessionelle Bildungsträger, denn mittlerweile sind schon ca. 80 % ihrer Teilnehmenden über 60 Jahre alt.[9]

[1] Pöhlmann, H. G./Stern, P. von (1975): Entwurf eines Rahmenplans zur Altenbildung. Anregungen und Empfehlungen. Hrsg: Studienstelle der DEAE. Karlsruhe.

[2] Hanusch, E./Koch-Straube, U. (1983): Evangelische Altenbildung-Grundlegung, Konzeption, Didaktik (Studienbrief 2). Hrsg. v. d. Evangelischen Arbeitsstelle Fernstudium für kirchliche Dienste. Hannover, S. 10.

[3] Vgl.: Nachrichtendienst der DEAE (ND): 1/1980, S. 10; 3/1980, S. 11; 5–6/1991, S. 36–39.

[4] Vgl. ND: 1/1985, S. 29 und 6/1989, S. 56.

[5] Siehe u. a. Projektberichte und Arbeitshilfen in: ND: 4-5/1986, S. 75; ND: 1/1989, S. 28; ND: 5-6/1991, S. 74.

[6] ND: 5-6/1991.

[7] EKD (1991): „Evangelisches Bildungsverständnis in einer sich wandelnden Arbeitsgesellschaft“. Hannover, S. 29–31.

[8] Kruse, A. (2006): Mitverantwortliches Leben im Alter. Forum Erwachsenenbildung 1/2006, S. 4-13 sowie vgl.: Fünfter Bericht zur Lage der älteren Generation in der Bundesrepublik Deutschland (2005), Berlin.

[9] Vgl.: Kade, S. (2007): Altern und Bildung. Bielefeld, S. 85ff.

STANDPUNKT

Mit gutem Beispiel vorangehen: familienfreundliche Arbeitsbedingungen in evangelischen Einrichtungen



Dr. Andreas Mayert

Referent für Wirtschafts- und Sozialpolitik am Sozialwissenschaftlichen Institut der EKD

andreas.mayert@si-ekd.de

Viele Studien, die auf die Bedeutung familienorientierter Personalpolitik aufmerksam machen, beginnen mit der Überlegung, dass Arbeit- beziehungsweise Dienstgeber und Beschäftigte mit Familienverantwortung um eine knappe Ressource Zeit konkurrieren, die Letztere zwischen Arbeits- und Familienzeit aufteilen müssen. Das scheint als Bild schlüssig und fühlt sich für Beschäftigte wohl oft auch so an, eigentlich aber ist es ein falsches Bild. Arbeitnehmer sind keine Konkurrenten ihrer Dienstgeber, sondern sie vermieten diesen sozusagen nur Teile ihrer Aufmerksamkeit, ihres Körpers und mithin auch ihrer Zeit.

> Wenn es zu einem Missverhältnis zwischen Familien- und Arbeitszeit kommt, ist das kein Konkurrenz-, sondern ein Koordinationsproblem.

Betrachtet man familienorientierte Personalpolitik – etwas unromantisch – aus dieser Perspektive, wird deutlich, dass eine verbesserte Koordination und Kooperation für alle Beteiligten von Vorteil sein kann. Aber ganz so einfach ist es nicht. Auch wenn eine Vielzahl von Studien deutliche Hinweise liefert, dass familienorientierte Maßnahmen im Allgemeinen positive Unternehmenseffekte haben, sollte nicht unterschlagen werden, dass die Wirkungskette zwischen familienfreundlichen Maßnahmen und betrieblichen Ergebnissen von einer Vielzahl struktureller Bedingungen abhängt, die einerseits die Kosten und anderseits den Nutzen stark beeinflussen.

Evangelische Einrichtungen beschäftigen zum Teil mehrere Tausend, zum Teil einige wenige Mitarbeitende. In einigen Einrichtungen werden im Schichtdienst Kinder, pflegebedürftige Ältere oder Menschen mit Behinderung betreut und versorgt, andere Einrichtungen bieten Fortbildungsangebote oder organisieren Tagungen, wieder andere leisten hauptsächlich Verwaltungsaufgaben. Es liegt auf der Hand, dass es für so unterschiedliche Einrichtungen keinen Masterplan familienorientierter Maßnahmen geben kann. Familienorientierte Personalpolitik sollte maßgeschneidert die jeweils vorliegenden Bedingungen berücksichtigen. Für Beschäftigte bedeutet das, dass sie in Abhängigkeit von den Aufgaben und Möglichkeiten ihres Dienstgebers mit einem sehr unterschiedlichen Setting familienfreundlicher Maßnahmen konfrontiert sein können. Nun haben die evangelischen Kirchen in Deutschland in verschiedenen Verlautbarungen den Anspruch erhoben, bei aller strukturellen Vielfalt insgesamt eine vorbildliche Rolle im Bereich familienfreundlicher Maßnahmen einzunehmen. Das ist kein Ding der Unmöglichkeit. Auch wenn es kein Programm familienfreundlicher Maßnahmen geben kann, das im Detail für jeden Dienstgeber passt, es kann zumindest eine einrichtungsübergreifende Richtschnur empfohlen werden.

Der erste Punkt ist sehr simpel: Bevor über die Art und das Ausmaß familienfreundlicher Maßnahmen entschieden wird, ist zunächst einmal der vorhandene Bedarf festzustellen. Wo genau liegen die Koordinationsprobleme? Was einfach klingt, wird aber erstaunlich selten praktiziert, und das gilt nicht nur für kirchliche Einrichtungen. Nach einer Erhebung des Instituts der deutschen Wirtschaft aus dem Jahr 2013 befragen nur 9,5 % deutscher Unternehmen ihre Beschäftigten planmäßig nach tatsächlich vorhandenen Bedarfen. Und auch in umgekehrter Richtung ist der Informationsweg häufig gestört. In der gleichen Untersuchung wurde ermittelt, dass nur ganze 7 % der Geschäftsleitungen ihre Beschäftigten regelmäßig über bereits vorhandene familienorientierte Angebote informieren. Zu ähnlichen Ergebnissen gelangte auch die Studie „Familienorientierte Personalpolitik in Kirche und Diakonie“ des Sozialwissenschaftlichen Instituts der EKD. Es entsteht so der Eindruck, man wolle über die Natur des Koordinationsproblems gar nicht so genau Bescheid wissen und hält zwar Maßnahmen vor, doch lässt die Mitarbeitenden lieber im Unklaren über ihre Rechte. Relativ selten werden die Vorteile transparenter familienfreundlicher Arbeitsbedingungen, zum Beispiel bei der Personalrekrutierung, in Betracht gezogen. Doch laut einer Untersuchung der Unternehmensberatung „Roland Berger“ geben 72 % der Arbeitnehmer, die sich zwischen dem 25. und 49. (!) Lebensjahr befinden, an, dass ihnen bei der Wahl des Arbeitgebers eine erkennbare familienfreundliche Orientierung wichtig ist. Das sollten

etwa diakonische Pflegeeinrichtungen, die überwiegend Frauen beschäftigen und wegen überalterten Belegschaften bereits jetzt vom Fachkräftemangel betroffen sind, nicht länger ignorieren. Zurzeit wählen immerhin einige evangelische Einrichtungen den Weg, über eine Zertifizierung – beispielsweise im Rahmen des audit berufundfamilie – nicht nur zu einem strategischen und langfristig stabilen Umgang mit Familienfreundlichkeit zu kommen, sondern diese Anstrengungen auch nach außen sichtbar zu machen. Unter den bundesweit bislang 1.039 zertifizierten Unternehmen befinden sich jedoch erst 18 evangelische Einrichtungen!

Ein häufig noch übersehener Punkt in der Diskussion beziehungsweise ein erheblicher Spielraum für familienfreundliche Arbeitsbedingungen besteht im Umgang mit Beschäftigten, die Angehörige pflegen. Familienorientierung wird weitgehend mit der Unterstützung von Erziehungsverpflichtungen gleichgesetzt, obgleich das Koordinationsproblem für Pflegepersonen weit schwieriger ist, da es hier noch immer an einer staatlichen Unterstützung mangelt, die die durch Pflegeverantwortung entstehenden zeitlichen und finanziellen Engpässe ausreichend abmildert. Und wie steht es um die leitenden Angestellten? Leitungsfunktionen werden in den evangelischen Kirchen nach wie vor überwiegend von Männern ausgeübt. Grund dafür ist unter anderem, dass die Ausübung einer Leitungsfunktion und die Wahrnehmung von Familienverantwortung zu häufig noch als nicht vereinbar angesehen wird – und von dieser Beurteilung sind vor allem Frauen betroffen. Unorthodoxe Arbeitszeiten, Dienstreisen und dauerhafte Erreichbarkeit haben zur Folge, dass Koordinationsprobleme bei Leitenden besonders ausgeprägt sind. Eine familienfreundliche Arbeitskultur – etwa nach skandinavischem Vorbild – lässt sich sicher nicht erzwingen, zumindest aber lassen sich die Chancen dafür, dass Beschäftigte ihr Berufs- und Familienleben koordiniert bekommen, über Serviceleistungen erhöhen – beispielsweise durch die Unterstützung bei einer kurzfristigen Suche nach Betreuung. Auch kleine Einrichtungen sind in der Lage, mit Organisationen zu kooperieren, die Entlastungsangebote bereitstellen. Ein klarer Vorteil von kleinen kirchlichen Einrichtungen ist es, dass Kommunikationswege zwischen Führungskräften und Beschäftigten hier kurz sind und so von Fall zu Fall relativ schnell über familienorientierte Maßnahmen zu entscheiden ist. Andererseits: Beschäftigte benötigen bei der Bewältigung von Koordinationsproblemen vor allem Verlässlichkeit. Wenn beispielsweise ein Kindergarten durch Streik oder Ausbruch ansteckender Krankheiten unvorhergesehen schließt, muss von Vorneherein klar sein, dass außerplanmäßig Auszeiten genommen und extreme Stresssituationen zu vermeiden sind. Ad-hoc-Entscheidungen von Vorgesetzten, die unterschiedlich ausfallen können, reichen hier nicht aus. Notwendig sind vielmehr fixierte Ansprüche, beispielsweise Regelungen in Dienstvereinbarungen.



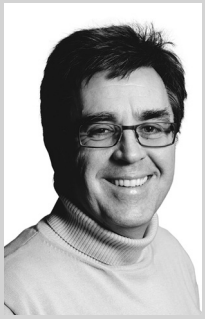
Tatsächliche Vereinbarkeit von Familien- und Arbeitsleben?

In evangelischen Einrichtungen wird von einer Formalisierung familienfreundlicher Angebote viel zu selten Gebrauch gemacht.

Zu guter Letzt: Familienfreundliche Personalpolitik ist heute in aller Munde. Kaum ein Arbeitgeber begreift sie nicht als Win-Win-Situation, doch der Weg dahin ist aufwendig und konfliktbehaftet: ein Aushandlungsprozess zwischen allen Beteiligten, bei dem es um eine möglichst hohe Passgenauigkeit zwischen dem Bedarf der Beschäftigten und Ansprüchen des Dienstgebers geht. Doch nur so lässt sich der alte Paternalismus überwinden, mit dem bisher versucht wurde, das Koordinationsproblem von oben herab zu lösen.

BILDUNG EUROPA

Ein neuer Knotenpunkt für evangelische Bildungsarbeit in Europa?



Dr. Hans Jürgen Luibl

Leiter BildungEvangelisch
Villa an der Schwabach
hj.luibl@bildung-evangelisch.de

2012 beschloss die Vollversammlung der Gemeinschaft Evangelischer Kirchen in Europa (GEKE), sich verstärkt der evangelischen Bildungsarbeit als einem wesentlichen Handlungsfeld evangelischer Kirchen zu öffnen. Ein Ausgangspunkt dabei war eine Publikation der GEKE, die zur Vollversammlung veröffentlicht wurde: „Glaubensbildung. Die Weitergabe des Glaubens im europäischen Protestantismus". Sie eröffnete den großen Horizont evangelischen Bildungshandelns in Europa und machte Lust, im europäischen Bildungsraum evangelische Perspektiven zu entwickeln. Zwei Projekte wurden daraufhin ins Leben gerufen: das forum bildung europa, ein jährliches Treffen europäisch-evangelischer Bildungsexperten, und das Projekt „Bildung für Zukunft", das vor allem das Bildungshandeln von Minderheitskirchen in Südosteuropa in den Blick nimmt. Eine erste Überraschung im Projekt „Bildung für Zukunft" war, dass entgegen mancher Vermutungen gerade für Minderheitskirchen Bildung in Kirche und für Gesellschaft ein wichtiger Arbeitsbereich und ein wesentliches Identitätsmerkmal ist. Ist dies ein Signal, dass Bildung aus Glauben gerade für kleinere und kleiner werdende Kirchen in dem deutlich säkularen Umfeld Europa ein wesentliches Integrationsmoment des europäischen Protestantismus wird? Zur Vollversammlung der GEKE 2018 in Basel werden Zukunftsperspektiven erkennbar sein. Zur Klärung dieser Fragen werden auch Impulse aus forum bildung europa erwartet. Der Auftakt war für 2014 vorgesehen, musste aber auf das Jahr 2015 verschoben werden. Vom 26. bis 28. Oktober 2015 findet in der Evangelischen Akademie Tutzing das Forum unter dem (vorläufigen) Titel „Netzwerk Bildung für Europa" statt. Der Titel gibt die Richtung an: Es soll darum gehen, Bildungsexperten evangelischer Kirchen in Europa mit Wissenschaftlern und Bildungsverantwortlichen ins Gespräch zu bringen. Dabei ist auszugehen sowohl von der Diversität der Handlungsfelder und Themen kirchlicher Bildungsarbeit als auch von der Ausdifferenzierung in sehr unterschiedliche nationale und kulturelle Räume. Dennoch scheint es besondere Kristallisationspunkte kirchlichen Bildungshandelns zu geben, die in verschiedenen Kontexten und Traditionen ihre Bedeutung haben: evangelische Schulen und Kindertagesstätten, Kommunikation des Evangeliums und Entwicklung der Gemeinde unter den besonderen Herausforderungen abbrechender religiöser Bildung, die Qualifizierung der ehrenamtlichen Mitarbeit zur Entwicklung der Kirche und des Sozialraums oder auch der gesellschaftsoffene Bildungsauftrag, wie er bis hin zu den Akademien Gestalt gewinnt. Die Erfahrungen sind unterschiedlich, die Erfahrungsfelder ähnlich. Ob und wie sich daraus ein Profil evangelischer Bildung in Europa gewinnen lässt, ist ebenso offen wie die Frage, ob darin auch eine Prägekraft für den europäischen Protestantismus der Zukunft liegt. Am grünen Tisch lassen sich diese Fragen nicht beantworten, ja nicht einmal andenken. Dazu ist gemeinsame Arbeit und Vernetzung nötig. Dem dient das Forum. Die Einladungen zur Mitarbeit an diesem Forum werden im Frühjahr 2015 veröffentlicht.

Eine erste, kleine Frucht, Bildung europaweit zu denken und zu organisieren, war der Schülerwettbewerb „Migration & Identität", initiiert von der Bildungsabteilung der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern. Die Einsendungen waren nicht allzu viele, die Beiträge allerdings von großer Intensität und Qualität. Wenn etwa eine Schulklasse im Fach Religion, mit Fragen und Kamera ausgerüstet, sich aufmacht und in ein Auffanglager für Flüchtlinge geht, um dort mit Jugendlichen ins Gespräch zu kommen, dann werden hier mutig Grenzen überschritten. Auch das ist Bildungsarbeit, die in Europa immer wichtiger wird. Frau Dr. Anne-Kathrin Preidel, die Präsidentin der Landessynode der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern, hat in ihrem Grußwort zur Preisverleihung noch eine andere Art Bildung ins Spiel gebracht: Der Fremdlinge Herz zu erkennen, darum ginge es – und dabei auch das eigene Herz zu erkunden. „Wenn wir über Migration und Identität nachdenken, dann geht es also auch um Herzensbildung und um die Maßstäbe des Göttlichen." Neben allem und ganz wesentlich: Herzensbildung – vermutlich nicht die schlechteste Form evangelischer Bildung.

EVANGELISCHE KIRCHE MITTELDEUTSCHLAND

Der demografische Wandel als Herausforderung an die evangelische Bildungsarbeit

Einblicke in den Fachtag der Bildungseinrichtungen in der EKM



Thomas Ritschel

Geschäftsführender päd. Leiter der EEB in der EKM in Magdeburg und Erfurt

Die Herausforderungen des demografischen Wandels für die Bildungsarbeit der evangelischen Kirchen standen im Mittelpunkt des ersten Fachtages des Dezernats Bildung der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland. Es kamen mehr als 50 hauptamtliche Mitarbeiter/innen der Bildungseinrichtungen in der EKM. Die Dezernentin, OKR Martina Klein, verdeutlichte in ihrer Eröffnungsansprache den Zweck der Veranstaltung: „… es war uns wichtig, dass alle Teams aus den unterschiedlichen Einrichtungen zusammenkommen, um so einen strukturierten Austausch zu ermöglichen, der im Arbeitsalltag oft nicht realisiert werden kann. Uns leitet dabei die Überzeugung: Bildungsarbeit braucht den Zusammenhang des Zusammenhandelns und des Zusammendenkens." Der Generationenbeauftragte der Thüringer Landesregierung, Michael Panse, analysierte in seinem kurzen Impulsvortrag anhand der wichtigsten statistischen Daten die problematische demografische Entwicklung Thüringens. Davon ausgehend widmete er sich dann in einigen kurzen Schlaglichtern der Frage nach der Bedeutung des demografischen Wandels für die ältere Generation im Kontext kirchlicher Bildung. Diese Frage wurde dann vom Direktor der Evangelischen Akademie Neudietendorf, Prof. Dr. Michael Haspel, aufgegriffen. Quantitativ stelle sich die Frage nach Standorten und personeller Ausstattung von Bildungseinrichtungen und -angeboten: Wie viele Kinder und Jugendliche wird es künftig in einer Region noch geben? Was bedeutet das für Standorte von Schulen und Kindertageseinrichtungen, aber auch die Organisation des Religionsunterrichtes und gemeindliche und übergemeindliche Arbeit mit Kindern und Jugendlichen? Sind hier ganz neue Arbeitsformen notwendig? Und wird die Frage der Subsidiarität neu diskutiert werden, wenn Kindertageseinrichtungen geschlossen werden müssen und zunehmende Konkurrenz von kommunalen und freien Trägern entsteht? In diesem Zusammenhang werden die Vernetzung der einzelnen Arbeitsfelder und die biografischen Übergänge noch an Bedeutung zunehmen. Eine besondere Herausforderung sei, dass nur 50 % der evangelisch geborenen Kinder (mit mindestens einem evangelischen Elternteil) evangelisch getauft und von den getauften nur 50 % konfirmiert werden. Über den institutionellen Aspekt der sinkenden Mitgliederzahl hinaus stelle sich hier die Frage, ob wir der Aufgabe gerecht werden, diesen Kindern und Jugendlichen in angemessener Weise das Evangelium weiterzusagen. Faktisch werde hier die Spannung zwischen dem institutionellen Interesse der Mitgliedergewinnung und der Subjektorientierung in der Bildungsarbeit zunehmen. Die Frage sei: Wie gehen wir damit um?

Wie die Bildungseinrichtungen diesen Herausforderungen in ihrer aktuellen Praxis begegnen, war dann bei einem Besuch des sich daran anschließenden „Projektmarktes" zu erkunden. Hier wurden Projekte wie z. B. „Reliplus", die Onlineplattform der Religionspädagogen, die „Kileica", die „Kindergruppenleitercard" des PTI, das Projekt „Die Zukunft der Dörfer" der Evangelischen Akademie oder das langjährige Projekt der Erwachsenenbildung in Jena „Bildung und Begegnung in der nachberuflichen Lebensphase" präsentiert und zur Diskussion gestellt. Unter anderem wurde festgestellt: „Die Kirche bietet einen Raum für soziales Engagement, die Rekrutierung ist dabei nebensächlich. Die Bildungsarbeit rührt an ein Grundbedürfnis des Menschen." Oder: „Bildungsverantwortung soll





zwischen den Ebenen kirchlicher Arbeit (Zentren – Mittelzentren – Peripherie) flexibel verhandelt werden können." (O-Töne der Teilnehmenden)

Der Projektmarkt sollte den Beteiligten einen Einblick geben, inwiefern die vorgestellten Projekte geeignet sind, Antworten auf den demografischen Wandel zu geben. Dabei wurde aber auch das Problem zur Sprache gebracht, ob wir vielleicht nicht zu sehr in unserem eigenen Saft schmoren und also möglicherweise ganz neue Fragen stellen müssten. Die Rückmeldungen der Teilnehmenden wurden dann in vier Themenkomplexe zusammengefasst und in verschiedenen Arbeitsgruppen zur Diskussion gestellt:

1. Ist die Zielgruppenorientierung noch richtig?
2. Wie sollten/wollen wir arbeiten?
3. Welches Profil und welche Rahmenbedingungen brauchen wir in der kirchlichen Bildungsarbeit?
4. Wie ist das Verhältnis von zivilgesellschaftlicher Verantwortung und kirchlicher Bildung (neu) zu bestimmen?

Die AG 1 befasste sich u. a. mit folgenden Fragestellungen: Trägt Bildungsarbeit zum Aufbau der Gemeinde bei? Müssen wir stärker mit den Zielgruppen kommunizieren? Wie machen wir das? Wie lösen wir die Spannung zwischen Anspruch und Wirklichkeit? Trägt Bildung zum Selbstverständnis der Kirche/Gemeinde bei? Warum erreichen wir bestimmte Zielgruppen nicht? Was ist mit „Übergangsgruppen"? Brauchen wir vielleicht andere Zielgruppenkategorien? Ist die Ausrichtung an Zielgruppen überhaupt noch sinnvoll? Dabei wurde u. a. festgestellt, dass die zukünftige Arbeit sich statt auf klassische Zielgruppen vielmehr auf bedürfnis- und interessenorientierte Lerngemeinschaften einstellen sollte. Außerdem sollte sich Kirche nicht nur auf Gemeindearbeit konzentrieren, sondern gezielt in anderen Zusammenhängen sichtbarer werden.



„Der demografische Wandel ist nicht unser Problem, er zeigt und verstärkt unsere Probleme." Für die AG 2 bedeutete das u. a., dass eine größere Flexibilität kirchlicher Bildungsarbeit dringend notwendig ist, die sich durch intensivere Vernetzung zwischen den Arbeitsfeldern, durch wechselnde Schwerpunktsetzungen, eine Verbesserung der Teamarbeit unter Einbeziehung der Gemeinden und Kirchenkreise und die sinnvolle Förderung von neuen Ansätzen verwirklichen lassen könnte.

Hier gab es direkte Verbindungen zu den Ergebnissen der AG 3, die auf häufige Hindernisse bei der Finanzierung von Innovationen und die oft nicht innovationsfördernden Amtsstrukturen in der Kirche verwies. Vor allem brauche es aber eine neue Sicht auf neue kirchliche Bildungsangebote, den damit verbundenen Ressourceneinsatz und die begleitenden Strukturen in der Landeskirche.

In der AG 4 wurde als Fazit festgehalten: „Der Mensch muss im Zentrum stehen. Dann hoffen wir hinter vorgehaltener Hand, dass er auch unsere (kirchliche) Arbeit stärkt. Das passiert aber nicht automatisch." Kirche hat die Chance, in einer sich differenzierenden Gesellschaft als „Dritter Ort" an der Entwicklung gesellschaftlicher Streitkultur mitzuwirken, dem Druck des demografischen Wandels durch demokratische Prozesse zu begegnen und sich dabei selbst stärker zu demokratisieren.

Der Wunsch, sich intensiver und kritischer mit der eigenen professionellen Wirklichkeit auseinanderzusetzen, durchzog weite Teile der Diskussionen. Die von vielen Teilnehmenden – aus nahezu allen Bildungsbereichen – geteilte Erfahrung, dass sich kirchliche Bildungsarbeit heute zunehmend in den Zwischenräumen zwischen den kirchlichen Institutionen und Strukturen und dem Lebensalltag von Menschen in einer weitgehend entkirchlichten Gesellschaft abspielt und dass dieser Umstand immer häufiger als ein Spannungsfeld wahrgenommen wird, zählt zu den wichtigsten Erkenntnissen der Veranstaltung. Am Ende blieben viele offene Fragen und identifizierte Baustellen. Für eine Bildungsveranstaltung kein schlechtes Ergebnis.

INTERKULTURELLE KOMPETENZEN

» Wie integrative Bildungsangebote für Eltern mit Migrationshintergrund wirken



Franziska Görner

Projektkoordinatorin bei der Jugendpresse Deutschland e.V. in Berlin

frangoer@hotmail.com

Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge hält sie für überflüssig, da sie dieselben Inhalte hätten wie die bundesweit staatlich geförderten „Elternintegrationskurse" (abgekürzt im Text: E-Bundeskurse). Integrationskursleiter/innen aus Berlin bezeichnen sie manchmal als ‚Kaffeekränzchen'. Die Teilnehmenden kommen durch sie aber endlich ein bisschen an. – Wo? In Deutschland natürlich. Die Rede ist von den Elternkursen für Migrantinnen und Migranten der Berliner Volkshochschulen (abgekürzt im Text: Berliner Kurse). Sie existieren bereits seit 1999 als Sonderprogramm des Berliner Senats, mittlerweile in allen Berliner Bezirken. Das Konzept ist einfach: Deutschkurse werden für Eltern, die der deutschen Sprache nicht mächtig sind und schulpflichtige Kinder haben, während der Unterrichts- und Betreuungszeiten an deren Schulen oder Kindertagesstätten angeboten. Seit 2004 werden auch gezielt Erzieher/innen und Lehrer/innen mit in das Programm einbezogen.

Auf den ersten Blick scheinen die E-Bundeskurse sich wenig von den Berliner Kursen zu unterscheiden. Schaut man sich die Praxis allerdings näher an, fallen zahlreiche Verschiedenheiten auf, die helfen können, erwachsenenpädagogische Integrationspraxis zu entwickeln.

Zunächst ist festzustellen, dass eine interkulturelle Öffnung von erwachsenenpädagogischen Einrichtungen in Deutschland größtenteils noch nicht erfolgt ist. Es gibt hier großen Nachholbedarf, insbesondere was die Kursformate und vor allem die interkulturelle Kompetenz der Kursleitenden selbst angeht. Viele Leitende scheinen mit Zielen und Herangehensweisen interkultureller Bildung nicht vertraut zu sein, kultursensibles Verhalten wird kaum didaktisch umgesetzt. Unreflektiert vertreten sie ein Integrationsverständnis, das von Assimilation und Akkulturation geprägt ist: die Teilnehmenden sollen kulturelle Normen und Werte der Leitenden weitgehend anstandslos übernehmen. Übersehen wird regelmäßig, dass einige Kursteilnehmende erst einmal gewisse Schutzzonen benötigen, um sich auf die neue Sprache und die ihnen neu vermittelten kulturellen Inhalte einzulassen, und dass das Integrationsverständnis der Kursleitenden den Lernerfolg und die Lernmotivation der Kursteilnehmer/innen maßgeblich beeinflusst. Erfahrungen von Gleichstellung und Akzeptanz sind für Teilnehmende mindestens ebenso bedeutsam wie die Entwicklung ihrer Sprachfähigkeit; fehlen solche Erfahrungen, wirken die Kurse nicht integrierend.

Was das Kursformat anbelangt, benötigen Eltern mit Klein- oder Schulkindern generell ein anderes Setting als Menschen ohne Nachwuchs. Für Eltern ist die Lern*zeit* ein entscheidender Faktor, da sie sich meist auf den Vormittag bis frühen Nachmittag begrenzt. Deswegen finden die Berliner Kurse direkt in den Bildungseinrichtungen der Kinder, während deren Betreuungs- und Unterrichtszeiten statt, zudem sind die Kurse an die Schulferien angepasst. Bei den E-Bundeskursen hingegen werden weder die Ferienzeiten berücksichtigt noch bleiben den Kursteilnehmern zusätzliche Anfahrtswege erspart – die Kurse werden nur in den Volkshochschulen angeboten.

Auch das Lern*tempo* unterscheidet sich zwischen den Kurskonzepten: Bei Bedarf hat man im Berliner Kurs bis zu drei Jahre Zeit, um sich auf die B1-Abschlussprüfung vorzubereiten, die auch nicht verpflichtend ist. Die Kurse finden als Teilzeitkurse statt. Im E-Bundeskurs wird das Gleiche verpflichtend innerhalb von höchstens zwei Jahren von



Wichtig: Integrative Bildungsangebote für Familien mit Migrationshintergrund

den Kursteilnehmenden verlangt, wobei die Kurse als Intensiv- oder Teilzeitkurse zu absolvieren sind. Viel Zeit für Wiederholung bleibt nicht, Extrastunden stehen nur für elternspezifische Themen zur Verfügung. Allerdings werden Kinder auch mal krank oder sind noch nicht in einer Bildungseinrichtung untergebracht – die Kinderbetreuung wird dann zum Problem. Die durch die Volkshochschule in einigen Fällen organisierte ‚Beaufsichtigung' wird den Kindern meist nicht gerecht, da sie in der Regel nur von Studentinnen und Studenten in nicht kindgerecht eingerichteten Räumen umgesetzt wird.

Angesichts der Anfahrtswege, der Betreuungssituation, des zügigen Lerntempos und der wenigen Zeit für Wiederholungsphasen, bleiben im E-Bundeskurs viele Eltern bereits auf der Strecke, wenn sie nur einige Tage nicht anwesend sind.

Zusätzlichen Druck erfahren die Eltern im E-Bundeskurs durch das testbezogene Lernen: eine bestimmte Anzahl von Themen muss in einer bestimmten Zeit durchgenommen werden und durch den Testdruck gibt es wenig Raum für längere Diskussionen oder die Einbringungen von individuellen Interessen. Sogar die Themen selbst orientieren sich kaum an der Lebenswelt der Teilnehmenden (so etwa wird das Thema ‚Wahlen' intensiv durchgegangen, obwohl viele der Kursteilnehmenden keine deutschen Staatbürger/innen sind). Weil Exkursionen und Ausflüge langwierig angemeldet werden müssen, finden fast keine statt, auch ein praktisches Abweichen vom Curriculum ist durch den Testdruck eher unüblich.

Blickt man hingegen auf die Berliner Kurse, so kann dort durchaus vom Tages-Curriculum abgewichen werden, wenn Elternteile Redebedarf zu bestimmten Themen mitbringen. Auch nehmen handlungs- und praxisorientierte Ansätze hier einen weitaus größeren Raum ein als im E-Bundeskurs. Die Teilnehmenden sind explizit angehalten, den Kurs-Schutzraum zu verlassen und das Gelernte in der Praxis auszuprobieren. Es gibt regelmäßig Exkursionen und gemeinsame Ausflüge, die das Gruppengefühl positiv beeinflussen und ein Netzwerk zwischen den Eltern entstehen lassen. Es werden hier Probleme im und zunehmend auch außerhalb des Kurses besprochen und gemeinsam bewältigt.

Es ist schade und verwundert, dass in einem erwachsenenpädagogischen Kurs wie dem E-Bundeskurs die gängigen Methoden der Erwachsenenpädagogik (z. B. interaktiver und partnerschaftlicher Umgang oder praxis- und handlungsorientierte Lehre) nicht zum Tragen kommen. Leider ist dieses Kurskonzept ein Beispiel verfehlter Weiterbildung, bei dem eines der andragogischen Hauptmerkmale, die freiwillige Kursteilnahme der Teilnehmenden, übergangen wird: Viele Eltern werden nämlich zur Kursteilnahme verpflichtet und lernen dann entsprechend unmotiviert und erfolglos. Die Folge sind hohe Abbruchraten und viele nicht bestandende Abschlusstests.

Ein weitreichendes Gesamtproblem der E-Bundeskurse sind zudem die fehlenden Kontakte der Teilnehmenden zu Nicht-Migrantinnen und -Migranten, selbst nach dem Kurs. Durch den Spracherwerb werden die Teilnehmenden nicht nur in die Lage versetzt, ihren bisherigen Alltag besser zu bewältigen, mit der deutschen Sprache steht ihnen auch eine Basis, ein gemeinsamer Nenner, zur Verfügung, um sich in deutschdominierten Lebensbereichen gezielter einbringen und sich über ein breiteres Spektrum austauschen zu können. Viele Eltern verlernen ihre erworbenen Sprachkompetenzen jedoch bald, da sie niemanden haben, der mit ihnen weiterhin Deutsch spricht. Neben sozialräumlichen Gründen liegt dies auch an der unterschiedlichen Wahrnehmung von Nationalitäten, doch es scheitert auch an fehlenden Anschlussfinanzierungen für elternspezifische Folgeangebote nach dem E-Bundeskurs. Integration funktioniert in der Praxis jedoch nur, in Kooperation mit der Außenwelt, durch die Unterstützung einer Integrationskursumgebung. Weil dies den E-Bundeskursen nicht gelingt, sind diese eigentlich nur als formale, wenig elternspezifische Sprachkurse zu verstehen und zu bewerten. Integration bleibt hier nur Theorie. Bestenfalls kommt es im Kurs zur Reflexion von Differenzerfahrungen, darüber hinaus geschieht aber kaum etwas.

Anders bei den Berliner Kursen: Hier erleichtert die Präsenz in den jeweiligen Bildungseinrichtungen den Kontakt zu den Erzieherinnen und Erziehern und Lehrerinnen und Lehrern. Den Teilnehmenden werden von den Kursleitenden und dem Einrichtungspersonal immer wieder Chancen geboten, um sich aktiv in die Einrichtung einzubringen (zum Beispiel bei einer Projektwoche oder der Gestaltung eines Elternabends). Es wird darauf Wert gelegt, dass innerhalb der Kurse Orte der Begegnung geschaffen werden.

Insgesamt werden Fragen zum deutschen Bildungssystem sowohl in den Berliner Kursen als auch in den E-Bundeskursen durchgenommen, aber nur die Teilnehmenden der Berliner Kurse bekommen auch niederschwellige Gelegenheiten, um konkret zu erleben, was das eigentlich für sie und ihre Kinder für Möglichkeiten eröffnet. Durch das Format der Berliner Kurse lässt sich eine soziale Integration sowie eine Entwicklung weg von einer Leithin zu einer Lernkultur konstatieren.

Es gelingt den Berliner Kursen größtenteils, die Teilhabe von Kindern mit Migrationshintergrund durch die Stärkung ihrer Eltern zu verbessern. Die Macher und Finanziers der E-Bundeskurse müssen sich so die Frage stellen, ob sie mit diesen Kursen noch mehr erreichen wollen als reinen Spracherwerb und wie zugewandt die Kurse tatsächlich für Eltern sind.

NETZWERKE FÜR FAMILIEN

Familienzentren in evangelischer Perspektive

Familienzentren als familienunterstützende Netzwerke

Der Begriff Familienzentrum ist momentan in aller Munde – was aber ist damit im Kern gemeint? – Meist versteht man unter einem Familienzentrum eine Kindertagesstätte, die ihr Kerngeschäft um zusätzliche Angebote, vor allem für Eltern, ergänzt. Zum Beispiel werden Early-Excellence-Ansätze umgesetzt, Öffnungszeiten bedarfsgerecht angepasst und Beratungs- und Bildungssettings niedrigschwellig sowie für Eltern gut erreichbar angeboten.

Mit solchen konzeptionellen Neuausrichtungen reagieren die Träger der bisherigen Kindertagesstätten auf erhöhte Betreuungs- und Bildungserfordernisse von Kindern und deren Eltern. Der Rahmen von klassischen Kindertagesstätten-Konzepten lässt hier zu wenig Spielraum.

Löst man sich nun vom alleinigen Bezug auf Kindertagesstätten und spricht mehr von ‚Familienzentren als familienunterstützenden Netzwerken', dann öffnet sich das Format grundsätzlich für die Breite der in den Sozialräumen agierenden familienbezogenen Akteure. Durch solche Netzwerke lassen sich die verschiedenen Angebote in den Bereichen Betreuung, Bildung, Begleitung, Begegnung, Beteiligung und Beratung synergetisch wirksam verzahnen.

Als Evangelische Akteure in Sozialräumen (Evangelische Kirchengemeinde, Evangelische Kindertagesstätte, regionales Diakonisches Werk, örtliche Evangelische Familienbildungsstätte und so weiter) sind wir diesbezüglich sehr gut aufgestellt. Wir stehen in der evangelischen Gesamtheit für verschiedenste familienbezogene Dienste, die sich kirchendiakonisch und somit evangelisch profiliert miteinander verzahnen und gestalten lassen. Wir betreuen Kinder in Krippen, Kitas, Schulen und Horten sowie Seniorinnen und Senioren in Begegnungsstätten, Heimen und Hospizen. Wir ermöglichen Bildung und Partizipation, begleiten Gemeindemitglieder, Selbstorganisationen und freiwillig Engagierte und organisieren generationenübergreifend, interkulturell und interreligiös Begegnungen. Wir beteiligen stärkenorientiert die Bewohner/innen von Quartieren und Sozialräumen, schaffen gemeinsame Erfahrungsräume und unterstützen zivilgesellschaftliche Initiativen. Wir beraten unter anderem zu Erziehungs- und Schuldenfragen und versuchen über Betreuung, Bildung, Begleitung, Begegnung und Beteiligung gleichzeitig präventiv auf soziale Problemlagen zu wirken.

Ein denkbares Szenario

Die Evangelische Kirchengemeinde in ‚Beispielstadt', deren Einwohner vor zwanzig Jahren größtenteils noch bei der mittlerweile insolventen ‚Hauptarbeitgeber AG' beschäftigt waren, ist nun ‚überaltert', denn die jüngere Generationen zieht es arbeitsplatzbedingt ins Rhein-Main-Gebiet.

In vielen Gesprächen erfuhren die Pfarrerin und der Gemeindepädagoge von den meist älteren Gemeindemitgliedern, dass Viele ihre Kinder und Enkel nur selten sehen und dass alltägliche Verrichtungen, zum Beispiel Einkäufe in der Nachbarstadt, zunehmend schwieriger werden. Zugleich wussten die Pfarrerin und der Gemeindepädagoge aus Gesprächen mit der Leiterin der Evangelischen Kindertagesstätte, dass viele Mütter und Väter von Kindertagesstätten-Kindern alleinerziehend und viele Großeltern nicht ortsansässig sind. Außerdem erfuhren sie in Gesprächen mit dem Leiter des regionalen Diakonischen Werkes, dass dort Beschäftigungs- und Beteiligungsmöglichkeiten für psychisch kranke Erwachsene aus ‚Beispielstadt' gesucht werden.

Die Folge davon war eine Gemeindekonzeptionssitzung des Kirchenvorstands, in der die ‚Überalterung' der Kirchengemeinde, der Unterstützungsbedarf alleinerziehender Eltern und das





Steffen Schmidt

Zentrum Bildung der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau

Steffen.schmidt.zb@ekhn-net.de

www.zentrumbildung-ekhn.de



Café der Generationen

Inklusionserfordernis von psychisch kranken Erwachsenen im Gemeindegebiet in einem Zusammenhang diskutiert werden konnten.

Im Ergebnis wurde beschlossen, den Gemeindesaal für ein wöchentliches ‚Café der Generationen' zu nutzen und dabei auch die Tagesstätte des Diakonischen Werkes für psychisch kranke Erwachsene einzubinden. Gesagt – getan: Das wöchentliche Café eröffnete, psychisch kranke Erwachsene werden zum Beispiel als Caterer eingebunden und durch die Werbung der Pfarrerin und des Gemeindepädagogen in den Gemeindegruppen und -kreisen sowie der Werbung der Kita-Leiterin unter Alleinerziehenden ist daraus ein Erfolgskonzept geworden. Heute kommen im ‚Café der Generationen' Menschen aller Altersstufen ins Gespräch, es ist ein Motor für generationsübergreifende Netzwerke geworden. So erfahren die Pfarrerin und der Gemeindepädagoge über das Café, dass viele junge Eltern Schwierigkeiten haben, für ihre Kinder nahrhaft, aber kostengünstig zu kochen. Die Leiterin der örtlichen Evangelischen Familienbildungsstätte wird darauf angesprochen und kann anbieten, künftig im Rahmen des Cafés ein Bildungsangebot ‚Gut und günstig kochen' einzubringen. Da sie weiß, wie ein solches Angebot zu refinanzieren ist, wird das Angebot so kostengünstig, dass auch einkommensschwache Eltern daran teilnehmen können.

Dieses Szenario ließe sich gut weiterentwickeln. Im Kern geht es darum, dass sich familienbezogene Akteure in ihren Sozialräumen eng mit ihren Adressatinnen und Adressaten und ihren kirchlichen, diakonischen aber auch nicht evangelischen Netzwerkpartnerinnen und -partnern auf Augenhöhe abstimmen. So lassen sich Bildung und Beteiligung generations-, kultur- und religionsübergreifend entwickeln, so lässt sich fördern, dass Sozialräume aktiver gestaltet werden und innerhalb dieser mehr füreinander eingestanden wird.

Familienzentren als Wirkungs-Chancen der Evangelischen Kirche

Synergetisch wirksame Verzahnungsmöglichkeiten evangelischer Akteure für und mit Familien konnte ich kurz skizzieren. Ein verzahntes Miteinander von Akteuren aus Evangelischen Familienzentren beziehungsweise familienbezogenen Netzwerken kann aber auch nach innen wirken, wenn diese sich nämlich zusammen als ein *evangelisches Team für und mit Familien* begreifen – zum Beispiel mit Pfarrerinnen und Pfarrern, Kita-Erzieherinnen und -Erziehern, Gemeindepädagoginnen und -pädagogen, Diakoninnen und Diakonen, mit Mitgliedern der Kirchengemeinde, Familienbildungsreferentinnen und -referenten oder mit Leiterinnen und Leitern von Seniorenkreisen.

Evangelische Kirche kann ein synergetisches und als Summe ihrer Teile sichtbares Zusammenspiel für und mit Familien entwickeln, in den Sozialräumen erweiterte Zielgruppen ansprechen, dadurch sozialpolitisch an Gewicht gewinnen und sich öffentlichkeitswirksamer profilieren. In diesem Sinne sind Evangelische Familienzentren beziehungsweise evangelisch profilierte familienorientierte Netzwerke nicht nur pädagogische Formate, sondern zeichnen sich durch ihre *diakonische Haltung* aus. Wie exemplarisch in Szene gesetzt wurde, können sie theologisch, gemeindepädagogisch, diakonisch und sozialpolitisch anschlussfähige *Gemeindeentwicklungsinstrumente* sein.

DISTANCE LEARNING

Bloß nicht zutexten!

Schreiben fürs Fernlernen

Wann haben Sie das letzte Mal einen Text gelesen, der Sie so richtig gefangen genommen hat? Ach ja, der letzte Roman von ... Nein, ich meine einen Sachtext! Ach, so was Langweiliges? Nein, eben nicht! Erinnern Sie sich denn nicht an irgendeinen guten Sachtext, lehrreich wie ein guter Vortrag, spannend wie ein Krimi, kurzweilig wie ein Roman, humorvoll wie ein englischer Witz und vielleicht sogar so anrührend wie ein persönlicher Brief? Mmh ... vielleicht meine Studienbriefe aus dem Fernstudium?

Die schriftlichen Materialien im Fernstudium erfüllen in der Tat viele wichtige Aufgaben. Natürlich sollen sie Wissen vermitteln, aber sie haben anders als ein Lehrbuch auch die Rolle einer Lernbegleitung. Fernstudium ist aus der Ferne angeleitetes Lernen, so sagt es auch der Gesetzgeber. Fernstudierende sind demnach keine Autodidakten. Texte im Fernstudium transportieren deshalb nicht bloß Kenntnisse und Fertigkeiten, sondern sie müssen den Lernenden auch begleiten, unterstützen und motivieren – fast wie eine reale Lehrperson. Dass Texte eine solche Mächtigkeit besitzen, steht außer Frage: Nicht bloß Zensoren trauen Texten eine gewaltige Sprengkraft zu, auch Liebesbriefe können – nicht erst seit Cyrano de Bergerac – eine intensive Wirkung haben. Texte können beflügeln – auch Sachtexte!

Kommunikationstheoretiker wie Watzlawick gehen davon aus, dass der Empfänger die Botschaft bestimmt. Gleichwohl lösen unterschiedliche Botschaften unterschiedliche Reaktionen hervor. Was kann der Sender dafür tun, dass seine Botschaft möglichst gut rüberkommt? Zunächst muss er eine haben, die über das Vermittlungswissen hinausgeht. Eine Botschaft, die sich aus seiner Haltung und seiner Einstellung ableitet. Schreiben ist eine Art Dialog, und wie in jeder Kommunikation schwingen die Beziehungsaspekte deutlich mit. Gerade fachlichen Publikationen merkt man durchaus an, ob der Autor ein arroganter Pinsel ist oder ein echtes Interesse daran hat, sich mit seinem virtuellen Gegenüber via Text zu unterhalten. Manchmal sind es nur kleine Bemerkungen, die eine große Kluft zu dem lesenden Kommunikationspartner schaffen. Als Studentin leistete ich mir vor rund 15 Jahren das gerade erschienene Bändchen von Hartmut v. Hentig „Ach die Werte!“ Das Vorwort beginnt mit folgendem Satz: „An dem Tag, an dem ich das Diktat dieses Buches beendete, meldete die Frankfurter Rundschau ...“. Ich saß damals gerade an meiner Examensarbeit und hatte das Gefühl, mir schon die Finger wund zu tippen. Dass mir jemand gleich im ersten Satz zu verstehen gab, dass er den Text nicht ebenso mühsam selbst getippt, sondern nur einem Bediensteten ‚runterdiktiert‘ hatte, vergällte mir das Weiterlesen sofort und ich bin nie mehr über diesen ersten Satz hinausgekommen. Was sollte mir ein solch eitler Autor denn schon über Werte erzählen können? Vielleicht war das damals kleinlich, aber wie überall muss man auch in der Schreibstube eine Art Etikette einhalten. Gewisse Statussymbole passen nicht in jeden Kontext: Ein Psychologe hängt deshalb keine fröhlichen Familienfotos in seinem Wartezimmer auf und mit der Rolex schmückt man sich vielleicht beim nächsten Konzertbesuch, aber trägt sie nicht zur Schau, wenn man ein Schuldnerseminar an der Volkshochschule hält. Das Gleiche gilt auch für Sätze, die nur den eigenen Status abbilden, ohne für den Inhalt wirklich bedeutsam zu sein.



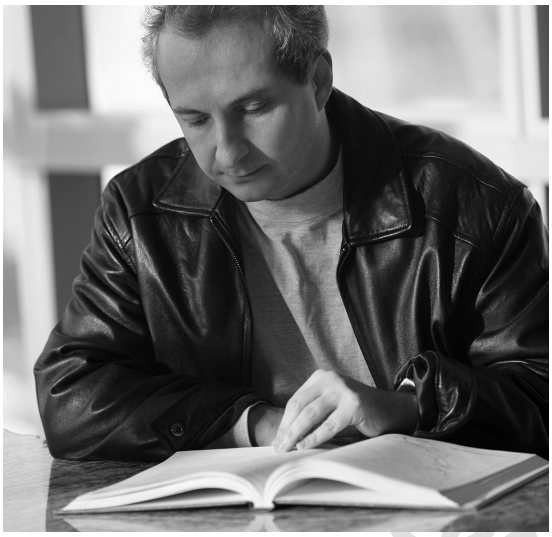
Dr. Gertrud Wolf

Leiterin der Evangelischen Arbeitsstelle Fernstudium im Comenius-Institut; Frankfurt/Main

wolf@comenius.de

www.fernstudium-ekd.de

Bescheidenheit, Respekt und Interesse am Anderen, Empathie und Freude an der Unterhaltung, Warmherzigkeit und Humor – all dies kann auch in einem sachlichen Text mitschwingen, oder eben nicht. Ein wichtiges Mittel zur Herstellung einer Beziehung sind in der direkten Kommunikation sogenannte Selbstoffenbarungen, in denen man etwas Privates von sich preisgibt. In der deutschen Wissenschaftssprache sind solche Informationen – außer im Vorwort – verpönt. Angelsächsische Kollegen hingegen machen das – erfrischend – anders. So gelingt es englischen oder amerikanischen Sachbuchautoren spielerisch, in einen inneren Dialog mit dem Leser zu treten. Dabei werden Ich-Botschaften gesendet, ohne betulich oder esoterisch zu wirken. In seinem Bestseller „Mut zur Angst“ beispielsweise erzählt der Sicherheitsexperte Gavin de Becker, wie er seine viel nachgefragte Expertise in Sachen Sicherheit und Prävention erworben hat: Er hat im Alter von zehn Jahren erlebt, wie seine heroinabhängige Mutter seinen Stiefvater erschossen hat; Selbstschutz war eine Überle-



Schreiben ...

bensstrategie, die er zum Beruf gemacht hat. De Becker – einer der Pioniere auf dem Gebiet der Intuition – war nicht nur Sicherheitsberater von Ronald Reagan, sondern auch Schutzengel von Michelle Pfeiffer und vielen anderen Prominenten. In Deutschland wäre eine vergleichbare Koryphäe tunlichst darum bemüht, möglichst nichts von der eigenen Geschichte nach außen dringen zu lassen. Natürlich sollten Selbstoffenbarungen wohldosiert sein, sie müssen in einem angemessenen Verhältnis zum Inhalt stehen und den Leser nicht ablenken oder gar überfluten.

Natürlich, Sachtexte sollen sachlich und objektiv sein. Eine Doktorandin wurde deshalb gerügt, weil sie einen Satz folgendermaßen begonnen hatte: „Ich nehme an, dass ...“. Der Doktorvater war der Ansicht, dass die Darstellung der eigenen Meinung unsachlich sei. Sie wandelte den Satz um: „Es kann angenommen werden, dass ...“ und war aus dem Schneider. Aber war das wirklich sachlicher? Man nennt eine solche Vorgehensweise in der deutschen Grammatik auch Täterverschweigung – ein Terminus, der eigentlich nicht zu einem sachlich anspruchsvollen Text passen sollte. Viele fachwissenschaftliche Publikationen sind voll von Täterverschweigungen. Aber wer stilsicher formulieren will, muss schon Farbe bekennen. Ein guter Studienbriefautor braucht also nicht vor der Verwendung von Personalpronomen zurückzuschrecken, sie degradieren den Text keineswegs.

Nicht umsonst werden die schriftlichen Lehr- und Lernmaterialien im Fernunterricht auch heute noch als Studienbriefe bezeichnet. Es geht dabei nicht bloß um den postalischen Zustellweg, sondern auch darum, dass Briefe eine persönliche Botschaft enthalten. Sie sind, anders als Wurfsendungen, an den Empfänger adressiert. Wer jemandem einen Brief schreibt, möchte auch ankommen beim Adressaten. Man kann vielleicht Bücher ungelesen herumliegen lassen, aber Briefe nicht zu öffnen, das gilt als ignorant. Diesen Anspruch, etwas Besonderes für den Leser zu sein und sich dem Leser verständlich zu machen, sollten die Autoren von Studienbriefen verinnerlichen.

Verständlichkeit ist ja schön und gut, mag der ein oder andere einwenden, aber manche Sachen sind halt so kompliziert, dass man sie nicht beliebig vereinfachen kann. Trotzdem gibt es auch bei komplexen Themen mehr Möglichkeiten, als mancher Gelehrte wahrhaben möchte. In ihrem Vorwort zu einem psychologischen Sachbuch von T. D. Wilson schreibt Maja Storch: „Wie viele amerikanische Kollegen versteht er es meisterhaft, seine Wissenschaft populär, witzig und praxisnah von der Universität zu den Menschen zu bringen.“ Im Prinzip nennt Storch hier die drei wichtigsten Regeln einer guten Schreibe: Populär bedeutet, sich, ohne Fachwissen vorauszusetzen, verständlich machen zu können und darauf zu achten, dass man Wissen nicht unnötig verkompliziert. Witzig heißt, dass man aus einer humorvollen, lebensbejahenden, fröhlichen Haltung heraus schreibt. Praxisnah ist schließlich die Fähigkeit, die Wissensbestände, die man vermitteln will, gleich damit zu validieren, dass man ihre Bedeutung für die Praxis nachvollziehbar herausarbeitet. In der Regel wird deshalb vor allem derjenige im Vorteil sein, der mit dem Wissen, welches er vermitteln will, selbst praktische Erfahrungen gemacht hat; auch humorvolle Anekdoten ergeben sich dabei meistens von selbst. Ein eigener und authentischer Erlebnis- und Erfahrungsbezug ist der beste Garant für einen guten Text. Den Rest kann man lernen, man muss dafür aber vielleicht mehr am Kommunikationsverhalten feilen als am Schreibstil.



... fürs Lernen

» Die Jury der Evangelischen Filmarbeit empfiehlt

Film des Monats: Januar 2015

Eine Taube sitzt auf einem Zweig und denkt über das Leben nach

Schweden, Norwegen, Frankreich, Deutschland 2014
Regie: Roy Andersson
Verleih: Neue Visionen Filmverleih GmbH
Preise: Goldener Löwe, Venedig 2014

In 39 Szenen denkt der Film über das Woher und Wohin des Lebens nach. Er wird eröffnet durch drei Begegnungen mit dem Tod: Ein Mann erleidet einen Herzinfarkt, während seine Frau das Abendessen zubereitet und nichts bemerkt. Eine alte Frau umklammert auf dem Sterbebett eine Handtasche voller Schmuck, den ihre Söhne an sich zu bringen versuchen. Ein Passagier auf einer Fähre liegt tot in der Cafeteria neben dem gerade bezahlten Menü. Die Kassiererin fragt, ob jemand das Essen möchte, es sei gratis. Diesem Anfang zum Trotz versuchen Sam und Jonathan, zwei Handlungsreisende für Scherzartikel, so beharrlich wie vergeblich ihre Waren zu verkaufen. Dabei werden traumartige Bilder aus Gegenwart und Vergangenheit lebendig, die von Begierde und Macht, von gescheiterten Existenzen und unbeantworteten Fragen erzählen. Die oft wiederholte Floskel „Es freut mich zu hören, dass es dir gut geht" verdeckt nur für den Moment die tiefe Verletzlichkeit und Unsicherheit des Menschen. Sein Leben bleibt erhaben und absurd, trivial und bedroht zugleich.



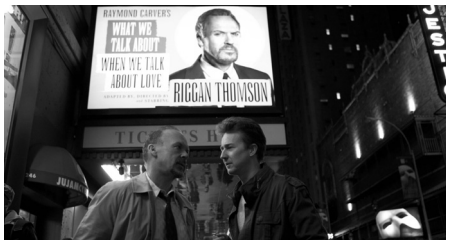
In exakt komponierten Arrangements entwirft der Film eine Folge philosophischer Denkbilder, die das Publikum zur Betrachtung über das eigene Leben bewegen. Das Tragische und das Komische verschmelzen zu einem Panorama, das vom Respekt gegenüber allem menschlichen Dasein zeugt. Inspiriert ist der Film von Malern wie Dix, van Gogh, Brueghel dem Älteren oder Hopper, die in ihren Werken den Tiefenschichten der menschlichen Existenz nachspüren. Sam und Jonathan haben kulturelle Vorbilder, beispielsweise in Laurel und Hardy oder Don Quijote und Sancho Pansa. Anspielungsreich, melancholisch und gleichzeitig voller Witz entsteht eine hinreißende existentielle Meditation über den Sinn des Lebens: lakonisch, alltäglich, mit allen Missverständnissen und Fehlern, zum Lachen und Mitgefühl anregend und dabei voller Wahrheit. Der oft erniedrigte, beleidigte und misshandelte Mensch erhält in Roy Anderssons Film eine Würde, die von einer in ihrem Eigensinn unbeirrbaren künstlerischen Energie ausgeht.

Film des Monats: Februar 2015

Birdman oder (Die unverhoffte Macht der Ahnungslosigkeit)

USA 2014
Regie: Alejandro Gonzáles Iñárittu
Verleih: 20th Century Fox of Germany GmbH
Preise: 2 Golden Globes, 4 Oscars, 2015

Riggan Thomson war mal ein Star. In der Rolle des fliegenden Superhelden „Birdman" hatte er die Welt gerettet und eine Menge Geld in die Kassen Hollywoods gespült. Jetzt sitzt der alternde Schauspieler in der schmuddeligen Garderobe eines Broadwaytheaters und versucht verzweifelt, seine Karriere wiederzubeleben. Und zwar mit richtiger Kunst – der Adaption einer berühmten Short Story, die Riggan selbst inszeniert, und in der er die Hauptrolle spielt. Drei Tage vor der Premiere scheint das Projekt aus dem Ruder zu laufen. Ein bizarrer Unfall streckt Riggans männlichen Ko-Star aufs Krankenbett, und der als Ersatz verpflichtete Schauspieler ist eine Primadonna – hochtalentiert, aber durchgeknallt. Die Finanzlage ist prekär, bei den Voraufführungen häufen sich groteske Pannen, die Großkritikerin von der „Times" hat sich bereits entschlossen, das Stück zu hassen, und weder Riggans labile Tochter noch seine gelegentlich hereinschneiende Ex-Frau tragen zur Beruhigung der Lage bei. Alles läuft auf eine Katastrophe zu. Und im Hintergrund lauert, wie ein Spuk, die Erinnerung an „Birdman".



Kann man nochmal von vorn anfangen? Wie erfindet man sich neu? Die Fragen, die seinen Protagonisten umtreiben, hat der Regisseur Alejandro González Iñárritu für sich bereits geklärt. Der neue Film des Mexikaners, der mit bedrückenden, thematisch weitreichenden Dramen wie „Amores Perros" und „Babel" bekannt wurde, ist eine vitale Komödie, pointenreich, intelligent, mit traumhaften Elementen angereichert. „Birdman" begibt sich ins Zentrum der Kulturindustrie, mitten ins Getriebe der Illusionsmaschinen Kino und Theater. Und dabei erzeugt er selbst die schönsten Illusionen: Die virtuose Inszenierung lässt den Eindruck entstehen, der Film sei in einer einzigen Einstellung, an einem Ort gedreht, ganz nah an den großartigen Schauspielern. Am Ende scheint der verbitterte, ausgemusterte Held wieder fliegen zu lernen: in einer schönen Reflexion über fließende Identitäten, die Kraft der Phantasie – und der popkulturellen Mythen.

Film des Monats: März 2015

Leviathan

Russland 2014
Regie: Andrej Zvjagincev
Verleih: Wild Bunch Germany GmbH
Preise: Golden Globe 2015
(Bester fremdsprachiger Film)

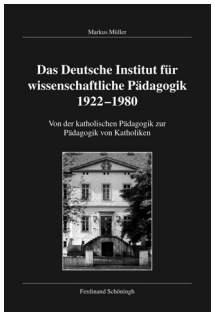
Der Automechaniker Kolja lebt mit seiner Frau und seinem Sohn aus erster Ehe im Norden Russlands, an der Küste der Barentssee. Schon seit Jahren liegt er mit dem Lokalpolitiker Vadim im Rechtsstreit: Vadim möchte mit allen Mitteln das Grundstück in die Hände bekommen, auf dem Koljas Holzhaus steht. Kolja hält mit seinem Freund, dem Moskauer Anwalt Dimitrij, dagegen. Aus diesem Konflikt entfaltet Andrej Zvjagincevs Film ein detailreiches und düsteres Porträt der russischen Gesellschaft. Er zeichnet das schonungslose Bild eines Landes, das in einem Zirkel von Aggression und Depression gefangen ist. In dieser Welt sucht die Jugend Zuflucht in einer Kirchenruine, während sich zugleich Politik und orthodoxe Kirche zum gegenseitigen Vorteil verbündet haben.



Leviathan – das ist der Name des Seeungeheuers im Buch Hiob, von dem gesagt wird, dass es auf Erden nicht seinesgleichen gibt. Gott hält dem leidgeplagten Hiob vor, dass kein Mensch genug Macht besitzt, um es mit diesem Monster aufzunehmen. Leviathan, das ist auch der Titel einer staatstheoretischen Schrift des Engländers Thomas Hobbes. Im Rückgriff auf das biblische Ungetüm plädiert Hobbes dafür, der zerstörerischen menschlichen Natur eine souveräne Struktur – den Staat – überzuordnen, um deren Destruktivität zu beschränken.

Als böser Kommentar zu dieser Lehre liegt am Meeresufer ein riesiges Wal-Skelett, Sinnbild für die Fehlentwicklung eines Staates, der den Einzelnen zähmen sollte und sich letztlich selbst vernichtet hat. Skrupellose, korrupte Politiker haben das entstandene Machtvakuum schon längst geschlossen. In einer großartigen Szene holt ein Dorfpolizist verblasste Politiker-Porträts hervor, um auf sie zu schießen. Auf die Frage, ob er auch aktuellere Bilder habe, antwortet er: „Nein, die haben noch zu wenig Verdienste." Im Buch Hiob heißt es über den Leviathan: „Siehe, jede Hoffnung wird an ihm zuschanden; schon wenn einer ihn sieht, stürzt er zu Boden." Keine schlechte Beschreibung für Zvjagincevs Monster.

» Publikationen



Markus Müller

Das Deutsche Institut für wissenschaftliche Pädagogik 1922–1980

Von der katholischen Pädagogik zur Pädagogik der Katholiken

€ 98,00, 697 S., Paderborn 2014
Ferdinand Schöningh Verlag
ISBN: 978-3-506-77740-9

Die vorliegende Publikation wurde als Dissertation am Lehrstuhl für Mittlere und Neuere Kirchengeschichte der Katholisch-Theologischen Fakultät der Eberhard Karls Universität Tübingen (Prof. Andreas Holzem) verfasst. Sie rekonstruiert die Geschichte des „Deutschen Instituts für wissenschaftliche Pädagogik" in Münster, das 1922 vom *Katholischen Lehrerverband des Deutschen Reiches* und dem *Verein katholischer deutscher Lehrerinnen* gegründet und auf Beschluss der Vollversammlung des *Verbandes der Diözesen Deutschlands* zum 30. Juni 1980 aufgelöst wurde.

In seiner ambitionierten Arbeit zieht Markus Müller entsprechend umfangreiche Quellen heran und rekonstruiert sehr sorgfältig die gesamte Organisationsgeschichte des katholischen Bildungsinstituts; insbesondere für die Zeit nach 1945 wurde von ihm Archivmaterial in einer erheblichen Größenordnung ausgewertet. Müller zeigt auf, wie komplex die Zusammenhänge zwischen dem Institut und anderen Organisationen sich gestalteten und wie entscheidend diese von gesellschaftlichen und epochalen Entwicklungen des 20. Jahrhunderts beeinflusst wurden. So ist im Spiegel des Institutsgeschehens gut zu verfolgen, wie sich der bildungspolitische und bildungsorganisatorische Entscheidungs-, Gestaltungs- und Handlungsbedarf in Deutschland seit 1922 entwickelte. Etwa zeichnet die Arbeit deutlich nach, dass die Etablierung der Erziehungswissenschaft in den 1970er-Jahren – trotz der zunächst überwiegend evangelischen Lehrstuhlinhaber/innen – auch auf katholischer Seite eine wesentliche Rahmenbedingung für die Institutsentwicklung darstellte.

Akteure der Institutsentwicklung waren vor allem die Verbände: etwa der ‚Verband der katholischen Lehrerschaft Deutschlands', der sich in den für andere Konfessionen und auch für Lehrerinnen offenen Verband ‚Bildung und Erziehung' transformierte, oder der ‚Verein katholischer deutscher Lehrerinnen', welcher ungleich stärker an Abgrenzung und einem traditionellen Berufsbild festhielt. Neben der verbandlichen Pluralität und den zeitweise heftigen Konfliktlagen identifiziert Müller zugleich vielschichtige Haltungen in der katholischen Kirche, die während des Zweiten Vatikanischen Konzils eine besondere Dynamik erfährt und das Institut zunehmend mit unklaren Anforderungen konfrontiert. Aber auch das Institut selbst ist von Pluralität gekennzeichnet, zum Beispiel in der philosophischen Ausrichtung der Leitung und Mitarbeiter/innen in den 1950er-Jahren, späterhin in den vertretenen Disziplinen. Bemerkenswert ist daher die Suche nach einem passenden Organisationsprinzip: so seit den 1950er-Jahren die Orientierung an Bildungsbereichen wie der Erwachsenenbildung oder ab 1970 die Gliederung in übergreifende Aufgabenbereiche wie „Kommunikation/Information/Dokumentation", „Forschung und Experiment", „Theorie und Praxis".

Müller macht deutlich, wie das Institut angesichts der starken kirchlichen und verbandlichen Erwartung, eine katholische Pädagogik zugleich normativ und wissenschaftlich zu vertreten, zunehmend wankt. Sinnfällig wird das Festhalten an einer dezidiert katholischen Pädagogik seitens katholischer Kirche und Verbände an den Rechristianisierungsbemühungen in der Nachkriegszeit und den anhaltenden Konfliktthemen wie Bekenntnisschule, konfessionelle Lehrerbildung oder Zölibat katholischer Religionslehrerinnen. Müllers Analyse lässt hier die Interpretation plausibel erscheinen, dass das Interesse an einer trennscharfen katholischen Pädagogik sehr tief verankert war und dann je nach Situation und Zusammentreffen von entsprechenden Umständen immer wieder entscheidend wirksam wurde. Jedenfalls lässt sich diesbezüglich nicht von einer offen kommunizierten und gegenüber dem Institut kohärent vertretenen Strategie sprechen. Dem entgegen stand nicht nur die innerkatholische Pluralität, sondern auch viele Modernisierungsnotwendigkeiten, mit denen man die Anschlussfähigkeit an Bildungspolitik, Bildungsadministration und die Pädagogik beziehungsweise Erziehungswissenschaft sichern musste. Wenn sich Interessenlagen und Semantiken wandeln, wenn sich Handlungslogiken, Kulturen einzelner gesellschaftlicher Teilbereiche pluralisieren, so steigen die Verständigungs- und Diskursnotwendigkeiten sowie der Bedarf an Klärung, Abgleich und Ausgleich von Interessen – sowohl institutions- und organisationsintern als auch im Verhältnis zur gesellschaftlichen Umwelt.

Als Direktor des Comenius-Instituts und damit quasi aus Sicht eines evangelischen Organisationspendants kann der Rezensent die Lektüre von Müllers Thesen für aktuelle evangelische Debatten um konzeptionelle Ausrichtungen, Organisationsentwicklungen, Verbandseinflüsse und konfessionelle Legitimität nur empfehlen. Die Publikation lässt sich als institutionelle Lerngeschichte inspirierend lesen, und als solche wirkt sie dann auch beunruhigend beziehungsweise ernüchternd. Etwa gibt es zwar Motive, Stimmungen und Koinzidenzen, die am Ende zur Institutsschließung führten, doch den Geschichtsabbruch des katholischen Bildungsinstituts kann auch Müller – wie er selbst einräumt – aufgrund begrenzter Quellenzugänglichkeit nicht befriedigend aufklären. Bislang sind hier entscheidende Gründe hinter den Verlautbarungen nur unzureichend zugänglich.

Im Blick auf zukünftige Herausforderungen, denen sich die Kirche im Bereich von Bildung zu stellen hat, wird es darauf ankommen, dass sie ihren Selbstbezug mit einem ausreichenden Maß an Selbstreflexivität und an Klärung ihres normativen Rahmens ausgestaltet. So genannte kirchliche Binnensichten sind damit nicht nur Ausgangspunkte kirchlichen Handelns, sondern Gegenstand eigener Reflexion. Die Balance zwischen Wissenschaft auf der einen Seite und der Legitimierung von zu verantwortender Praxis auf der anderen Seite ist durch ausreichende Diskurs- und Verständigungsmöglichkeiten herzustellen. Die Voraussetzungen hierfür zu erkennen und bereitzustellen, ist ein mühsame, aber lohnenswerte Aufgabe.

Volker Elsenbast
Direktor des Comenius-Instituts, Münster



Heike Binne u. a. (Hrsg.)

Handbuch Intergeneratives Arbeiten

Perspektiven zum Aktionsprogramm Mehrgenerationenhäuser

€ 39,90, 460 S., Opladen u. a. 2013
Verlag Barbara Budrich
ISBN: 978-3-8474-0132-2

In Zeiten gestiegener Lebenserwartungen und nicht mehr gegebener Wohnortnähe von Familienmitgliedern unterschiedlicher Generationen ist eine Begegnung der Generationen innerhalb von Familienstrukturen nicht mehr selbstverständlich. Das Handbuch „Intergeneratives Arbeiten" versucht die gesellschaftliche Relevanz und die theoretischen Grundlagen des intergenerativen Arbeitens in Zeiten von Globalisierung darzustellen und einen Ausblick über die heutigen Generationenbeziehungen und -verhältnisse zu geben. Das Aktionsprogramm Mehrgenerationenhäuser (kurz: MGH/MGHs), welches 2006 ins Leben gerufen und bis Dezember 2014 verlängert wurde, sehen die Autoren als Ergebnis unterschiedlicher gesellschaftlicher Diskurse, die hier zusammengeführt werden. In einem Haus sollen alle Generationen integriert werden, damit Lebenslaufumbrüche so besser abgefedert und bewältigt werden können. Das, was „Familie" heute nicht mehr abfangen kann, wird im MGH in ein familienpolitisches Konzept umgewandelt: Durch Partizipation unterschiedlicher Generationen, einer Solidarität untereinander, wird die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben für alle ermöglicht. Insbesondere der niedrigschwellige Zugang zu familienunterstützenden Angeboten wird im Buch stets positiv betont.

Im ersten und zweiten Teil des Buches erfährt der Leser mehr über demografische und generationale Aspekte, außerdem über spezifische Lern- und Aneignungsmuster der intergenerativen Bildung und Arbeit. Hier wird insbesondere unter der Verwendung von Begriffen wie „Generativität" auf die Bedeutung von Begegnungen zwischen Jung und Alt innerhalb der Familien Deutschlands eingegangen, aber auch Begegnungen im öffentlichen Raum, außerhalb der Familie, werden in die Betrachtung miteinbezogen. Das MGH fungiert dabei als Ort der Begegnungen und versucht, einen Brückenschlag zwischen Menschen verschiedenen Alters zu schaffen. Dabei gehen die Autoren davon aus, dass „die Gestaltung von Generationenbeziehungen in der Praxis für alle Beteiligten mit Prozessen des Lernens und der Persönlichkeitsentfaltung verwoben ist" (S. 10). Dass es genügend Einrichtungen und Projekte gibt, in denen Menschen unterschiedlichen Alters aufeinandertreffen, wird hier nicht hinterfragt, sondern eher, dass dies noch lange nicht bedeutet, dass sich die Generationen auch begegnen. Das Buch beleuchtet hier die Aspekte, die solche Begegnungen fördern und zum Erfolg werden lassen, wobei eine wesentliche Voraussetzung des intergenerativen Arbeitens und Lernens für die Autoren darin besteht, dass öffentliche Räume so organisiert sind, dass verschiedene Generationen dort gemeinsame Ziele haben und ein Klima der gegenseitigen Wertschätzung herrscht: Durch den Austausch von Erfahrungen in sozialen Interaktionen lernen Alt und Jung voneinander, miteinander und übereinander, müssen dafür aber auch die nötige Offenheit, Respekt und die Bereitschaft, Lehrender und Lernender zu sein, mitbringen. Generativität wird nicht als Ziel, sondern als Mittel auf dem Weg zur Schaffung von mehr Lebensqualität für alle Generationen begriffen.

Insgesamt wird Intergeneratives Arbeiten im Buch als Komponente des Bildungsangebots verstanden, da es zur gesellschaftlichen und kulturellen Entwicklung eines Landes beiträgt. Die Unterteilung der klassischen Erwerbsbiografie in Phasen überzeugt die Autoren nicht mehr. Sie unterstützen den Gedanken, dass die Arbeitsleistung gleichmäßiger über den Lebenslauf verteilt werden muss und die Felder Bildung, Arbeit, Freizeit und Familie so freier und flexibler gewichtet werden können als bisher.

Im dritten Teil des Buches stehen ökonomische Modelle der Finanzierung generationenbezogener Interventionen in der Kommune, dem Land und Bund im Vordergrund. Interessant ist die These, dass Beteiligte nur dann ein echtes Interesse an intergenerativen Angeboten entwickeln, wenn sie für sich auch einen „Benefit" ausmachen können. Intergeneratives Arbeiten wird hier zusammengefasst als eine Investition gesehen, die ganze Stadtquartiere positiv beeinflussen und sich auch den kritischen Blicken ressourcenkritischer Betrachter stellen kann. Es wird klar herausgearbeitet, dass es zur Bewältigung gesellschaftlicher Probleme beiträgt.

Der vorletzte Teil des Handbuchs versucht multigeneratives Arbeiten in die Traditionslinien der Gemeinwesenarbeit einzubetten, wobei die Anfangsfrage gestellt wird, ob MGHs eine Renaissance oder konsequente Weiterentwicklung derselben darstellen. Vorgänger oder andere bereits bestehende Einrichtungen wie Mütter- und Familienzentren der Gemeinwesenarbeit werden skizziert und Ähnlichkeiten zum MGH aufgezeigt. Spannend ist die Bedeutung der Nachbarschaft, die hier in den Vordergrund gerückt wird und die in einer ungebundenen Gesellschaft wieder an Bedeutung gewonnen hat. MGHs werden so als Knotenpunkte aktiver Nachbarschaft verstanden, die zu einer lebendigen Beteiligungskultur beitragen.

Schließlich werden im letzten Abschnitt des Buches Facetten des Aktionsprogramms MGH vorgestellt, wobei die unterschiedlichen Beiträge in diesem Teil des Buches sehr zusammengewürfelt erscheinen. Am Ende bleibt hängen, dass das MGH als ein Baustein einer strategischen Sozialpolitik für die Zukunft an Bedeutung gewinnt: Mehrgenerationenhäuser werden als Impulsgeber und Partner für sozialen Zusammenhalt dargestellt, Orte an denen es möglich ist, dass sich alle Generationen alltäglich begegnen, um voneinander zu lernen und sich gegenseitig zu unterstützen, im Sinne einer „Wahlfamilie".

Das Buch verdeutlicht so die Wichtigkeit und Bedeutung von intergenerativem Arbeiten in unserer heutigen Gesellschaft auf vielfältige und facettenreiche Art und Weise. Dennoch hätten ein kongruenterer Aufbau der Aufsätze bzw. kurze Erläuterungen zur Auswahl der Texte dem Leser zu rascheren Schlussfolgerungen verholfen und nicht das Gefühl entstehen lassen, in einen ungeordneten Wald von Ansichten hineingelaufen zu sein.

Franziska Görner
Master of Arts in Erwachsenenpädagogik und
Bachelor of Arts in Kulturwissenschaften
Berlin



Thomas Olk, Thomas Gensicke

Bürgerschaftliches Engagement in Ostdeutschland

Stand und Perspektiven

€ 39,99, 256 S., Wiesbaden 2014
Springer VS
ISBN: 978-3-658-03787-1

Obgleich das Thema „Bürgerschaftliches Engagement" (BE) seit den 1990er-Jahren in Deutschland im Kontext einer Diskussion um die Zivil- oder Bürgergesellschaft angekommen ist und vielfältige politische und wissenschaftliche Aktivitäten ausgelöst hat, sind die Entwicklungen in den neuen und alten Bundesländern unterschiedlich verlaufen.

Die vorliegende Studie wurde vom Bundesministerium des Innern in Auftrag gegeben und greift auf zwei Datenpools zurück: Zum einen wurden die Ergebnisse zu den neuen Bundesländern aus den Freiwilligensurveys von 1999, 2004 und 2009 herausgefiltert und zum anderen wurden 40 leitfadengestützte Experteninterviews in den neuen Ländern durchgeführt. Fragestellung und Ziel sind ein Vergleich zwischen den neuen und alten Bundesländern sowie zwischen den neuen Bundesländern.

Im Grußwort zur Studie schreibt Christoph Bergner, Beauftragter der Bundesregierung für die neuen Bundesländer: „Wer sich in Vereinen und Verbänden, in Institutionen und Initiativen für das Gemeinwesen, andere Menschen und unsere Umwelt engagiert, trägt damit auch zum Gelingen unserer Demokratie bei" (S. 5). Hier drängt sich sogleich die Frage auf, wie kompatibel diese an sich richtige Feststellung mit der seit Ende 2014 entstandenen PEGIDA-Bewegung („Patriotische Europäer gegen die Islamisierung des Abendlandes") aus Dresden ist? Dieses – im Kern – bürgerschaftliche Engagement drückt ein Unbehagen an der vorhandenen politischen Kultur aus. Diffuse und reale Unsicherheiten über die Zukunft in den neuen Bundesländern äußern sich in Ängsten vor Überfremdung, Islamisierung und drohender Armut in Deutschland. Ist PEGIDA damit Ausdruck bürgerschaftlichen Engagements? Und: Bestätigt PEGIDA die in der Studie von Olk und Gensicke getroffene Aussage, dass derzeit eine Annäherung des Engagementpotenzials zwischen Ost und West stattfindet und sich Ungleichzeitigkeiten zunehmend nivellieren? Interessant ist auch die Feststellung, dass in den neuen Ländern sogar mehr Menschen an öffentlich-politischen Aktionen im Untersuchungszeitraum teilgenommen haben als in den alten Bundesländern (S. 196).

Von großer Bedeutung für BE sind die Siedlungsstrukturen. Während in den Ballungszentren in Ost und West das Engagementpotenzial ähnlich ist, sind in ländlichen Regionen deutliche Unterschiede zu registrieren in dem Sinne, dass der Osten über eine deutlich geringere Engagementquote verfügt. Diese Ost-West-Unterschiede in ländlichen Regionen sind auch ursächlich für das Gesamtergebnis des Vergleichs zwischen den neuen und alten Bundesländern verantwortlich. Daraus kann geschlussfolgert werden, dass das Problem des BE im Vergleich Ost-West vor allem ein Problem des ländlichen Raumes ist. Eine Erklärung für dieses Stadt-Land- und Ost-West-Gefälle liegt in der mangelhaften Infrastruktur im Osten. Die öffentliche Infrastruktur ist ein wesentlicher Indikator für die Wirksamkeit und die Intensität einer Zivilgesellschaft. Hier haben die neuen Bundesländer klare Strukturdefizite gegenüber dem Westen. Hinzu kommen eine höhere Arbeitslosigkeit, fehlende Arbeitsplätze und Unterbeschäftigung in den neuen Bundesländern. Bezüglich des BE wirkt sich dies aber wiederum in einer stärkeren Motivation dieser Milieus aus, d. h. Arbeitslose im Osten sind häufiger freiwillig engagiert als im Westen.

Im zweiten empirischen Teil der Studie, den Interviews, geht es um qualitative Aussagen und um Bewertungen. Dabei wird deutlich, dass BE im Osten oftmals mit dem traditionellen Vereinswesen und der Geselligkeit in Verbindung gebracht und weniger als Ressource für gesellschaftliche Aufgaben verstanden wird.

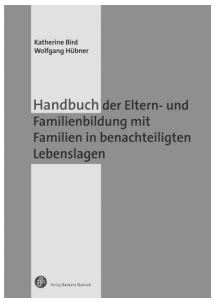
Ein zentrales Ergebnis der quantitativen und der qualitativen Analyse ist der Defizitcharakter ländlicher Räume. Sowohl zwischen Ost und West als auch innerhalb der neuen Bundesländer klafft eine Diskrepanz zwischen städtischen und ländlichen Regionen. Der ländliche Raum ist das zentrale Problemfeld beim BE.

Am Ende der Studie steht ein umfangreicher Katalog mit Handlungsempfehlungen (S. 225–242), der sich auf unterschiedliche politische, raumordnungspolitische, soziale und kulturelle Praxisfelder bezieht und unterschiedliche Akteure anspricht.

Erstaunlicherweise scheint Erwachsenenbildung in diesem Kontext keine Rolle zu spielen. Sie findet keine Erwähnung. Dies überrascht, da die Erwachsenenbildung und vor allem die Allgemeine Weiterbildung wie z. B. Volkshochschulen oder Kirchliche Träger über eine lange Tradition bürgerschaftlicher Bildungsarbeit verfügen und sich seit den 1990er-Jahren stark eingebracht haben. Die Entwicklungschancen für BE in ländlichen Regionen durch die Erwachsenenbildung werden von den Autoren der Studie unterschätzt bzw. in Unkenntnis vernachlässigt.

Insgesamt ist die Studie brauchbar und ein nützlicher „Steinbruch", um sich ein Bild vom BE in den neuen Bundesländern zu machen. Nicht gesehen wird allerdings die große Bedeutung von Bildungsprozessen im Kontext eines lebenslangen Lernens. Dieser Aspekt muss bei Folgestudien stärker thematisiert werden.

Prof. Dr. Ulrich Klemm
Honorarprofessor für Erwachsenenbildung / Weiterbildung
Universität Augsburg
E-Mail: klemm@vhs-sachsen.de



Katherine Bird, Wolfgang Hübner

Handbuch der Eltern- und Familienbildung mit Familien in benachteiligten Lebenslagen

€ 19,90, 206 S., Opladen u. a. 2013
Verlag Barbara Budrich
ISBN: 978-3-8474-0102-5

Das Handbuch geht auf die 2010 im Auftrag der AWO verfasste Expertise „Familien in benachteiligten und von Armut bedrohten oder betroffenen Lebenslagen als Adressaten von Elternbildung und Elternarbeit" zurück. Neben den notwendigen Aktualisierungen ist zu der Expertise ein zweiter Teil hinzugekommen, der Module für Teamfortbildung und Trägerfortbildung enthält, die auf diese Weise einer breiteren Fachöffentlichkeit zugänglich gemacht werden.

„Ziel dieses Handbuchs ist es, überkommene Zuschreibungen und Vorurteile zu hinterfragen und stattdessen eine neue Differenzierung der Familien, die in Armut oder Benachteiligung leben, zu erarbeiten, in die auch die Perspektive der Eltern mit einbezogen wird." (S. 15)

Anhand von qualitativen und regionalen Studien werden sechs Kategorien der Armutserfahrung abgeleitet, in denen vor allem auch die unterschiedlichen Lebenslagen der von Armut betroffenen Familien Berücksichtigung finden (S. 54): 1) Gestörte Selbstwirksamkeit, 2) Genussvolles Konsumieren, 3) In den Tag hinein leben, 4) Ausgebrannt und überarbeitet, 5) Souveräne Bewältigung, 6) Gemachte Fremdheit. Diese Kategorien sollen dazu dienen, die Erziehungskompetenz und Unterstützungswünsche der besagten Familien differenziert darstellen zu können und somit Anknüpfungspunkte für Familienbildung zu finden.

Obwohl sich in den letzten Jahren viel verändert hat, werden immer noch zu wenige benachteiligte Eltern von der Familienbildung angesprochen. Dazu braucht es andere, niedrigschwellige und vernetzte Strukturen, das Gespräch mit den Eltern, nicht über sie und die Fähigkeit, auf Lebens- und Lernerfahrungen wertschätzend eingehen zu können. Die Autor/inn/en unterscheiden dabei vier Formen der Familienbildung: institutionelle, informelle, mediale und mobile. Für jede der vier Formen benennt das Buch viele Beispiele, wie solche niedrigschwelligen Strukturen in Deutschland schon umgesetzt worden sind.

Es gibt wenige öffentliche Quellen mit Informationen über die Ansprache von Eltern in benachteiligten Lebenslagen, über ihre Motivation an Angeboten teilzunehmen, und ihre Rückmeldungen. Einen Zugang zu entsprechenden Bildungsangeboten scheinen Eltern fast ausschließlich über Mund-zu-Mund-Propaganda und persönliche Ansprache zu bekommen. Ist der Zugang gelungen, so ist es wichtig, neu gelerntes Material auch in Handlungsprozesse umsetzen zu lernen. Aus Befragungen hat sich ergeben, dass alle Themen nachgefragt werden, die Unterstützung in alltäglichen Erziehungsfragen und zur aktuellen Problembewältigung bieten, in denen es um Werte und Normen, Regeln und Grenzen, interkulturelle Unterschiede, Gesundheit und Ernährung, um Bildungsunterstützung für ihre Kinder und Kenntnisse über das Schulsystem, um Elternforen, Elterncafés und den Austausch mit anderen Eltern geht (vgl. S. 113). Eltern suchen Entlastung und Unterstützung, soziale Einbindung, Kompetenzerfahrung und Autonomie (vgl. S. 115).

Wendet man die gewonnenen Erkenntnisse auf die sechs Kategorien der Armutserfahrung an und fragt sich, was das nun für die Angebote von Familienbildung bedeutet, heißt das z. B. für die multiple Problemlage der Kategorie 1: Gestörte Selbstwirksamkeit, dass Familienbildung ein Teil einer Präventionskette sein kann. Eltern mit gestörter Selbstwirksamkeit haben häufig aufgegeben, in ihrem Leben etwas verändern zu können. Familienbildung könnte offene Angebote, Elterncafés, Gespräche mit anderen Eltern einbringen sowie Angebote, die die Alltags- und Erziehungskompetenz fördern und damit Wege zur Selbstwirksamkeitserfahrung eröffnen.

Oder bei den überwiegend jungen Menschen der Kategorie 3: In den Tag hinein leben, für die Freiheit und Unabhängigkeit kennzeichnend ist, kann Familienbildung über mobile oder mediale Möglichkeiten unterstützen, neue, erreichbare Ziele zu formulieren, oder mit Angeboten zur persönlichen psychologischen Entwicklung (Selbstverwirklichung) und mit Rat zu Erziehungsfragen. Elterntalk oder FamTische, eigene Websites, Blogs oder Chatrooms werden dafür als Beispiele angeführt.

Grundsätzlich muss die Bereitschaft der Eltern zur Zusammenarbeit vorhanden sein. Die persönliche Ansprache ist dafür eine entscheidende Voraussetzung. Seitens der Fachkräfte braucht es Geduld und eine offene, wertschätzende Grundhaltung. Die Aufgaben müssen klar definiert sein, regelmäßig reflektiert und supervidiert werden. Eine gute, vertrauensvolle örtliche Vernetzung ist hilfreich. Als noch zu lösende Aufgaben benennt das Buch u. a., dass es auffallend wenige Angebote für Menschen gibt, die über die Maßen belastet und gestresst sind, dass Väter selten erreicht werden, dass Hilfestellungen für den Umgang mit Armutslagen aufgrund äußerer Umstände fehlen und dass für diejenigen der Armutskategorie 2, die „genussvoll konsumieren", noch kaum eine Ansprache gefunden wurde, die ihnen das Gefühl gibt, akzeptiert zu werden.

Sollen Familien in Armutslagen angesprochen werden und an Möglichkeiten der Familienbildung partizipieren, sollten für sie keine Kosten entstehen!

In Teil II des Buches werden fünf Module für die Fortbildung von Fachkräften der Familienbildung vorgestellt, die für Teams und Träger sehr hilfreich zur Vorbereitung der konkreten Zusammenarbeit mit Familien in benachteiligten Lebenslagen sind. In ihnen werden die Zugangsschwellen, die Motivation und Ressourcen, das Umfeld und die Selbst- und Fremdwahrnehmung der Menschen in benachteiligten Lebenslagen reflektiert und mit Beispielen aus der Praxis unterfüttert. Das Abschlusskapitel enthält sieben Erfahrungsberichte bzw. Fallbeispiele, anhand derer Unterstützungsmaßnahmen und begleitende Angebote erarbeitet werden können.

Ein interessantes Buch, das mit seinen neu entwickelten Kategorien eine differenziertere Betrachtung der Zielgruppe eröffnet, mit Vorurteilen konfrontiert und mit den vielen Praxisbeispielen und den Fortbildungsmodulen auf die konkrete Arbeit gut vorbereitet. Ein echtes Handbuch für alle, die sich in diesem Arbeitsfeld engagieren wollen.

Margit Baumgarten
Evangelisches Zentrum Kiel / Fachstelle Familien
E-Mail: margit.baumgarten@familien.nordkirche.de



Dieter Nittel u. a.

Pädagogische Arbeit im System des lebenslangen Lernens

Ergebnisse komparativer Berufsgruppenforschung

€ 29,95, 290 S., Weinheim 2014
Beltz Verlag
ISBN: 978-3-7799-2930-7

„Lebenslanges Lernen"? – Diese Begriffsbildung klingt plausibel, zugleich aber auch suggestiv und bedarf als Leitidee gerade aufgrund dieser scheinbaren Plausibilität der Klärung. Denn auf der einen Seite verführt gerade die Suggestionskraft des Begriffs möglicherweise zu Unklarheiten, Defiziten und Fehlschlüssen in der Umsetzung und im Selbstverständnis pädagogischer Arbeit. Und auf der anderen Seite ist der mit dieser Leitkategorie des „lebenslangen Lernens" angelegte Rahmen ja auch erst konstruktiv auszumessen und pädagogisch-systemisch zu profilieren. Was trägt das pädagogische Paradigma des „lebenslangen Lernens" konkret aus – für pädagogische Praxis, pädagogisches Professionsverständnis und Kooperativität? Welche Relevanz hat dies für das „pädagogische System" in einer auch wirtschaftlichen Zwängen unterworfenen Gesellschaft? Der vorliegende Band ist der Ergebnisbericht des Projektes „Pädagogische Erwerbsarbeit im System des lebenslangen Lernens. Berufliche Selbstbeschreibungen und wechselseitige Funktions- und Aufgabenzuschreibungen" (PAELL-Studie). In professionstheoretischer und dabei „strikt vergleichender Perspektive" (vgl. S. 5) wurden 1.601 pädagogische Mitarbeiter/innen befragt. Zudem fanden 27 Gruppendiskussionen mit mehr als 100 Akteuren statt. Der durchgängig wissenschaftliche Duktus lädt den/die pädagogische/n Praktiker/in zugegebenermaßen nur bedingt zur Lektüre ein. Die Ergebnisse lohnen aber die Mühe, denn sie sind empirisch gesichert, in den Voraussetzungen nachvollziehbar und transparent angelegt. Die Lektüre lohnt sich aber auch deshalb, weil die Ergebnisse in guten Teilen bahnbrechend sind: Der Diskurs zu Idee, Relevanz und Bedeutungsumfang „lebenslangen Lernens" wird mit dieser Untersuchung und den darin zum Tragen kommenden Grundeinsichten professionstheoretisch auf eine neue Grundlage gestellt! Und hierin liegt auch einige Sprengkraft für verkrustete Strukturen in der Bildungspraxis. Einige wenige Beispiele: Die Untersuchung realisiert eine durchgängig „egalisierende" Perspektive auf Berufe im „pädagogischen System". Alle Berufe kommen in ihrer funktionalen Bedeutung in Bezug auf lebenslanges Lernen in den Blick und öffnen diesen für die organisations- und berufstheoretischen Konsequenzen „lebenslangen Lernens". Dadurch treten die Übergangsstellen zwischen den pädagogischen Berufs- bzw. Handlungsfeldern in neuer Weise in Erscheinung. Wer wollte bestreiten, dass sich daraus erhebliche bildungspolitische und bildungsorganisatorische Konsequenzen ergeben können? Sodann wird die Reichweite „lebenslangen Lernens" in den Bildungsfeldern anhand der Beziehung von „Lizenz" (also der Erlaubnisdimension) und „Mandat" (also der Auftragsperspektive) betrachtet und aufgeschlüsselt. Dabei wird für die Bildungsarbeit ein durchgängiges Missverhältnis dieser beiden Aspekte konstatiert. So wird festgestellt: „Um den zumeist groß dimensionalisierten Auftrag zu realisieren, reichen die mit der gesellschaftlichen Lizenz verbundenen Machtmittel, Ressourcen und Qualifikationen in der Regel nicht aus." (S. 73). Auch hieraus ergeben sich bildungspolitische Imperative! Klärend wirkt außerdem die Bestimmung „pädagogischer Kernaktivitäten": Unterrichten, Begleiten, Beraten, Organisieren, Sanktionieren. Hier wird schlüssig nachgewiesen, inwieweit in den Berufsfeldern Verengungen vorliegen. Wer wollte bestreiten, dass dies zur Erweiterung des Blickfeldes pädagogischer Praxis beiträgt und sich daraus Auswirkungen auf das Selbstverständnis und Kompetenzprofil pädagogischer Praktiker ergeben? Hochinteressant sind auch die Klärungen zu Arbeitsbedingungen und Arbeitszufriedenheit im pädagogischen System. Wie erwartet, spielen hier Gender-Aspekte eine wichtige Bedeutung. Die Ungleichbehandlung pädagogischer Berufe gerät vor dem Hintergrund lebenslangen Lernens so unter Druck. Zur tatsächlichen Orientierungskraft des „facettenreichen Begriffs" des lebenslangen Lernens werden unterschiedliche Zugänge von Pädagoginnen ermittelt: etwa ein alltagsweltlicher, ein bildungspolitischer sowie ein auf den erziehungswissenschaftlichen Diskurs bezogener Zugang: „Der Multidimensionalität des lebenslangen Lernens" werden pädagogische Praktikerinnen de facto nur „suboptimal gerecht". Zudem zeigt sich, dass die Orientierungskraft lebenslangen Lernens in den pädagogischen Feldern unterschiedlich ausgeprägt ist: hoch ist sie vor allem im Elementar- und Primarbereich, moderat in Realschule und Sekundarstufe II, gering etwa im Tertiärbereich – dort vor allem aus Abneigung vor Instrumentalisierungen bzw. kulturkritischen Motivationen.

Die Studie enthält somit bedeutende Ansätze und Anregungen für die Weiterentwicklung nicht nur des Professionsverständnisses pädagogischer Berufe, sondern auch für das Bildungssystem insgesamt.

Dr. Freimut Schirrmacher
Privatdozent für Praktische Theologie
an der Kirchlichen Hochschule Wuppertal/Bethel
E-Mail: freimut-schirrmacher@web.de



Peter Schreiner, Friedrich Schweitzer (Hrsg.)

Religiöse Bildung erforschen

Empirische Befunde und Perspektiven

€ 29,90, 304 S., Münster 2014
Waxmann Verlag
ISBN: 978-3-8309-3161-4

Der Band will – anlässlich des 60. Geburtstags des Direktors des Comenius-Instituts, Volker Elsenbast – den „Stand der Forschung in verschiedenen Bereichen religiöser Bildung" (S. 12) vorstellen. Nach grundlegenden Klärungen im Eingangsteil „Übergreifende Perspektiven" rekonstruiert der Hauptteil „Bildungsbereiche" in fünf Rubriken wichtige Themengebiete. Dabei stehen meist die Übersicht der aktuellen Forschungsliteratur sowie Hinweise auf Forschungsdesiderate im Mittelpunkt. Historische Zusammenhänge kommen dagegen nicht in den Blick. Mit „Weitere Horizonte" ist der abschließende Teil überschrieben.

Schon der einleitende Artikel der beiden Herausgeber macht auf die Stärke, aber auch das Problem dieses Bandes aufmerksam: Mit kundiger Hand skizzieren die beiden renommierten Religionspädagogen verschiedene Begründungszusammenhänge für religiöse Bildungsforschung. Sodann werden die dafür verwendeten methodischen Zugänge in ihren Vorzügen und Schwächen vorgeführt. Das 56 Titel nennende Literaturverzeichnis dieses nur 13 Seiten umfassenden Aufsatzes weist auf die systematische Eleganz hin, Zusammenhänge aufzuzeigen, ohne Differenzierungen zu unterschlagen. Derart kompakt und materialreich kann man sich im gesamten Band zu den einzelnen Themenbereichen empirischer Religionspädagogik kundig machen. Allerdings, nicht nur im einleitenden Beitrag bleibt der Begriff des „Religiösen" ungeklärt. Das ist in einem Band mit dem Titel „Religiöse Bildung erforschen" ein Problem, denn der Gegenstand, auf den hin Bildung untersucht wird, bleibt so ungeklärt. Hier hilft es nicht weiter, den – angeblich – nicht lehrbaren „Glauben" (S. 20, 23), der auch empirischer Forschung verschlossen bleiben soll, unvermittelt einzuspielen. Allein im dritten Beitrag des Eingangsteils weist der katholische Religionspädagoge Boris Kalbheim auf die gegenseitige Verschränkung von Empirie und Theologie bei religionspädagogischer Forschung hin. Unter dem Titel „Normative und methodologische Aspekte empirischer Sozialforschung in der Religionspädagogik" markiert Kalbheim – durchaus positionell – das Eintreten für marginalisierte Menschen als eine aus der Offenbarung abgeleitete Orientierung dieser Forschung. Die materialen Ausführungen des zweiten Teils („Bildungsbereiche") nehmen diesen Hinweis aber nicht auf. Die Attribute „religiös", „christlich", „kirchlich" und „evangelisch" werden durchwegs permiscue verwendet und nicht in sich differenziert. Damit wird auch ausgeblendet, dass in der Religionswissenschaft selbst der Religionsbegriff erheblich kritisiert wird und seine empirische Profilierung soziologisch hart umstritten ist. Lediglich in dem Beitrag zu „Religiöse Bildung im Alter" taucht eine für Feldforschungen wichtige soziologische Differenzierung auf. Im Anschluss an das mehrdimensionale Religionsverständnis von Charles Glock eröffnen sich dort vertiefte und auch theologisch relevante Einblicke.

Die fünf Abschnitte des Hauptteils sind überschrieben mit: „Familie und Elementarbereich", „Kinder, Jugendliche und Gemeinde", „Schule und Religionsunterricht", „Erwachsene" und „Evangelische Bildungsberichtserstattung". Entsprechend der Lebenswelt kommt es unvermeidbar zu gewissen Überschneidungen. So sind Eltern auch Erwachsene, spielen Ältere als Großeltern in Familien eine Rolle usw. Zu Recht weist Steffen Kleint in diesem Zusammenhang darauf hin, dass die familienbezogene Erwachsenenbildung in der andragogischen Forschung nur wenig beachtet wird (S. 67). Von daher lohnt sich auch aus erwachsenenbildnerischer Perspektive die Lektüre von Artikeln jenseits der Rubrik „Erwachsene". In dieser Rubrik indes kartographiert Marion Fleige – unter Ausblendung jeder inhaltlichen Dimension – die verwaltungsmäßige Struktur Evangelischer Erwachsenenbildung. Die mit einem solchen Ansatz gegebene Problematik zeigt ein Satz wie folgender: „Glaubenskurse … zählen ihrerseits nur dann zur Erwachsenenbildung, wenn sie über das kommunale Finanzierungssystem abgerechnet werden können und damit öffentlich teilfinanziert werden." (S. 212). Hier wird deutlich, wie schwer sich Erwachsenenbildner/-innen mit dem Gegenstand „Religion" tun und wie sie ihm etwa flugs und je nach Modus von Statistik oder Refinanzierung Ethik, Weltanschauungen oder Philosophie zuschlagen. Einen ganz anderen Horizont eröffnet der zweite Beitrag zu „Erwachsene". Sabine Grenz geht hier anhand eines Interviews mit einer älteren Frau dem „Zusammenhang von Geschlecht und Individualisierung (religiösen) Lebenssinns" nach. Eindrücklich treten dabei die Komplexität heutiger Lebenswelten in einer ganz „normalen" Biografie sowie die sich daraus ergebenden erwachsenenbildnerischen Herausforderungen zu Tage. Der dritte Artikel ist der Beitrag von Christian Mulia zu „Religiöse Bildung im Alter". Anhand des referierten und in einem Fall von ihm selbst generierten empirischen Materials zeigt sich hier, wie wertvoll eine dimensionale Binnendifferenzierung des Religionsbegriffs ist. Derart lässt sich beispielsweise erforschen, dass viele Menschen in höherem Alter ihre früher erworbene religiöse Praxis beibehalten, sich aber ihr Gottesbild verändert (S. 239).

Bis dahin ist der Duktus des Bandes sachlich, alle Beiträger/innen stellen zu den jeweiligen Themenfeldern empirische Befunde zusammen, entwickeln weitere Forschungsfragen und arbeiten mit Literaturangaben, die durchweg auf aktuellem Stand sind und eine vertiefte Weiterarbeit erleichtern. Bei den drei Beiträgen zur Evangelischen Bildungsberichterstattung schlägt der Ton um. Albrecht Schöll berichtet – systemtheoretisch wohlgerüstet und im Habitus distanziert – von einem handfesten Konflikt zwischen Wissenschaftlern des Comenius-Instituts und Vertreter/inne/n der Kirchen auf unterschiedlichen Ebenen. Das Ergebnis, ein Zurückziehen des Evangelischen Bildungsberichts (der im Netz noch als Verweis auffindbar, als Dokument selbst aber gesperrt ist), war wohl dem Umstand geschuldet, dass er Aussagen zum Religionsunterricht enthielt, die als politisch schwierig eingestuft wurden. Schöll interpretiert diesen Konflikt gemäß der unterschiedlichen Systemlogiken von Wissenschaft und Politik, also hier von CI-Mitarbeiter/inne/n und kirchenleitend Tätigen. Im darauf folgenden Beitrag stellt die Leiterin der EKD-Bildungsabteilung, Birgit Sendler-Koschel, die Kausa aus ihrer Sicht dar und ist bemüht, besonders theologische Gesichtspunkte einzubringen. Sie legt den Schwerpunkt dabei auf den Bericht zu den Kindertagesstätten und streift den Religionsunterricht nur am Rand. Und eine dritte Perspektive auf die Evangelische Bildungsberichterstattung eröffnet der Bildungsreferent der badischen Landeskirche, Christoph

Schneider-Harpprecht, indem er das Scheitern des Projektes vor allem durch die Komplexität der Datenerhebung beim Religionsunterricht erklärt und dann positiv auf die Bildungsberichterstattung seiner Landeskirche verweist.

Nach diesen Niederungen der deutschen Kirchenpolitik führt der Schlussteil des Sammelbandes in die internationale Weite. Schulischer Religionsunterricht und Konfirmandenarbeit stehen dabei im Zentrum der Darstellungen.

Insgesamt beeindrucken im Band die vielfältigen Bezüge auf pädagogische Theoriebildung in ihren unterschiedlichen Ausprägungen und Bezügen. Hier trägt der jahrzehntelange, am Comenius-Institut sachkundig geführte Dialog schöne Früchte, zu denen man seinem jetzigen Direktor nur gratulieren kann. Dass dieses Institut wesentliche religionspädagogische Forschungsvorhaben angestoßen hat und begleitet, zeigt sich in vielen Beiträgen eindrücklich. Umso mehr fällt das Zurücktreten beziehungsweise der Ausfall des Gesprächs mit der Praktischen Theologie auf. Die dortigen Bemühungen um ein kommunikatives Verständnis des Evangeliums könnte eine religiöse Bildungstheorie in zweifacher Weise bereichern. Es bestimmt den Themenbereich präziser als mit „Religion". Dazu kommt mit „Kommunikation" deren „Unwahrscheinlichkeit" (N. Luhmann) in den Blick, was schroffe dogmatische Setzungen („Glaube") überflüssig macht. Der Hinweis Kalbheims auf das Eintreten für Marginalisierte zeigt exemplarisch, wie theologische Gesichtspunkte die Forschungsperspektive – im ursprünglichen Sinn – „evangelisch" profilieren können.

Prof. Dr. Christian Grethlein
Ev.-Theol. Fakultät
Westfälische Wilhelms-Universität Münster

Praxishilfen



Broschüre „Dem demografischen Wandel mit Ideen begegnen" – Praxisbeispiele und Modellprojekte aus dem Freistaat Sachsen

Herausgeber: Sächsische Staatskanzlei
Erschienen 2014, Dresden

Die Broschüre gibt einen aktuellen Überblick über den Stand der Demografiepolitik des Freistaates Sachsen und rückt ausgewählte Beispiele in den Fokus, die zeigen, wie auf die Veränderungen durch den demografischen Wandel reagiert werden kann. Es werden zehn Projekte aus verschiedenen Regionen in Sachsen vorgestellt. Die dargestellten Lösungsansätze berühren eine Reihe von Themen wie Nachwuchssicherung in Sportvereinen und Fachkräftegewinnung, Berufsorientierung, Pflegeberatung, Sozialplanung, Daseinsvorsorge im ländlichen Raum, interkommunale Zusammenarbeit, Verwaltungsmodernisierung, das Leerstandsmanagement oder betriebliches Gesundheitsmanagement für Beschäftigte.

Neben den anschaulichen Beispielen aus der Praxis werden im Schlussteil der Broschüre hilfreiche Quellen für weiterführende Informationen zum Thema präsentiert.

Über die Broschürendatenbank des Freistaates Sachsen kann die Publikation angeschaut bzw. beim Zentralen Broschürenversand der Sächsischen Staatsregierung kostenlos bestellt werden.

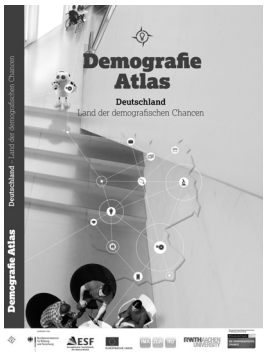


Leitfaden: Chance! Demografischer Wandel vor Ort: Ideen, Konzepte, Beispiele

Herausgeber: Bundesverband der gemeinnützigen Landgesellschaften, Deutscher Landkreistag, Deutscher Städte- und Gemeindebund, Deutsche Vernetzungsstelle Ländliche Räume
Erschienen 2012, Bonn

Mit der veränderten Bevölkerungszusammensetzung gehen ein Rückgang der verfügbaren Haushaltsmittel und oft eine verringerte Inanspruchnahme der vorhandenen Infrastruktur einher. Städte, Gemeinden und Kreise sollen hochwertige Daseinsvorsorgeeinrichtungen vorhalten, andererseits können sie Wohnbau- und Gewerbeflächen, Kindergärten oder Abwasserbehandlungsanlagen nicht auslasten. Mit dieser Thematik setzt sich die Publikation auseinander. Die vorgestellten Instrumente und Fallbeispiele zeigen, dass es keine einheitliche Herangehensweise an den Umgang und die Gestaltung mit dem demografischen Wandel gibt und eine Verknüpfung der verschiedenen Ansätze in den meisten Fällen erforderlich ist.

Die Sonderveröffentlichung kann heruntergeladen werden unter: http://www.netzwerk-laendlicher-raum.de/themen/demografischer-wandel/



Im Rahmen der Auszeichnungsveranstaltung zum Ideenwettbewerb „Land der demografischen Chancen" sind Deutschlands beste Ideen, Konzepte und Lösungen zum demografischen Wandel gekürt worden. Die 101 ausgewählten Beispiele, die 2013 in den Demografie-Atlas aufgenommen wurden, greifen unterschiedlichste Gegenstände aus Gesellschaft, Arbeitswelt und dem privaten Bereich auf. Enthalten sind innovative technische Konzepte und Ansätze zur Unterstützung der Mobilität im Alter ebenso wie erfolgreiche Modelle zur Entwicklung disziplin- und lebensphasenübergreifender Kompetenzen, neue Modelle demografiesensibler Erwerbsbiographien oder Mehrgenerationenkonzepte im Beruf.

Den Demografieatlas können Sie bei Stefan Schröder bestellen:
stefan.schroeder@ima-zlw-ifu.rwth-aachen.de

» Veranstaltungstipps

Termin/ Veranstaltungsort	Veranstaltung	Kontakt & Information
11.04.2015 Stuttgart	**WELT:BÜRGER GEFRAGT!** **Entwicklungspolitische Landeskonferenz Baden-Württemberg**	
	Seit 2012 arbeiten im entwicklungspolitischen Dialog WELT:BÜRGER GEFRAGT! engagierte Bürgerinnen und Bürger, die Kirchen, die Kommunen, das entwicklungspolitische Landesnetzwerk DEAB, die entwicklungspolitischen Organisationen von Bund und Land sowie die Migrantenorganisationen zusammen. Die Evangelische Akademie Bad Boll organisiert und moderiert diesen Beteiligungsprozess.	Evangelische Akademie Bad Boll Conny Matscheko Tel.: 07164 79-232 E-Mail: conny.matscheko@ev-akademie-boll.de www.ev-akademie-boll.de
16.–18.04.2015 Bad Boll	**Tagung „Leitbild Frieden“** **Wege zu einer friedenslogischen Flüchtlingspolitik**	
	Eine friedenslogische Flüchtlingspolitik denkt nicht in Kategorien von Gefahr und Abgrenzung, sondern wendet Methoden der zivilen Konfliktbearbeitung an. Politik bezieht dann die globalen Zusammenhänge konsequent ein. Die Tagung dient insbesondere der Vernetzung von Friedens- und Flüchtlingsarbeit. Zielgruppen: Akteure der zivilen Konfliktbearbeitung, der Friedens- und Flüchtlingsarbeit, der internationalen Zusammenarbeit	Evangelische Akademie Bad Boll Susanne Heinzmann Tel.: 07164 79-217 E-Mail: susanne.heinzmann@ev-akademie-boll.de www.ev-akademie-boll.de Anmeldeschluss: 23.03.2015
21.04.2015 Frankfurt	**5. Frankfurter Demografiekongress**	
	Die Bevölkerungswissenschaftler geraten in Erklärungsnot: Schrumpft Deutschland wirklich? Denn seitdem wir neuerdings zweitbeliebtestes Einwanderungsland sind, scheint sich die Lage auf dem Arbeitsmarkt zu entspannen. Ausnahmejahre? Oder führen die – meist gut qualifizierten – Zuwanderer den viel beschworenen Fachkräftemangel ad absurdum? Das Thema Demografie liefert Stoff für wichtige Debatten. Gerade in der Boomregion FrankfurtRheinMain. http://www.demografienetzwerk-frm.de/kongress-2015/programm/	Demografienetzwerk Rhein/Main Joanna Cimring Tel.: 069 716758024 E-Mail: jcimring@mandelkern.de www.demografienetzwerk-frm.de
21.04.2015 Frankfurt	**Fachtag „Familien erreichen, unterstützen und begleiten – Familienbildung im Familienzentrum“**	
	Gerade in den letzten Jahren wurden viele neue Arbeitsansätze und Konzepte für ganz unterschiedliche Familien entwickelt und erprobt, die im Rahmen dieses Fachtages vorgestellt werden. Aufgegriffen werden zentrale Fragen aus der Familienzentrumsarbeit: Wie kann es gelingen, die Familien vor Ort zu erreichen? Welche Arbeitsweisen braucht es dazu und wie müssen Angebote aussehen, die Familien einbeziehen, unterstützen und/oder entlasten?	Zentrum Bildung der EKHN Paula Lichtenberger Tel.: 06151 6690-195 E-Mail: paula.lichtenberger.zb@ ekhn-net.de www.erwachsenenbildung-ekhn.de/
27.–29.04.2015 München	**49. Jahrestagung Öffentlichkeitsarbeit: Selbstbild. Fremdbild. Keinbild. Bilder machen Kirche!**	
	Wir brauchen mehr und stärkere Bilder. Aus PR-Sicht hieße das: Mehr positive Bilder von und über Kirche. Vor allem jedoch: Mehr bewegte Bilder. Müssen wir als Kommunikationsfachleute also nachsteuern? Unsere Bild-Sprache überdenken und neue Sprach-Bilder finden?	Gemeinschaftswerk der Evangelischen Publizistik gGmbH Tel.: 069 580 98-156 www.netzwerk-oe.de

28.–29.04.2015 Bad Honnef	**Fachtagung „Zukunft gestalten! Caritas in Zeiten des demografischen Wandels“**	
	Der demografische Wandel wirkt sich bereits heute auf die Soziale Arbeit aus. Um sie für die Menschen zukunftsfest zu machen, muss Gewohntes auf den Prüfstand, und innovative Lösungen sind gefragt. Vor diesem Hintergrund führt der Deutsche Caritasverband 2015 bis 2017 die verbandsweite Demografie-Initiative durch. Die Fachtagung richtet sich an „Visionärinnen und Visionäre“ aus allen Arbeitsfeldern.	Carmen Perez Tel.: 0761 200-524 E-Mail: carmen.perez@caritas.de www.caritas.de/magazin/kampagne/demografieinitiative/demografieinitiative
08.–09.05.2015 Altenkirchen	**Fachtagung Identität und Beheimatung im ländlichen Raum**	
	Die prosperierenden Rhein-/Main-Metropolen bieten Arbeitsplätze und ziehen immer noch viele Menschen an. Die umliegende Region kann davon zum Teil profitieren, zum Teil verliert sie aber auch Einwohner angesichts des demografischen Wandels. Damit verändern sich Möglichkeiten, Aufgaben und Ziele der Arbeit in Kommunen und Kirchengemeinden. Tagung für Menschen aus Politik, Vereinen und Kirchen, die in ihrem Dorf, ihrer Gemeinde sorgende Gemeinschaft (*caring community*) fördern wollen.	Evangelische Landjugendakademie Altenkirchen Tel.: 02681 9516-0 E-Mail**:** info@lja.delja.de
08.–10.05.2015 Bonn	**Jahrestagung Beratung braucht Werte – Bildungs- und Berufsberatung zwischen Tradition und beschleunigter Moderne**	
	Vor dem Hintergrund der Veränderungen in Wirtschaft, Arbeitsleben, Kommunikation und Gesellschaft stellt sich in Beratungssituationen für alle Beteiligte immer häufiger die Frage nach Werten. Wertreflexionen und Wertsetzungen, das funktioniert am besten im Austausch, im Sich-Verständigen und in der Debatte. Deshalb soll diese Jahrestagung ein Forum sein, in dem wir uns den Raum und die Zeit für diese Diskussionen schaffen.	Deutscher Verband für Bildungs- und Berufsberatung e.V. Beatrice Ehmke Tel.: 02304 777527 E-Mail**:** kontakt@dvb-fachverband.de
09.05.2015 Benediktbeuern	**Fachtagung „Heimat quer denken“ Regionale Identität in Erwachsenenbildung und Heimatpflege**	
	Mit regionaler Identität in der Erwachsenenbildung beschäftigt sich die Fachtagung „Heimat quer denken“. Heimat wird dabei nicht als fester Ort betrachtet, sondern als dynamisches Konstrukt, das dort entsteht, wo Menschen sich wohl fühlen. In Plenarvorträgen sowie Kleingruppendiskussionen erhalten die TeilnehmerInnen Inputs und können sich über Aktivitäten und Ideen austauschen.	Katholisches Bildungswerk Miesbach Tel.: 08025 9929-0 E-Mail: kbw-miesbach@t-online.de www.kbw-miesbach.de Anmeldeschluss: 27.04.2015
20.05.2015 Kassel	**Tagung „ÖKOLOGISCHE GERECHTIGKEIT. Vom ethischen Prinzip zur politischen Praxis“**	
	Der Klimawandel wird vor allem als ökologisches Problem wahrgenommen. Doch wenn allen Menschen die gleichen Nutzungsrechte an der Atmosphäre zuerkannt werden, was bedeutet es dann, dass die reichen Länder ihre Nutzungsbudgets immer noch radikal überziehen? Die ökologische Frage wird so auch zu einer Gerechtigkeitsfrage. – Auf welchen ethischen Grundlagen basiert das Konzept der Ökologischen Gerechtigkeit? Und was kann dieses ethische Prinzip für die politische Praxis bedeuten – auch im Blick auf die anstehenden internationalen Klimaverhandlungen?	Evangelische Akademie Hofgeismar Claudia Bochum Tel.: 05671 881-122 E-Mail: claudia.bochum@ekkw.de

27.–31.05.2015 Elimheim – Michelsberg / Rumänien	**Europäische Bibeldialoge: „Wir haben hier keine bleibende Stadt“ Musikalische Begegnungstagung in Siebenbürgen**	
	Wie kann eine Gemeinschaft lebendig bleiben, wenn 95 Prozent ihrer Mitglieder das Land verlassen haben? Wie überleben ihre Kultur und Traditionen? Wie kann sie angesichts aktueller gesellschaftlicher Tendenzen Zeichen setzen? Zu Gast bei der deutschen Minderheit in Siebenbürgen (Rumänien) wollen wir nach Anregungen suchen und entdecken, wie Musik und Glaube Menschen verbinden. In Gesang und Bibelgesprächen werden wir mehr über die deutschsprachige Minderheit in Rumänien heute erfahren und auch die Region Siebenbürgen ein wenig kennenlernen.	Evangelische Akademie Berlin Silke Lobach Tel.: 030 20355-412 E-Mail: lobach@eaberlin.de Teilnahmebeitrag: 210 Euro inkl. Unterkunft und Verpflegung.
01.–03.06.2015 Loccum	**Comeback der „Sozialen Stadt“**	
	Das Programm „Soziale Stadt“ wird derzeit finanziell wieder besser ausgestattet und soll als „Leitprogramm der Städtebauförderung“ fungieren. Welche neuen Ansätze gibt es, in Zukunft Integration und gesellschaftlichen Zusammenhalt in den Stadtquartieren zu stärken? Wie profitiert die Fläche, wie profitieren Klein- und Mittelstädte vom Programm „Soziale Stadt“? Welche konkreten Schwerpunkte sollen in den kommenden Jahren gesetzt werden?	Evangelische Akademie Loccum Albert Drews Tel.: 05766 81-106 E-Mail: albert.drews@evlka.de www.loccum.de
08.–09.06.2015 Schwanenwerder	**Fachtagung „Zwischen Mitte und Rand“**	
	Die Evangelische Kirche engagiert sich gegen organisierten Rechtsextremismus am Rand der Gesellschaft. Gleichzeitig sagt die Einstellungsforschung, dass auch ein nicht unwesentlicher Teil der Protestantinnen und Protestanten Ansichten vertritt, die sich in der Nähe zu gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit bewegen. Erkennbar sind bis in die Mitte von Kirche und Gesellschaft abwertende Einstellungen gegenüber Personengruppen, die sich durch Herkunft oder Lebensstil vom je Eigenen unterscheiden. Die Auseinandersetzung mit autoritären, antisemitischen und islamophoben Denkmustern ist eine Aufgabe für die Religion. Wir erarbeiten gemeinsame Ziele und notwendige Abgrenzungen.	Evangelische Akademie Berlin Joachim Hodeige Tel.: 030 20355-509 E-Mail: hodeige@eaberlin.de
15.–16.06.2015 Leipzig	**Fachtagung und Bundeskonferenz Evangelischer Familienbildungseinrichtungen**	
	Die Bundeskonferenz Evangelischer Familienbildungseinrichtungen soll alle Einrichtungen und Werke unmittelbar einbinden und an der fachlichen und fachpolitischen Ausrichtung der Arbeit des Forums beteiligen. Ihr wesentlicher Auftrag ist es, Möglichkeiten zu Austausch und Vernetzung unter den Einrichtungen zu bieten und damit die fachpolitische Diskussion anzuregen. Die Treffen der Bundeskonferenz sind deshalb immer mit fachpolitischen Veranstaltungen verknüpft, die gegebenenfalls auch zur politischen Stellungnahme und/oder Positionierung genutzt werden können.	Eaf – Bundesgeschäftsstelle Berlin Tel.: 030 28395400 E-Mail: info@eaf-bund.de
17.–18.06.2015 Bad Boll	**Kommunen unter Druck Demografie-Fachtagung**	
	Wohnungsleerstände, Geschäftsaufgaben, ärztliche Unterversorgung, Einwohnerrückgang – der demografische Wandel hat viele Kommunen überrascht. Dennoch lässt sich manche Abwärtsspirale stoppen. Sie lernen dazu auf der Tagung viele gute Praxis-Beispiele kennen. Zielgruppen: Kommunale Entscheidungsträger/-innen aus Verwaltung und Räten, kommunale Fach- und Führungskräfte, alle interessierten Personen, bürgerschaftlich Engagierte.	Evangelische Akadmie Bad Boll Romona Böld Tel.: 07164 79-347 E-Mail: romona.boeld@ev-akademie-boll.de

22.–24.06.2015 Ratzeburg	**Einander verstehen – miteinander Zukunft gestalten Zur Sprachfähigkeit in Dorf und Quartier**	
	Wie können Menschen aus verschiedenen Milieus, Lebenslagen und Kulturen füreinander sprachfähig werden und gemeinsam Zusammenleben in Dorf und Quartier gestalten? Wie können wir als kirchliche Mitarbeitende sprachfähig sein und zum einander Verstehen und miteinander Gestalten beitragen? Das Seminar soll die Möglichkeit bieten, Handwerkszeug kennenzulernen, die eigene Praxis zu reflektieren und neue Ideen für die Praxis zu entwickeln.	Pädagogisch-Theologisches Institut der Nordkirche Tel.: 040 30620-1300 E-Mail: info@pti.nordkirche.de www.pti.nordkirche.de Anmeldeschluss: 20.04.2015
29.–30.06.2015 Berlin	**2. BMBF-Zukunftskongress Demografie: „Technik zum Menschen bringen“**	
	Der 2. BMBF-Zukunftskongress Demografie: „Technik zum Menschen bringen“ soll nachhaltige Impulse im Forschungsbereich der „Mensch-Technik-Interaktion im demografischen Wandel“ setzen und den Austausch der interdisziplinär aufgestellten Forschungscommunity fördern. Diskutieren Sie gemeinsam mit Politik, Forschung und Praxis neue Trends und Lösungen der Mensch-Technik-Interaktion, fachübergreifende Forschungs- und Handlungsansätze sowie laufende und künftige Fördermaßnahmen des Bundesministeriums für Bildung und Forschung.	www.mtidw.de/zukunftskongress
06.–08.07.2015	**Umbau im Bestand? Perspektiven für Wohnsiedlungen der Nachkriegszeit**	
	Ein Großteil des heutigen Mietwohnungsbestandes in Deutschland befindet sich in Wohnsiedlungen der Nachkriegszeit. Dieser Mietwohnungsbestand ist in letzter Zeit in die Jahre gekommen, und es besteht ein großer Modernisierungsbedarf. Wie sieht ein nachhaltiger Umbau der Wohngebiete aus? Welche Strategien gegen den Leerstand gibt es? Welche Konzepte gibt es in wachsenden und in schrumpfenden Städten?	Evangelische Akademie Loccum Albert Drews Tel.: 05766 81-106 E-Mail: albert.drews@evlka.de www.loccum.de
15.–17.07.2015 Bad Boll	**Tagung „Art of Hosting“ Änderungsprozesse in Kommune und Kirche anstoßen**	
	Es geht um die Kunst, Räume für gute Gespräche zu schaffen. AoH ist eine Haltung und ein Methodenschatz, der auf Beteiligung und Kooperation setzt und damit schöpferische Dialoge und energievolle Ergebnisse hervorbringt. Ziel sind kreative Lösungen für lebendige Sozial- und Lebensräume in Städten und Gemeinden.	Evangelische Akademie Bad Boll Marion Heller Tel.: 07164 79-229 E-Mail: marion.heller@ ev-akademie-boll.de www.ev-akademie-boll.de
20.07.2015	**GenerationenWohnen Demografie-Fachtagung zum Generationen-Dialog**	
	Sinkende Kinderzahlen, eine steigende Lebenserwartung sowie Veränderungen der Familienstrukturen und Lebensentwürfe wirken sich auf die Generationenbeziehungen aus. Umso mehr braucht es den Dialog und den sozialen Zusammenhalt der Generationen auch außerhalb der Familie. Dieser Dialog braucht feste Orte und Strukturen. Mehrgenerationenhäuser sowie Mütter- und Familienzentren, die einen Schwerpunkt in der Gestaltung auch außerfamiliärer Generationenbeziehungen haben, sind solche Orte. Anhand von Praxisbeispielen stellen wir die Potenziale dieser zentralen Begegnungsorte für die Kommunen vor.	Evangelische Akademie Bad Boll Marion Heller Tel.: 07164 79-229 E-Mail: marion.heller@ ev-akademie-boll.de www.ev-akademie-boll.de
September 2015 – Juni 2016	**15-tägiger Qualifizierungskurs Seniorenarbeit: Leinen los! Neue Welten in der Arbeit mit Älteren entdecken**	
	Zielsetzung des fundierten und praxisbezogenen Qualifizierungskurses ist die Erweiterung der professionellen Handlungskompetenz in der Arbeit mit älteren und hochaltrigen Erwachsenen, auch unter dem Fokus, verschiedene Generationen miteinander zu vernetzen. Die erworbene Handlungskompetenz befähigt, im bestehenden Tätigkeitsfeld neue Akzente und Schwerpunkte zu setzen und das Feld der Arbeit mit Älteren bedarfsgerecht zu gestalten.	Fachstelle Alter der Nordkirche Petra Müller Tel.: 0431 55779140 E-Mail: petra.mueller@ senioren.nordkirche.de Anmeldeschluss: 17. Juli 2015

Nehmen Sie sich Zeit für Bildung im Erwachsenenalter!

Nehmen Sie sich Lesezeit. Bereichern Sie Ihr Berufsleben. Bleiben Sie kontrovers.

forum erwachsenenbildung berichtet viermal im Jahr aus evangelischer Perspektive über aktuelle Themen der Erwachsenenbildung, bietet konkrete Anregungen für die Praxis und stellt ausgesuchte Filme und Fachbücher vor.

Unsere Empfehlung: Ein Jahresabonnement für jeweils vier Ausgaben der *forum erwachsenenbildung* inklusive Zugang zur Online-Ausgabe. Weitere Informationen unter www.waxmann.com/forumerwachsenenbildung

Die nächsten Themen für 2015:

Heft 2/2015: Diskriminierung auf der Spur
Heft 3/2015: Bilder, die bewegen
Heft 4/2015: Praxiswissen entwickeln

Impressum

forum erwachsenenbildung
Die evangelische Zeitschrift für Bildung und Lebenslauf

48. Jahrgang, Heft 1/2015
ISSN 1433-769X

Herausgegeben von der
Deutschen Evangelischen Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung e.V. (DEAE)
Heinrich-Hoffmann-Str. 3, 60528 Frankfurt am Main
Tel.: 069 67869668-307, Fax: -311
E-Mail: info@deae.de
www.deae.de

in Zusammenarbeit mit dem
Comenius-Institut
Evangelische Arbeitsstätte für Erziehungswissenschaften e.V.
Schreiberstraße 12, 48149 Münster
Tel.: 0251 98101-0, Fax: -50
E-Mail: info@comenius.de
www.comenius.de

„forum erwachsenenbildung" führt die bis 1996 erschienene Zeitschrift „Nachrichtendienst" in veränderter Gestalt fort und ist Mitglied im Gemeinschaftswerk Evangelischer Publizistik GmbH.

Redaktionsbeirat:
Martin Becher, Annette Berger, Karola Büchel, Gerrit Heetderks, Dr. Klaus Heuer, Dr. Karin Jurczyk, Dr. Steffen Kleint, Prof. Dr. Ulrich Klemm, Dr. Hans Jürgen Luibl, Prof. Dr. Arnulf von Scheliha, Dr. Freimut Schirrmacher, Andreas Seiverth.

Redaktion und Schriftleitung:
Dr. Steffen Kleint

Herstellung, Verlag und Vertrieb:
Waxmann Verlag GmbH
Steinfurter Straße 555, 48159 Münster

Leserservice:
Daniela Langer
Tel.: 0251-26504-23
Fax: 0251-26504-26
E-Mail: langer@waxmann.com

Bezugsbedingungen für ein Jahresabonnement (4 Ausgaben) der forum erwachsenenbildung: € 25,– (zzgl. Versandkosten); ermäßigtes Abonnement für Studierende: € 20,– (zzgl. Versandkosten), bitte gültige Studienbescheinigung beilegen. Das Abonnement läuft bis auf Widerruf, zumindest jedoch für ein Kalenderjahr. Die Kündigungsfrist beträgt sechs Wochen zum Jahresende.
Einzelhefte können für € 9,90 (inkl. Versandkosten) bezogen werden.

Bildnachweise:
Titelbild, S. 4: © Zbynek Jirousek / fotolia.com; S. 15: © Dennis Skley / flickr, CC BY-ND 2.0 DE; S. 17 oben: © Nordkolleg Rendsburg; S. 17 unten: © Andreas Denker; S. 21: © wissenschaftsjahr / flickr, CC BY 2.0; S. 26: © Stephanie Hofschlaeger / pixelio.de; S. 27: © anyaberkut / fotolia.com; S. 30: © istock.com/Coqrouge; S. 31: © istock.com/Kuzma; S. 39: © istock.com/kzenon; S. 43: © Andreas Kollmorgen / flickr, CC BY 2.0; S. 45: © babimu / fotolia.com; S. 46: © Michael Panse / flickr, CC BY-ND 2.0; S. 48 oben: © istock.com/barsik; S. 48 unten: © istock.com /Claudiad