



universität
wien

Dissertation

Titel der Dissertation

Frauen in ehrenamtlichen Leitungsfunktionen

Symbolische, biographische und institutionell-strukturelle Eckpunkte

Dargestellt am BDKJ -Diözesanverband Augsburg und seinen Untergliederungen

Verfasserin:

Mag. theol. Ursula Schell

Angestrebter akademischer Grad

Doktorin der Theologie (Dr. theol)

Wien, im April 2009

Studienkennzahl: A 080011

Dissertationsgebiet lt. Studienblatt: Dr.-Studium der Theologie (Kath.) Fachtheologie (kath.)

Betreuer: Prof. DDr. Paul M. Zulehner

Für meine Eltern Thea und Albert Schell

Inhaltsverzeichnis:

Inhaltsverzeichnis:	3
Vorwort und Dank	8
I. Die Ausgangssituation	10
1. Die Entwicklung des Themas	10
2. Die Strukturierung des Forschungsprozesses	11
2.1. Die methodische Vorgehensweise: Sehen - Urteilen - Handeln.....	13
2.2. Systemischer Ansatz	15
2.2.1. Symbolische Ebene	17
2.2.2. Biographische Ebene.....	23
2.2.3. Institutionelle Ebene	28
II. SEHEN:	
Veränderter gesellschaftlicher und kirchlicher Kontext als Herausforderung für Jugendverbandsvorstände	31
1. Der BDKJ Diözesanverband Augsburg und seine Mitgliedsverbände	31
1.1. Die Struktur des BDKJ und seine Aufgaben	31
1.2. Leitungsämter in den Verbänden und damit verbundene Aufgaben	33
1.2.1. Aufgaben von Leitung	33
1.2.2. Leitung in den Mitgliedsverbänden des BDKJ.....	35
1.2.3. Leitung in den Kreis- und Stadtverbänden des BDKJ.....	36
2. Jugendverbände im veränderten gesellschaftlichen Kontext.....	36
2.1. Die Veränderung der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen	36
2.1.1. Demographische Veränderungen	37
2.1.2. Pluralisierung der Lebensformen und Wandel der Geschlechterrollen.....	38
2.1.3. Krise der Erwerbsarbeitsgesellschaft und Notwendigkeit neuer Definitionen von Arbeit.....	42
2.1.4. Ungleichheit der Lebens- und Zukunftschancen	45
2.1.5. Gesellschaftlicher Wertewandel und Vielfalt der Jugendkulturen	48
2.2. Veränderung der Rahmenbedingungen in der Jugendhilfe	52
2.2.1. Zunahme der Anbieter in der Jugendhilfe.....	52
2.2.2. Professionalisierung der Jugendhilfe	53
2.2.3. Umstellung der Förderungspraxis	54
3. Jugendverbände im veränderten kirchlichen Kontext.....	55
3.1. Die Ausgangssituation für Mädchen und Frauen in einem Ehrenamt	55
3.1.1. Erinnerung , Geschichtsschreibung, „Heilige Schrift“ und die Frauen	56
3.1.2. Männlich geprägte Theologie und Bilder	60
3.1.3. Wenige weibliche Vorbilder - Keine Frauen in Leitungsfunktionen	64
3.1.4. Engagementpotential, Erwartungen und Kritik an Kirche und Spiritualität.....	67
3.2. Jugendverbände und Jugendpastoral im kirchlichen Kontext	70
3.2.1. Entstehung und pastorale Ausrichtung von BDKJ und seinen Verbänden	70
3.2.2. Die (kirchen-) rechtliche Struktur der Jugendverbände.....	76
3.2.3. Die Aufgliederung der Jugendarbeit in der Diözese Augsburg	79
3.2.4. Vakanz bei Ämtern der „geistlichen Verbandsleitung“	80
4. Zusammenfassung: Sich ergebende Leitfragen	82

III. URTEILEN:

Ehrenamt unter neuen gesellschaftlichen und kirchlichen Bedingungen 83

1. Neue Entwicklungen zum Ehrenamt – Ein Überblick..... 83

1.1. „Ehrenamt“ ein unscharfer Begriff..... 83

1.2. Wiederentdeckung des Ehrenamtes 87

1.3. Ehrenamt im Spiegel der Forschung 92

1.3.1. Engagementquote, Engagementpotential und Rahmenbedingungen..... 92

1.3.2. Engagementfelder, Anforderungen und Organisationsstrukturen..... 94

1.3.3. Motivations- statt Organisationsbindung 96

1.3.4. Zugangswege, -hindernisse und Einstiegshilfen 97

1.4. Frauen in Funktionen des „sozialen und politischen Ehrenamtes“ 99

1.4.1. Geschichtliche Entwicklung des sozialen und politischen Ehrenamtes 99

1.4.2. Die geschichtliche Entwicklung des Ehrenamtes und die Frauen 101

1.4.3. Auswirkungen der Geschichte auf das Bild des Ehrenamtes heute 102

2. Das Projekt „Lustvoll im Amt“ im BDKJ Diözesanverband Augsburg 103

2.1. Die Ausgangssituation 103

2.1.1. Bildungsarbeit und Politik zur Frauenförderung 103

2.1.2. Frauen als Mandatsträgerinnen in den Jugendverbänden 105

2.1.3. Herausforderungen für ehrenamtliche Leitungen als Ausgangspunkt 106

2.2. Die politische Umsetzung der Projektidee 107

2.2.1. Zielsetzung und Zielgruppe des Projektes 108

2.2.2. Struktur des Projektes 109

2.2.3. Arbeitsweise des Projektes 110

2.2.3.1. Teilnehmerinnenorientierung 110

2.2.3.2. Die Mandatsträgerinnen als Subjekt ihres eigenen Lernens 110

2.2.3.3. Kompetenzansatz 110

2.2.3.4. Ganzheitliches Arbeiten 110

2.2.3.5. Analyse der strukturellen Bedingungen 111

2.2.3.6. Lebensweg- und Laufbahnplanung als Ziel, Inhalt und Methode 111

2.2.4. Die Umsetzung der Ziele im Projektverlauf 112

2.2.4.1. Vorbereitung, Ausbildung und Begleitung der Mentorinnen 113

2.2.4.2. Ausbildung und Begleitung der Mandatsträgerinnen 113

2.2.4.3. Qualifikationsmöglichkeiten zum Thema Leitung 114

2.2.4.3. Mentoring als Aufbau einer Unterstützungskultur 114

2.2.4.4. Sichtbarmachen der Qualität ehrenamtlicher Arbeit 115

2.2.4.5. Verbesserung der Rahmenbedingungen des Engagement 115

2.2.4.6. Öffentlichkeitsarbeit und Dokumentation der Ergebnisse 116

2.2.4.7. Abschlussfeier 116

2.3. Erste Ergebnisse und Weiterarbeit im BDKJ 117

3. Biographische Interviews: Die Auswirkungen des Ehrenamtes auf die eigene Persönlichkeitsentwicklung und Lebensplanung 119

3.1. Biographie im Spannungsfeld von Erfahrung, Erinnerung, Erzählung und Zukunftsgestaltung 119

3.2. Persönliche Entwicklungen und ihre Bedeutung für die Übernahme eines Leitungsamtes 120

3.2.1. Herkunftsfamilie und persönliche Entwicklung im Jugendverband 120

3.2.1.1. In der Herkunftsfamilie ist kirchliches Engagement unwichtig und unbekannt 120

3.2.1.2. In der Herkunftsfamilie ist kirchliches Engagement bekannt und wird wertgeschätzt 122

3.2.1.3. Schwierige soziale und familiäre Verhältnisse 123

3.2.2. Werdegang im Jugendverband 125

3.2.2.1. Die „klassische Verbandskarriere“ 126

3.2.2.2. Die „Quereinsteigerinnen“ 128

3.2.3. Motivationen zur Übernahme des Amtes 128

3.2.3.1. Eigene Fähigkeiten einbringen, Selbstwirksamkeit und Gestaltungsspielräume 128

3.2.3.2. Interessante Menschen und Erweiterung der Beziehungen 130

3.2.3.3. Eigene Anliegen voranbringen und Mängel beheben 131

3.2.3.4. Eigene gute Erfahrungen weitergeben 132

3.2.3.5. Spiritualität	133
3.2.4. Unterstützungssysteme	133
3.2.4.1. Unterstützung durch Personen im näheren Lebensumfeld	133
3.2.4.2. Unterstützung durch Vorbilder	134
3.2.4.3. Unterstützung durch Fortbildungs- und Austauschangebote	135
3.3. Leitungsprioritäten und -ziele und ihre Umsetzung im Amt	135
3.3.1. Persönliche Leitbilder und ihre Umsetzung im Amt	135
3.3.1.1. Eigene Fähigkeiten und Selbstwirksamkeit	136
3.3.1.2. Zuverlässigkeit, Durchhaltevermögen und hohes Verantwortungsethos	137
3.3.1.3. Situativer und kommunikativer Führungsstil	138
3.3.1.4. Bildungs- und Schulungsarbeit	141
3.3.1.5. Meinungsbildung, Mitbestimmung und Interessensvertretung	142
3.3.1.6. Gesamtrahmen und Strukturen	144
3.3.1.7. Angenehme Arbeitsatmosphäre und Platz für Persönliches	145
3.3.2. Unterschiedliches Leitungsverhalten bei Haupt- und Ehrenamtlichen	146
3.3.2.1. Leitungsverhalten bei Ehrenamtlichen	147
3.3.2.2. Leitungsverhalten bei Hauptamtlichen	148
3.3.2.3. Fachaufsicht und Konflikte - Zusammenarbeit mit Hauptamtlichen	150
3.3.3. Engagement und Grenzen	153
3.3.3.1. Verantwortungsethos und „über die eigenen Grenzen gehen“	153
3.3.3.2. Herausforderung und Überforderung	156
3.3.3.3. Gestaltung der Übergänge – Innovation und Tradition	157
3.3.3.4. Zusammenarbeit und Konflikte in Leitungsteams	159
3.3.3.5. Vielfältige Strukturen und ihre Tücken	162
3.4. Bedeutung des Engagements für die eigene Persönlichkeitsentwicklung	164
3.4.1. Selbst- und Frauenbild	164
3.4.2. Berufliche Entwicklung	168
3.4.3. Spiritualität und Kirche	170
3.4.4. Gesellschaft und Politik	172
3.5. Bedeutung des Engagements für die eigene Lebensplanung	176
3.5.1. Relevante Werte für die weitere Lebensplanung	176
3.5.2. Motivation zur Übernahme von Leitungsfunktionen durch das Ehrenamt	184
4. Zusammenfassung: Mögliche Ansatzpunkte	189
IV. HANDELN:	
Systemische Ansätze zum Ehren - Amt	190
1. Symbolische Ebene: Deutungsräume	191
1.1. Die Bedeutung der „symbolischen Ordnung“ für Frauen	191
1.1.1. „Symbolische Ordnung“ und die Identitätsbildung von Frauen	192
1.1.2. Der Ansatz der italienischen Philosophinnengruppe Diotima	194
1.2. Selbstverständnis und Leitungsverständnis als Ausdruck der Sozialgestalt von Verband	201
1.2.1. Ehrenamtlichkeit	202
1.2.2. Persönlichkeit, Würde und Demokratie	206
1.2.3. Biblische und theologische Ansätze zu Leitung	210
1.3. Frauen und Leitung	214
1.3.1. Die Bedeutung des Frauenbildes für Frauen in Leitungsfunktionen	214
1.3.1. Frauen in „Leitungsfunktionen“ der frühen christlichen „Gemeinden“	217
1.3.3. Autorisierung von Frauen in der Kirchengeschichte	224
1.3.4. Frauen und Repräsentation	226
1.3.5. Leitbilder weiblichen Leitungshandelns	229
1.4. Frauen und Macht	232
1.4.1. Positionsmacht	232
1.4.2. Demokratische Macht	234
1.4.3. Gestaltungsmacht	235
1.4.4. Persönliche Autorität und Überzeugungskraft	237
1.4.5. Macht und die Förderung von Frauen	238
1.4.6. Macht als negativ besetztes Tabuthema	241
1.4.7. Macht, Verantwortung und Kritikfähigkeit	242

1.5. Spiritualität als Inspiration und Unterstützung für Leitungen	244
1.5.1. Empowerment für Frausein, Gottesbeziehung und eigene Berufung	244
1.5.2. Kraftquelle für Wegbegleitung, Gemeinschaft und kulturelle Inkarnation	248
1.5.3. Spirituelle Kompetenz, Aufrichten, Prophetie und Weltgestaltung	254
1.6. Tätigsein jenseits der Erwerbsarbeit neu denken	258
1.6.1. Arbeit als Schöpfungsauftrag	259
1.6.2. Arbeiten, Herstellen und Handeln bei Hannah Arendt	260
1.6.3. „Weiberwirtschaft“	262
1.6.4. „Solidarität –Chance für die Zukunft“ ein Ansatz des BDKJ	263
1.6.5. „Spaß“ als Ansatzpunkt für die Theologie	265
2. Biographische Ebene: Entwicklungs- und Handlungsräume.....	267
2.1. Identitätsbildung von Frauen	267
2.1.1. Grundlagen der Identitätsbildung	268
2.1.2. Sehnsucht, Motivationen als eigener Ausdruck „personaler Identität“	270
2.1.3. Mentoring zur Persönlichkeits- und Kompetenzentwicklung	272
2.2. Lern- und Entwicklungsräume für Frauen in der Jugendverbandsarbeit	277
2.2.1. „Bildung“ in der Jugendverbandsarbeit	277
2.2.1.1. Persönlichkeitsentwicklung und Selbst-Bildung	277
2.2.1.2. Gruppen, soziale Lernräume und Selbst-Sozialisation	280
2.2.1.3. Ausbildungskonzepte für Verantwortliche	281
2.2.2. Interkulturelles Lernen	283
2.2.2.1. Verschiedene „Jugendkulturen“	283
2.2.2.2. Frauen und Männerkulturen	285
2.2.2.3. Globale Kulturen	287
2.3. Weiterbildungskonzepte und Begleitung für Vorstände	289
2.3.1. Qualitätsentwicklung, -überprüfung und -verbesserung	289
2.3.2. Einführung neuer Vorstände und „Leitungsentwicklung“	291
2.3.3. Zielfindung und „Visionsarbeit“	293
2.3.4. Räume des Austauschs als „Leitungsentwicklung“	296
2.4. Im Ehrenamt erworbene Schlüsselqualifikationen.....	297
2.4.1. Ergebnisse des Projektes "Lustvoll im Amt"	297
2.4.2. Ergebnisse der Ehrenamtskampagne	298
2.4.3. Ergebnisse der biographischen Interviews	299
2.4.3.1. Reifung und Weiterentwicklung als Persönlichkeit	299
2.4.3.2. Entwicklung von Leitungs-, Sozial- und Methodenkompetenz in Systemen	299
2.4.4. Zusammenfassung der erworbenen Kompetenzen	303
2.5. Anerkennung.....	303
2.5.1. Entwicklung einer Anerkennungskultur	303
2.5.2. „Innere“ Anerkennung	304
2.5.2.1. Eigene und gegenseitige Wertschätzung der Arbeit	305
2.5.2.2. Übereinstimmung von eigenen und verbandlichen Werten	305
2.5.2.3. Qualifizierungsmöglichkeiten als Anerkennung	307
2.5.2.4. „Sozialer Mehrwert“	308
2.5.2.5. „Dankeschön-Kultur“	308
2.5.2.6. Spirituelle Formen der Anerkennung	309
2.5.3. „Äußere“ Anerkennung	309
2.5.3.1. Öffentlichkeitsarbeit und Interessensvertretung	309
2.5.3.2. Darstellung und Nachweis der erworbenen Kompetenzen	310
2.5.3.3. Preisverleihungen als Form der öffentlichen Anerkennung	311
2.5.3.4. Gratifikationen	313
3. Institutionelle Ebene: Prozesse und Rahmenbedingungen	313
3.1. Ecclesia semper reformanda – Kirche als lernende Organisation	314
3.1.1. „Zeichen der Zeit“ im Spannungsfeld von Kontinuität und Veränderung	314
3.1.2. Gender Mainstreaming als Analyseinstrument?	317
3.2. Hauptamt und Ehrenamt	320
3.2.1. Verschiedene Zugänge und Qualitäten von Ehren- und Hauptamtlichen	320
3.2.2. Aufgaben der ehrenamtlichen MandatsträgerInnen	323
3.2.3. Aufgaben der Hauptamtlichen	325

3.2.4. Hilfen zur Zusammenarbeit von Ehren- und Hauptamtlichen.....	326
3.3. Selbstverantwortung und Selbstorganisation.....	327
3.3.1. Selbstorganisation des Verbandes:.....	328
3.3.2. Selbstorganisation der Vorstandsarbeit:	329
3.3.3. Selbststeuerung und Selbstverantwortung der Mandatsträgerin	332
3.3.4. Förderung der Selbstorganisation der Mitglieder	333
3.4. Gestaltung des Dialoges	335
3.4.1. Vielfalt als Chance begreifen	336
3.4.2. Lebendige Formen der Kommunikation und Management von Konflikten	338
3.5. Transparenz und Partizipation	344
3.5.1. Partizipation: Zugangs- und Teilnahmemöglichkeiten	344
3.5.2. Partizipation: Mitgestaltung und Mitbestimmung der Verbandsarbeit	346
3.5.3. Gesellschaftliche und kirchliche Partizipation	348
3.6. Veränderung der strukturellen Bedingungen und ihrer Ausgestaltung	351
3.6.1. Überprüfung der Strukturen auf Effektivität und Zielführung.....	351
3.6.2. Ansätze zur Veränderung der Gremienkultur	352
3.6.3. Netzwerke für Frauen.....	356
3.7. Verbesserung gesellschaftlicher und kirchlicher Rahmenbedingungen	357
4. Ein Ausblick.....	358
V. Abkürzungsverzeichnis	362
VI. Quellenverzeichnis und Literaturverzeichnis.....	363
VII. Lebenslauf:	380

Vorwort und Dank

Als Vorsitzende und Geistliche Begleiterin des Diözesanverbandes des BDKJ (Bund der Deutschen Katholischen Jugend) in der Diözese Augsburg war ich immer wieder begeistert vom Engagement, der Kreativität, der Professionalität und innovativen Kraft, die ich in den verschiedenen Mitglieds- und Kreisverbänden des BDKJ vorgefunden habe. Leider wird dieses Engagement in den Kommunen, Schulen und der Pastoral der Gemeinden vor Ort wenig unterstützt, so dass Jugendverbände ihre Aufgaben oft aus eigener Kraft schultern müssen. Den ehrenamtlichen Leitungen kommt in diesem Zusammenhang eine wichtige Bedeutung zu. In meiner Amtszeit (1995-2001) wurde vom BDKJ-Diözesanverband Augsburg das Projekt „Lustvoll im Amt“ für Frauen in ehrenamtlichen Leitungsfunktionen durchgeführt. Als eine der Projektleitungen entwickelte ich gemeinsam mit meiner jeweiligen Kollegin die Konzeption, übernahm die Durchführung im Zeitraum von 1996-2000, die Weiterentwicklung und Auswertung im Rahmen des Aktionsprogramms „Ehrenamt“ des Bayerischen Jugendrings und die Weiterarbeit in den verschiedenen Gremien des BDKJs auf Diözesan-, Landes- und Bundesebene. In diesem Zeitraum trug das Projekt auch zu meiner „Lust“ im Amt wesentlich bei. Darüber hinaus machte die Arbeit im Projekt eine intensive Auseinandersetzung mit den verschiedenen wissenschaftlichen Diskussionen zum „freiwilligen Engagement“ notwendig. Im Projektverlauf wurde klar, dass die kirchlichen Jugendverbände wichtige Impulse für die gesellschaftliche und kirchliche Diskussion zum Ehrenamt einbringen könnten, dass die erarbeiteten Ergebnisse aber selten in die wissenschaftlichen Diskussionen einfließen.

Da ich nach der Vorstandszeit im BDKJ eine Promotion in Angriff nehmen wollte, entschloss ich mich am Thema „Frauen in ehrenamtlichen Leitungsfunktionen“ weiterzuarbeiten. Es war mein Anliegen einerseits die gesammelten Ergebnisse des Projektes „Lustvoll im Amt“ in einen größeren wissenschaftlichen Zusammenhang zu stellen und zu überprüfen, andererseits wollte ich an bestimmten Fragestellungen, die während der Projektzeit immer wieder zur Sprache gekommen waren, wissenschaftlich vertieft weiterarbeiten. So war z.B. im Projekt deutlich geworden, dass bestimmte Bilder und Prämissen, Rollenzuschreibungen, Rahmenbedingungen und eigene Anforderungen die Frauen immer wieder einholten. In Gesprächen wurde eine tiefe Verwurzelung in den (Frauen-)Bildern der christlich-abendländischen Tradition deutlich, so dass es manchmal den Anschein hatte, als ob diese unverrückbar festgeschrieben seien. Als Theologin weckten das Zusammenspiel zwischen tradierten christlichen Bildern, eigener Biographie, aktuellem Handeln und institutionellen Rahmenbedingungen mein Interesse und warf Fragen auf, die ich in der vorliegenden Promotion bearbeite.

Eine Promotion hat einerseits ein wenig den Charakter eine Schwangerschaft und Geburt. Die Freude ist groß, dass etwas Neues entsteht, doch manchmal treten unerwartete Schwierigkeiten und Komplikationen auf, die nicht nur in der eigenen Hand liegen. Aber langsam wächst das „Kind“, die Konturen zeichnen sich ab und es nimmt Form und Gestalt an. Andererseits entspricht die eigene Rolle eher die der „Schöpferin oder Töpferin“, die das noch konturlose Material immer wieder neu durchknetet und formt, Unreinheiten und Blasen entfernt, neue Entwürfe macht und alte verwirft und so allmählich das Werk gestaltet, so dass es irgendwann behutsam ans Licht kommen kann. Wichtig im Prozess sind auch die verschiedenen „Hebammen“ und „Geburtshelfer“, die die Schwangerschaft begleiten und das Wachsen unterstützen.

So möchte ich zuerst meinem Mann Franz Geist-Schell danken, der mich immer wieder aufgemuntert und unterstützt hat und mir bei der Transkription der Interviews und beim Korrekturlesen half, ebenso meinen Kindern David und Hannah, die mich jenseits von wissenschaftlichen Elfenbeintürmen tagtäglich

lich an ihrem Leben und somit an einem Ausschnitt der Realitäten Jugendlicher mit allen Hoffnungen und Schwierigkeiten teilnehmen lassen.

Ein sehr großer Dank gilt Prof. DDr. Zulehner, der sich auf dieses Projekt eingelassen hat, manchmal mehr an mich und ein gutes Ergebnis glaubte als ich selbst, mich immer wieder ermutigt und unterstützt hat, meinen eigenen (wissenschaftlichen) Weg zu finden und zu gehen.

Ganz herzlich danken möchte ich auch Fr. Prof. Dr. Gabriel, die bereit war, die Zweitkorrektur zu übernehmen, mir die verschiedensten Hindernisse zum Scheinerwerb aus dem Weg räumte und sehr wertschätzend die verschiedensten persönlichen und kulturellen Kompetenzen in die theologischen Auseinandersetzungen ihres Seminars einband.

Danken möchte ich auch allen Frauen, die sich für die biographischen Interviews zur Verfügung gestellt haben, bereit waren sich zu öffnen und mich an ihrem Leben, ihren Gedanken, Deutungen und Erfahrungen teilnehmen ließen, ihre Sicht konnte viel zur Erleuchtung des Hintergrunds und zur Entwicklung der Argumentation der Arbeit beitragen; sowie den (Mit)Projektleiterinnen, Mentorinnen und Mandatsträgerinnen im Projekt „Lustvoll im Amt“, die mit ihren Erfahrungen im Ehrenamt, ihren Ideen und Fragen den ersten Impuls für diese Arbeit gaben. Ohne sie alle wäre die vorliegende Arbeit nicht möglich gewesen

Einen unterstützenden Rahmen boten auch meine regelmäßigen Treffen mit fünf Promoventinnen unterschiedlichster Fachbereiche die ebenfalls neben Beruf und / oder Familie ihre Doktorarbeit schulterten und immer wieder inspirierende Denk- und Diskussionsanstöße gaben.

Darüber hinaus danke ich auch meiner Schwester, meiner Frauengruppe, den Vorständen des KDFB – Diözesanverbandes und des KDFB-Zweigvereins Univiertel und der ökumenischen Fraueninitiative Augsburg für ihre Solidarität, die vielen gemeinsamen Gespräche, Projekte und Aktionen zum Thema Frau in Kirche und Gesellschaft sowie für die Freundschaft und Verbundenheit seit vielen Jahren.

Ein Dank gilt auch der Diözese Augsburg, die bereit war für einen Teil der Promotionszeit meine Arbeitszeit zu reduzieren und meinen beiden Arbeitsstellen dem Pastoral-Seminar für ehrenamtliche Laiendienste / Fachbereich Gemeindeentwicklung und dem Katholischen Deutschen Frauenbund, die mir Raum und einen Rahmen gaben um mit neuen Zielgruppen erste Ideen und Ergebnisse in der Praxis zu diskutieren und zu erproben, sowie im kollegialen Miteinander Ansatzpunkte zu entwickeln.

Ein Dank gilt den Professorinnen Dr. Sabine Demel und Dr. Ursula Nothelle-Wildfeuer, sowie Dr. Regina Polak, Dr. Andreas Kampmann-Grünwald, Dr. Thomas Wienhardt, Rosemarie Langhammer und Kathrin Kovar, die mir bereitwillig Unterlagen, unveröffentlichte Manuskripte und Diplomarbeiten zur Verfügung stellten. Unterstützend war auch der Ausbildungsgang in systemischer Pädagogik von Christiane Bauer dem ich den Zugang zur Systemtheorie verdanke und die Klausuren mit Sabine Müller, die mir das wertorientierte Qualitätsmanagement näher brachten. Ein Dank gilt auch Ludwig Hörmann und Dr. Anna Hennersperger für ihre Hilfe bei der länderübergreifenden Einzahlung von Studiengebühren.

Augsburg , im April 2009

Ursula Schell

I. Die Ausgangssituation

1. Die Entwicklung des Themas

Es findet sich zwar sowohl in Kirche wie in der Gesellschaft eine rein verbale Wertschätzung des Ehrenamtes und eine inflationäre Betonung der Wichtigkeit ehrenamtlichen Engagements, doch diese Wertschätzung endet schnell, wenn tragfähige Strukturen der Unterstützung und Mitgestaltung oder interessante Rahmenbedingungen für ehrenamtliches Engagement angefragt sind. Gerade Frauen werden oft als billige Manövriermasse für alle gesellschaftlichen und kirchlichen Felder gesehen, wo unentgeltliche, gemeinnützige, soziale Arbeit eingefordert wird, ohne dass sie Einfluss auf die Entscheidungen und strukturellen Bedingungen nehmen könnten, die mit ihrem ehrenamtlichen Arbeitsfeld verbunden sind. In der Diskussion um das Ehrenamt wird oft kaum wahrgenommen, dass gerade die Biographien von Frauen in den letzten Jahrzehnten einem epochalen gesellschaftlichen Wandel unterworfen waren, der auch große Veränderungen für die Motivationen und Anliegen im Ehrenamt zur Folge hatte. Junge Mädchen und Frauen sind heute, was ihren Bildungsgrad anbelangt, den Jungen und Männern gleichgestellt, haben sie in der schulischen Bildung sogar überrundet. Nachdem Bildung in verstärktem Maße eine der Schlüsselkompetenzen für gesellschaftlichen Aufstieg und Beteiligung am Arbeitsmarkt ist, sind die jungen Mädchen und Frauen damit auf dem besten Weg auch im Bereich der Erwerbsarbeit den ihnen entsprechenden Platz zu erobern. Dass dies noch nicht in allen Fällen gelingt, hat mit inneren kulturell gewachsenen Bildern und äußeren Rahmenbedingungen zu tun, die weit über die Entscheidungsmöglichkeit der einzelnen Frau in ihrer jeweiligen Situation hinausgehen. Die Sozialisationsforschung spricht heute bei weiblichen Biographien von einer „doppelten Sozialisation“, die junge Mädchen andere Strategien der Lebensgestaltung wählen lässt und eine andere Prioritätensetzung zur Folge hat, als dies bei jungen Männern der Fall ist. Ob dies im Einzelfall auf andere gesellschaftliche Optionen und Vorstellungen von sinnvollem Tun der jeweiligen Frau, tief verwurzelten kulturellen Bildern von Weiblichkeit und Männlichkeit, die nicht so schnell aufgelöst werden können oder auf männlich geprägte gesellschaftliche Rahmenbedingungen zurückgeht, lässt sich wohl immer nur unter einem gewissen eingegrenzten Blickwinkel wissenschaftlich untersuchen. Die vorliegende Arbeit versucht dies aus dem Blickwinkel des ehrenamtlichen Engagements junger Frauen in Leitungsfunktionen von kirchlichen Jugendverbänden.

Der BDKJ-Diözesanverband Augsburg führte im Zeitraum von 1996 -2000 das Projekt „Lustvoll im Amt“. Es wollte einerseits Frauen das notwendige Know-how und entsprechende Strategien für ihre Leitungsfunktionen vermitteln und sie durch eine Mentorin in ihren Ämtern unterstützen, andererseits die veränderten Motivationen und die strukturellen Rahmenbedingungen untersuchen und gegebenenfalls in den Verbänden und deren Umfeld Entwicklungen anstoßen um Ehrenämter attraktiv zu erhalten bzw. zu machen. Die Auswertung der Erfahrungen des Projektes ergab eine Reihe von Fragestellungen, die eine intensivere Untersuchung wünschenswert erscheinen ließen. Diese Fragen legten den Verdacht nahe, dass Frauen in ihren Ämtern Bilder, Deutungszusammenhänge und Rahmenbedingungen vorfinden, die ihnen den Zugang zu Leitungsfunktionen erschweren bzw. diese in der persönlichen Wahl unattraktiv erscheinen lassen. Gerade das kirchliche weibliche Ehrenamt war vom traditionellen Mädchen und Frauenbild des dienenden sozialen Ehrenamtes stark geprägt. Es eignet sich deshalb gut um festzustellen, ob ein Wandel in den Motivationen und Vorstellungen von jungen Frauen im Ehrenamt feststellbar ist. Da verschiedene Ehrenamtsstudien deutlich machen, dass die Motivation für die Übernahme eines Ehrenamtes aber auch mit dem Wunsch verbunden wird, eigene Entwicklungs- und Gestaltungsräume zu erhalten, besteht die Gefahr, dass das kirchliche Ehrenamt in der Konkurrenz mit anderen

Trägern auf Dauer als unattraktiv erscheint. Es wird deshalb in dieser Arbeit der Entstehungsgeschichte bestimmter (Frauen-)Bilder, ihrer kulturellen Wurzeln sowie deren Auswirkungen in der heutigen Zeit nachgegangen. Um die je eigene Sicht der Mädchen und jungen Frauen einfließen zu lassen, werden in biographischen Interviews die Deutungen und Leitbilder für ihr Leitungshandeln untersucht. Darüber hinaus wird immer wieder die Verbindung zwischen Individuum und den strukturellen Rahmenbedingungen hergestellt. Diese Sicht ermöglicht eine Erweiterung und Ergänzung des sonst stark von Männern geprägten verbandlichen, gesellschaftspolitischen und kirchlichen Blickwinkels.

Das ehrenamtliche Engagement heute bietet Mädchen und jungen Frauen oft eigene Erprobungsräume ihrer Fähigkeiten und eröffnet ihnen neue Möglichkeiten auch in neue, lange Zeit nur von Männern ausgefüllte Räume und Tätigkeiten des „politischen Ehrenamtes“ vorzustoßen. Ehrenamtliches Engagement kann so einerseits für die eigene Lebensplanung wichtige Impulse geben und wichtige Schlüsselqualifikationen vermitteln, andererseits kann es auch für die Träger neue Chancen eröffnen, da Frauen in ihre Leitungsfunktionen neue Werte mit einbringen und neue gesellschaftliche und kirchliche Impulse geben. Ehrenamtlich Engagierte haben eine, aus ihrer Freiwilligkeit und Selbstorganisation erwachsende, innere Unabhängigkeit und können so den jeweiligen Trägern in ihrer Leitungstätigkeit neue Blickwinkel eröffnen. Damit diese allerdings zum Tragen kommen können, ist die Bereitschaft der Träger / Institutionen zur eigenen Veränderung und Weiterentwicklung eine wichtige Voraussetzung. Nur so können sie neue Vorstellungen und Visionen zum Ehrenamt entwickeln, die über wirtschaftliche Überlegungen zur Gewinnung eines Kontingents an billigen Hilfskräften hinausgehen.

Um diesen verschiedenen Blickpunkten gerecht zu werden, untersucht die vorliegende Arbeit auf der symbolischen, biographischen und institutionellen Ebene die jeweiligen Bilder für ehrenamtliche Engagement und entwickelt Eckpunkte für die Zukunft. Es werden die gesellschaftlichen und kirchlichen Herausforderungen für Leitende in den Blick genommen und die Bedeutung des ehrenamtlichen Engagements für die eigene Persönlichkeitsentwicklung und Lebensplanung untersucht. Da die Entwicklung von Kompetenzen wie z.B. Verantwortungsbewusstsein, Selbstständigkeit, Team- und Handlungsfähigkeit sowohl für die eigene Biographie Schlüsselkompetenzen sind als auch für die jeweiligen Träger sowie für Kirche und Gesellschaft eine große Bedeutung haben, werden im Anschluss daran gesellschaftspolitische und pastorale Ansätze entwickelt, wie mit dem vorhandenen Potential an personellen und ideellen Ressourcen im Ehrenamt durch entsprechende Bilder, Werte, Inhalte und Rahmenbedingungen konstruktiv umgegangen werden kann. Die Arbeit geht von einer gegenseitigen Abhängigkeit der verschiedenen Fragen aus, deshalb wird ein systemischer Ansatz gewählt, der die „symbolische Ebene“ mit der biographischen und institutionell / strukturellen verschränkt. Werden die entwickelten Eckpunkte ernst genommen, muss sowohl die „Symbolik“ des jeweiligen Trägers wie die Personalentwicklung Hauptamtlicher, die „Leitungsentwicklung“¹ Ehrenamtlicher und die Organisationsentwicklung darauf abgestimmt werden.

2. Die Strukturierung des Forschungsprozesses

Dem Ehrenamt wird in den letzten Jahren in der öffentlichen Diskussion wieder eine größere Bedeutung zugemessen. Es gibt eine Flut sozialwissenschaftlicher Untersuchungen zum Ehrenamt, die vor allem die Motivationen, Einsatzfelder und persönlichen Rahmenbedingungen der freiwillig Engagierten in den Blick nehmen und Handlungsempfehlungen entwickeln. Eine neue Bürger- und Zivilgesellschaft wird beschworen, in der das freiwillige Engagement als wichtige Säule angesehen wird. Oft werden die ent-

¹ Da für den ehrenamtlichen Bereich nicht dieselben Führungsinstrumente der Organisation zur Verfügung stehen wie für die Personalführung Hauptberuflicher wird im Rahmen der Arbeit der Begriff Leitungsentwicklung verwendet, wenn es um die personelle Entwicklung Ehrenamtlicher geht.

wickelten Ansätze allerdings in der kirchlichen und gesellschaftlichen Praxis kaum wahrgenommen und umgesetzt. Auch in der Theologie wurden diese sozialwissenschaftlichen Untersuchungen bisher nur wenig berücksichtigt, geschweige denn eine theologische Einordnung vorgenommen. Im Jugendbereich lässt sich „eine ausgeprägte empirische Jugendforschung mit vielen Veröffentlichungen wahrnehmen, doch eine eigenständige Tradition der Jugendarbeitsforschung ist nicht zu erkennen“². Die Erforschung der Jugendverbandsarbeit, die wiederum nur einen Teil der gesamten Jugendarbeit ausmacht, ist noch geringer. In der Theologie gibt es nur wenige Forschungs-Beiträge zur kirchlichen Jugendverbandsarbeit und zum Ehrenamt. Mit der vorliegenden Arbeit soll ein kleiner Ausschnitt dieses Engagements wissenschaftlich untersucht werden.

Für die Arbeit werden folgende Quellen verwendet:

Als Primärquellen werden die Unterlagen und Ergebnisse des im BDKJ-Diözesanverband Augsburg von 1996-2000 durchgeführten Projektes „Lustvoll im Amt“ für ehrenamtliche Frauen in Leitungsfunktionen verwendet. Diese Ergebnisse werden als, aus der Reflexivität des alltäglichen Handelns entstandene „naiven Theorien“³ betrachtet. Aus ihnen werden erste Fragestellungen für den Forschungsprozess entwickelt. Darüber hinaus werden die Satzungen und Grundsatzprogramme der Verbände, Stellungnahmen zu verschiedenen Themen, politische Verlautbarungen, Arbeitshilfen usw. herangezogen. Es wird davon ausgegangen, dass es sich bei diesen Texten in der Regel um Dokumente handelt, die in größeren demokratischen Aushandlungsprozessen innerhalb des jeweiligen Verbandes unter Beteiligung z.B. der Delegiertenversammlungen auf Diözesan-/ Bezirks- / Kreis- bzw. Ortsebene zustande gekommen sind und somit die Wünsche und den Willen eines größeren Teils, der im jeweiligen Verband organisierten Jugendlichen widerspiegeln.

Als weitere Primärquellen werden die Untersuchungen der Ehrenamtskampagne des BDKJ-Diözesanverbandes Augsburg und des Bezirksjugendringes Schwaben sowie die von mir erhobenen biographischen Tiefeninterviews mit 10 Frauen in Leitungsfunktionen der verschiedenen Mitgliedsverbände des BDKJ-Diözesanverbandes Augsburg und der BDKJ-Kreis- und Stadtverbände verarbeitet. Zusätzlich werden Quellen verwendet, die von Verbandsmitgliedern im Rahmen ihres Studiums für Diplomarbeiten zu bestimmten Teilaspekten des Themas erhoben worden sind.

Als Sekundärquellen werden die sozialwissenschaftlichen, pädagogischen und theologischen Untersuchungen und die jeweilige Fachliteratur zu Jugendarbeit, Ehrenamt, Frauen und Leitungsfunktionen in den Verbänden verwendet. Da sich das Engagement der Jugendverbandsarbeit immer am Schnittpunkt zwischen Kirche und Gesellschaft bewegt und sowohl die Mitgestaltung der Kirche wie der Gesellschaft zum Ziel hat, bewegt sich auch diese Arbeit immer am Schnittpunkt zwischen Theologie und Humanwissenschaften. Eine Theorien-Triangulation⁴ soll durch verschiedene theoretische Erklärungszusammenhänge neue Blickwinkel auf den Forschungsgegenstand eröffnen und die gegenseitige Ergänzung und kritische Infragestellung ermöglichen.

Die Arbeit verfolgt einen klaren Argumentationsweg, den sie möglichst gut zu belegen sucht, und zieht einzelne Erkenntnisse der jeweiligen Fachwissenschaften nur insofern heran, als sie zur Erhellung des komplexen Sachverhaltes wissenschaftlich notwendig erscheinen bzw. den eigenen Ansatz inspiriert und beeinflusst haben. Um die Lesbarkeit und Überschaubarkeit zu gewährleisten, wird nicht der Ver-

² Dux, Kinder- und Jugendarbeit, in: Rauchenbach / Dux / Sass (Hg), 2003, S. 29

³ Schröder-Lenzen, Agi: Triangulation und idealtypisches Verstehen in der (Re-) Konstruktion subjektiver Theorien, in: Frieberthäuser, Barbara / Jakob, Gisela / Klees-Möller, Renate (Hg): Handbuch Qualitative Forschungsmethoden der Erziehungswissenschaft, Weinheim 1997, S. 110

⁴ Denzin, 1978, zit. n.: Schröder-Lenzen, Triangulation, in: Frieberthäuser, 1997, S.108 Wobei nicht der Ansatz Denzins, die Triangulation zur Findung der objektiven Wahrheit nutzen zu können verfolgt wird, sondern die Triangulation verwendet wird um den Forschungsgegenstand aus verschiedenen Blickwinkeln zu sehen und so eine Erweiterung der Interpretations- und Deutungsmöglichkeiten zu erhalten.

sich unternommen zu allen Themen den gesamten wissenschaftlichen Diskurs darzustellen bzw. alle Autoren zu zitieren. Vielmehr folgt die Argumentation teilweise einem Autor / einer Autorin und stellt ihren / seinen Ansatz dar und bewertet ihn im Hinblick auf die eigene Fragestellung und führt ihn/ sie entsprechend weiter. So entsteht ein wissenschaftlicher Dialog, der verschiedene Perspektiven in ihrer Eigenständigkeit berücksichtigt, ohne sie jeweils ganz für die eigene Thematik zu vereinnahmen, aber dennoch ihre Relevanz für die eigene Argumentation sichtbar macht.

2.1. Die methodische Vorgehensweise: Sehen - Urteilen - Handeln

Das Projekt "Lustvoll im Amt" ist im Dialog mit den Frauen entwickelt worden. In der Weiterentwicklung wurde neben der Reflexion der Praxis auch der theoretische Hintergrund der aufgeworfenen Themen mit einbezogen. Einen ähnlichen methodischen Weg wählt die vorliegende Arbeit. Aus den verschiedenen methodischen Ansätzen der Mitgliedsverbände des BDKJ⁵ wurde bewusst die Methode der CAJ-F und CAJ-M (Christliche Arbeiterjugend Frauen- und Männerverband): „sehen – urteilen - handeln“ als Grundstruktur der vorliegenden Arbeit ausgewählt, die vom belgischen Gründer der CAJ - dem späteren Kardinal Joseph Cardijn (1882 – 1967) - entwickelt worden ist. Sie eignet sich besonders gut für die wissenschaftliche Vorgehensweise.⁶ Der Grundsatz der Methode heißt „Vom Leben ausgehen“⁷ und nicht von den vorgefassten Meinungen über das Leben. Die Arbeit verfolgt einen „systemischen Ansatz“⁸. Deshalb wurden im Forschungsprozess - wenn möglich - immer die biographische, symbolische und strukturelle Ebene berücksichtigt und wie folgt strukturiert:

Mit „**Sehen**“⁹ wird die Lebenswirklichkeit von Mädchen und jungen Frauen (Jungen und jungen Männern) in den Blick genommen. Die CAJ ermöglicht mit den Fragen „Warum ist das so?“, „Wo führt das hin?“ das genauere Hinsehen und das tiefere Erkennen der Wirklichkeit. In diesem Schritt werden kurz die verschiedenen Lebenssituationen und die Veränderungen in Gesellschaft und Kirche, wie z.B. die veränderten Rollen von Frauen, die Veränderungen im Bereich der Erwerbsarbeit, die unterschiedlichen Lebenschancen und Teilhabemöglichkeiten in der Gesellschaft, sowie der Wertewandel und die jeweiligen Auswirkungen auf Mädchen, jungen Frauen und die Jugendverbände aufgezeigt. Sie werden einerseits als Rahmenbedingungen und Begrenzungen für ehrenamtliches Engagement verstanden, andererseits werden die sich daraus ergebenden Herausforderungen für ehrenamtliche Leitungen skizziert. So kann deutlich gemacht werden, welche gesellschaftlichen Rahmenbedingungen ehrenamtliche Leitungen von Jugendverbänden vorfinden und mit zu gestalten versuchen. In einem weiteren Schritt des genaueren Sehens (oder ersten Urteilens) werden die verschiedenen für die Fragestellung relevanten kirchlichen Traditionen beleuchtet, so z.B. das geschichtlich geprägte christliche Frauenbild, die Möglichkeiten der Beteiligung von Frauen, die Struktur der Diözese Augsburg und die pastoralen Ansätze der Verbände, sowie die damit verbundenen Hoffnungen und Probleme in den Blick genommen. Es kann so die „Kairologie“¹⁰ für weitere Fragestellungen aufgezeigt werden, wobei nicht nur die gesell-

⁵ Alle Mitgliedsverbände des BDKJ verfügen jeweils über eigene methodische, pädagogische und theologische Ansätze um Jugendliche zu unterstützen, zu bilden und ihnen das Evangelium und die christliche Tradition nahe zu bringen.

⁶ Auch das zweite Vatikanische Konzil übernimmt diese Methode und geht mit seiner Frage nach den „Zeichen der Zeit“ und der darin enthaltenen Kairologie zum ersten Mal von der Wirklichkeit und nicht von der ontologischen Wahrheit aus.

⁷ Vgl. Mock, Ursula: Cardijn, 1971, S. 125. Auch die südamerikanische Befreiungstheologie, die Frauenbewegung und die feministische Forschung übernehmen die Methode in modifizierter Form bzw. sie entwickeln Methoden, die ebenfalls das Anliegen verfolgen von den jeweiligen Lebenswirklichkeiten auszugehen und das „Private“ in die politisch / öffentliche Diskussion einzubeziehen.

⁸ In der vorliegenden Arbeit werden vor allem die Ansätze von Bateson G.: Geist und Natur, 1980 und White / Epston : Die Zähmung der Monster, 1998, als theoretisches Grundlagenmodell verwendet. Da diese Ansätze ermöglichen Bedeutungen von bestimmten Ereignissen im jeweiligen zeitlichen Kontext zu interpretieren.

⁹ Zit. n. Handbuch der CAJ, 1979, S.22

¹⁰ Vgl. Zulehner: Pastoraltheologie, Bd.1, S.140 ff

schaftlichen Entwicklungen und Herausforderungen als Kairologie begriffen werden, sondern auch die Klärung der aufgeworfenen kirchlichen und theologischen Fragen.

Im zweiten Schritt „**Urteilen**“¹¹ werden die Fragestellungen auf das ehrenamtliche Handeln, unter besonderer Berücksichtigung von Frauen in ehrenamtlichen Leitungsfunktionen von Jugendverbänden, zugespielt. Es werden Motivationen, Werte, Leitbilder des Handelns und Schwierigkeiten erhoben und nach den Ursachen und Auswirkungen gefragt. Die Erkenntnisse der Fachwissenschaften zum Thema Ehrenamt, die Ergebnisse des Projektes „Lustvoll im Amt“ und zehn biographische Interviews dienen als Grundlage um sich ein ausgewogenes Urteil zu bilden. In diesem Zusammenhang werden die wichtigsten Ergebnisse der in den letzten Jahren erschienenen, verschiedenen „Studien“¹² zu Ehrenamt, Frauen und Jugend dargestellt, unter besonderer Berücksichtigung der Ergebnisse zur kirchlichen Jugendarbeit, zur Verbandsarbeit und zu Mädchen und jungen Frauen. Das Projekt „Lustvoll im Amt“ wird mit seinen wichtigsten Ergebnissen dokumentiert und im Rahmen des wissenschaftlichen Diskurses zum „Ehrenamt“ eingeordnet und bewertet. Darüber hinaus wurden leitfadengestützte biographische Interviews mit zehn Frauen durchgeführt, die entweder aktuell oder in der Vergangenheit eine ehrenamtliche Leitungsfunktion auf der Diözesenebene ihres Verbandes oder im Vorstand der BDKJ-Kreis- bzw. Stadtverbände innehatten, um die subjektiven Erfahrungen in der Vorstandsarbeit, die Motivationen für die Übernahme eines solchen Amtes und die biographische Bedeutung des ehrenamtlichen Engagements nachzuvollziehen. Der Ansatz der italienischen Philosophinnengruppe Diotima (vgl. Kap.IV.1.1.2.) „von-sich-selbst-auszugehen“ und nicht von den vorgegebenen Interpretationen und Deutungen der Welt diene als Leitlinie. Die Interviews untersuchen, welche Bedeutung der Jugendverbandsarbeit für die eigene (Persönlichkeits-)Entwicklung und Lebensplanung zugemessen wird, welche Orientierungsmuster und Handlungsstrategien das Leitungsverhalten bestimmten und wie die eigenen Gestaltungsmöglichkeiten eingeschätzt und genutzt wurden. Die Interviews ermöglichen die persönlichen Sinnzusammenhänge und die Denk- und Handlungsmuster besser zu verstehen. Sie geben einen Einblick in die jeweiligen individuellen Lerngeschichten und in den Verlauf von Bildungsprozessen in den Jugendverbänden. Sie können so Anhaltspunkte geben, welche Aspekte der Jugendverbandsarbeit für die eigene Biographie als fördernd oder behindernd erlebt wurden und notwendige Veränderungsansätze aufzeigen. Im Schritt des Urteilens wird eine Beschränkung auf die genaue Betrachtung des Ehrenamtes und der damit zusammenhängenden eigenen Leitbilder vorgenommen. Auf eine Betrachtung im Licht des Evangeliums wird im zweiten Schritt „Urteilen“ bewusst verzichtet, da dieser Blickwinkel im Zusammenhang mit den möglichen Eckpunkten für das Handeln aufgegriffen wird und Doppelungen vermieden werden sollen.

Im dritten Schritt „**Handeln**“¹³ werden Konsequenzen aus den Schritten „Sehen“ und „Urteilen“ aufgezeigt und erste Handlungsansätze und Leitlinien für zukunftsfähiges ehrenamtliches Engagement von Frauen im Jugendverband entwickelt. Um in der Darstellung die biographischen, symbolischen und strukturellen Ansätze zu unterscheiden, wurde das Kapitel „Handeln“ in drei Ebenen untergliedert. In die symbolische Ebene: Deutungsräume, die biographische Ebene: Entwicklungs- und Handlungsräume, und die institutionelle Ebene: Prozesse und Rahmenbedingungen. Bei jeder Ebene werden grundsätzliche Ausführungen zur Bedeutung der Thematik und deren Einordnung in den Gesamtzusammenhang an den Anfang gestellt, dann werden wichtige Einzelaspekte ausführlicher entfaltet. Die kirchliche Ju-

¹¹ Handbuch der CAJ, S.23

¹² Dux : Das Ehrenamt im Jugendverband. Diplomarbeit, in: DDD, Frankfurt 1999 ; Euro-Vol Studie zum bürgerschaftlichen Engagement, Speyrer Wertestudie, DJI Wertesurvey, DJI – Jugendsurvey 1, Shellstudien, Freiwilligensurvey der Bundesregierung 1+2, Ergebnisse der Enquetekommission, DJI Junge Frauen- Junge Männer, DPSG EA – Studie Funk / Winter, Die EA Kampagne des Bezirksjugendrings Schwaben, EA-Kampagne BDKJ Augsburg, DPSG BezJR Schwaben, KJG Landesebene im Projekt " Einmal wär's mir fast passiert", Langhammer: Qualifiziert Ehrenamt für was ?.Diplomarbeit, 1997

¹³ Ebd. S.24 f

gendverbandsarbeit hat schon sehr früh auf gesellschaftliche und kirchliche Entwicklungen (Kapitel „Sehen“) reagiert und neue Rahmenbedingungen geschaffen, die im Bereich der Mädchen- und Frauenarbeit häufig beispielhaft waren und weitere Projekte in den Jugendringen angestoßen haben. Die Praxis der Jugendverbände zu einzelnen Themen wird kurz dargestellt und mit den erarbeiteten Ergebnissen des Kapitels „Urteilen“ in Dialog gebracht, um so Ansatzpunkte für eine förderliche künftige Praxis aufzuzeigen. Da Frauen in kirchlichen Leitungsfunktionen nur in sehr eng umgrenztem Rahmen vorgesehen sind, werden hier zusätzlich zu den in den biographischen Interviews und den im Projekt „Lustvoll im Amt“ geäußerten eigenen Vorstellungen und Ergebnissen auch Erkenntnisse der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften zum Thema Leitung als Anknüpfungspunkte für den theologischen Diskurs verwendet. Im Kapitel „Handeln“ wird zwar vorwiegend das Feld der Jugendverbandsarbeit in den Blick genommen, es werden aber Leitlinien für ehrenamtliches Engagement entwickelt, die ausgehend von der Verbandsarbeit als Ansätze und Denkanstöße auch für andere (pastorale) Bereiche interessant sein können, aber im jeweiligen Anwendungsgebiet noch einmal neu modifiziert und konkretisiert werden müssen. Es wäre wünschenswert, dass sie zukünftig z.B. in Richtlinien zur Förderung ehrenamtlichen Engagements in der Kirche oder einem „Ehrenamtskodex“ münden.

2.2. Systemischer Ansatz

Für die Arbeit wird ein systemischer Ansatz gewählt, der Theorien der systemischen Therapie und Beratung aufgreift. Da sowohl die individuellen, als auch die institutionellen und symbolischen Komponenten der Thematik berücksichtigt werden sollen, eignet sich der systemische Ansatz, da er Personen in Verbindung und gegenseitiger Korrelation mit den jeweiligen sozialen Systemen versteht. Er berücksichtigt die sozialen, gesellschaftlichen, kulturellen und ökologischen Zusammenhänge und sieht die Kommunikationen, Interaktionen, Systemregeln und Werte im Kontext der jeweiligen Kultur mit ihren individuellen und normativen Sinnzusammenhängen, die eingebettet in das Gesamtsystem sind. In der Arbeit wird vor allem auf Modelle zurückgegriffen, die einen narrativen¹⁴, kommunikationstheoretischen¹⁵ und wachstumsorientierten¹⁶ Ansatz vertreten, da sie die Biographien im holistischen Zusammenspiel mit Deutungen, Interaktion, Werten und Regeln des jeweiligen Systems sehen. Die Unterschiede der Modelle zeigen sich vor allem in der therapeutischen Arbeitsweise und weniger im Grundverständnis, so dass sie hier nicht eigens dargestellt werden. Allen Ansätzen ist gemein, dass sie von bestimmten Eigenschaften¹⁷ des Systems ausgehen, die sich in gegenseitiger Abhängigkeit von einander entwickeln. Auftretende Symptome sind immer Ausdruck individueller und systemischer Verbindungen und Konflikte. Der systemische Ansatz ersetzt die Täter-Opfer Sichtweise durch einen zirkulären Ansatz, der die verschiedenen „SpielerInnen im System“ in ihrer Interaktion und ihren gegenseitigen Deutungen betrachtet. Die systemische Sichtweise vermeidet Schuldzuweisungen und die einseitige Betrachtung der Frauen aus der Opferperspektive und wirkt so entmoralisierend. Mit Hilfe des systemischen Ansatzes können die unterschiedlichen Faktoren des jeweiligen Systems erfasst und unterschiedliche Veränderungsmöglichkeiten erarbeitet werden. So wird die Suche nach konstruktiven Lösungsansätzen ermöglicht, die durch gezielte Interventionen die Regelkreise der Interaktionsabläufe und Verhaltensmuster, der Deutungen und Systemregeln zu durchbrechen suchen.

¹⁴ So z.B. Michel White / David Epton, Steve de Shazer, Insoo Kim Berg

¹⁵ So z.B. Gregory Batson, Paul Watzlawick

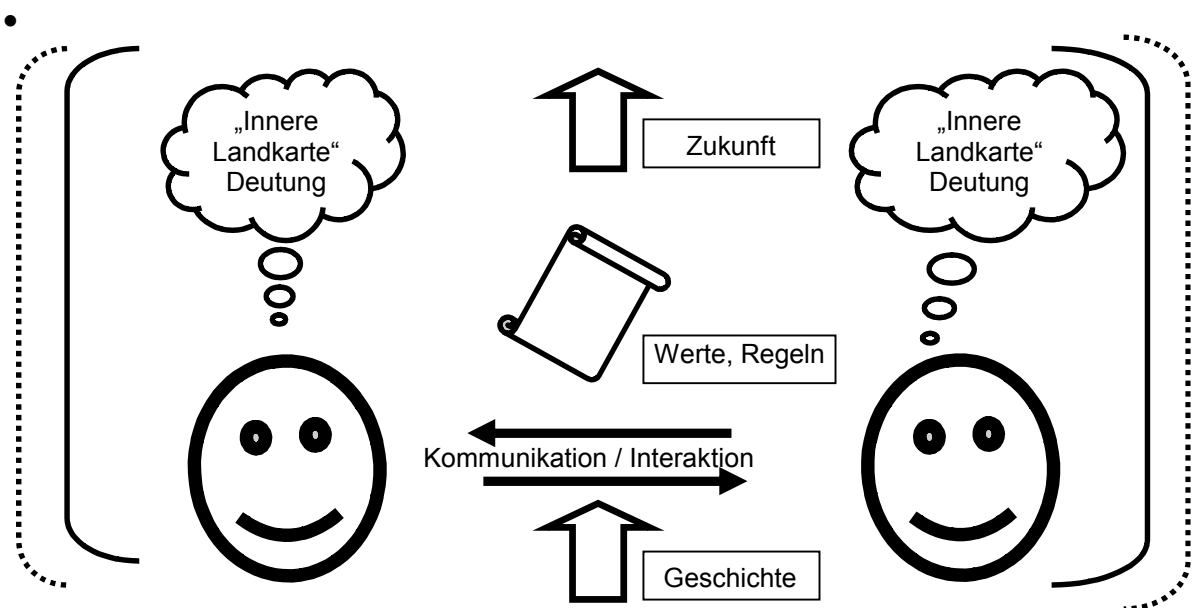
¹⁶ So z.B. Viginia Satir

¹⁷ Grundprinzipien sind: die Verbundenheit aller Elemente im System, die fortschreitende Zielorientierung (entweder in Richtung Ganzheit oder in Richtung Zerfall des Systems), die (Selbst-)Regulierung und Homöostase des Systems, die Entwicklung in Sprüngen und Stufen, die Hierarchie im System d.h. auch in den Subsystemen finden sich bestimmte Charakteristika des Gesamtsystems wieder, die Systemregeln, die Offenheit des Systems zur jeweiligen Umwelt und die Relativität des systemischen Denkens

Veränderungen können angestoßen werden, indem angesetzt wird bei:

- den Personen im System
- den subjektiven Deutungen der Einzelnen im Interaktionsprozess
- den Werten und sozialen Regeln
- den Kommunikations- und Interaktionsstrukturen
- der Veränderung der Grenze zur Systemumwelt
- der Deutung der Geschichte
- der zukünftigen Entwicklung bzw. der Geschwindigkeit der Entwicklung

Exemplarisch wird hier das Systemmodell von Gregory Bateson dargestellt¹⁸:



- Soziale Systeme bestehen aus handelnden Personen (z.B. Familienmitglieder, Gruppenmitglieder, Vorsitzende...)
- Personen reagieren aufgrund ihrer „inneren Landkarte“, d.h. ihrem inneren Bild der Wirklichkeit. Bateson sagt, sie geben der Wirklichkeit eine Bedeutung („interpunktieren“ sie) – jede Person hat ihr Bild der Wirklichkeit, das nicht die Wirklichkeit selbst ist.
- Soziale Systeme sind von Werten und Regeln bestimmt, d.h. von Vorschriften darüber, was einzelne Personen in einem System dürfen, sollen ... und was nicht.
- Es entstehen Regelkreise des Handelns (zirkuläre Struktur), die auf der Basis von wechselseitigen Deutungen und sozialen Regeln basieren.
- Soziale Systeme haben eine Geschichte und eine Entwicklung für die Zukunft.
- Jedes System ist „eingebettet“ in die Systemumwelt (z.B. Stadtviertel, Kommune, Firma, Gemeinde, Kirche, Staat....)

Der systemische Ansatz eignet sich besonders gut für die gewählte Fragestellung der Arbeit, da er sowohl die direkte Interaktion als auch das gesellschaftliche Umfeld, die Geschichte und Zukunftsoptionen des Systems, sowie die Werte, Systemregeln berücksichtigt. Die Untersuchung der „inneren Landkarten“ der einzelnen Personen in der jeweiligen Zeit und des „Sozialraums“ bzw. der „Landschaft“¹⁹ erge-

¹⁸ Das Schaubild ist angelehnt an die Unterlagen von Christiane Bauer, Fortbildung zur systemischen Pädagogik, Gauting 2000

¹⁹ Die Geschichtswissenschaft / Volkskunde verwendet den Begriff der « Landschaft » und verbindet mit ihm naturräumliche Gegebenheiten, herrschaftliche, wirtschaftliche und gemeindliche Elemente, Kultur und Religion, Raumbewusstsein und -perzeption, Beziehungen untereinander und zentralörtliches Gefüge. (vgl. Escher / Hirschmann, Städtelandschaft – Städtetz – zentralörtliches Gefüge, in : Trierer Historische Forschungen, Bd. 43, Mainz 2000, S. 9-53 besonders S.14)

ben neue Perspektiven und ermöglichen die Berücksichtigung der symbolischen, biographischen und institutionellen Ebene.

Um das „System“ kirchlicher Jugendverband näher zu beleuchten, werden unterschiedliche Facetten betrachtet: Die handelnden Personen kommen in Studien zu Ehrenamt und Frauen, den Auswertungen des Projektes „Lustvoll im Amt“ und den biographischen Interviews zu Wort, die „inneren Landkarten“ wurden vor allem mit Hilfe der biographischen Interviews beleuchtet, darüber hinaus fließen die bereits im Projekt „Lustvoll im Amt“ erarbeiteten Ergebnisse und Beschlüsse der verschiedenen Verbände punktuell mit ein. Die Systemregeln und Werte werden einerseits über die Satzungen und Grundsatzprogramme der Mitgliedsverbände des BDKJ erhoben, andererseits werden auch gesellschaftliche Entwicklungen, gesetzliche Rahmenbedingungen der freien Träger der Jugendhilfe, sowie die kirchlichen „Regeln“, Strukturen und Konzepte der Jugendarbeit mit berücksichtigt. Die Werte und die Geschichte werden anhand ausgewählter Themen aufgezeigt. Hier werden besonders das kirchliche Frauenbild, das Verständnis von ehrenamtlicher Arbeit und Leitung dargestellt und mit den Ergebnissen der biographischen Interviews verglichen. Die Systemumwelt ist für die Jugendverbände einerseits die konkrete Situation in der Pfarrgemeinde und Kommune vor Ort, die familiäre Situation der einzelnen Personen, aber auch die gesellschaftlichen und kirchlichen Rahmenbedingungen im Kreis, Regierungsbezirk, Bundesland oder in der Bundesrepublik und für manche Felder des jugendverbandlichen Engagements die weltweiten Zusammenhänge.

Berücksichtigt werden die Struktur der Mitgliedsverbände des BDKJ-Augsburgs sowie das Zusammenwirken im BDKJ und die Einbindung in die Jugendpastoral der Diözese Augsburg sowie die Gestaltung der Arbeit durch die jeweiligen Menschen. Die Aufgaben der Leitungen gehören genauso zum System wie die Mitglieder, die Formen der Kommunikation und Entscheidungsfindung, die Verwaltung usw. Auch die inhaltlichen Grundlagen und Gründungsideale sind ein wichtiger Bestandteil der Organisation. Es stellt sich die Frage inwieweit Verbände bzw. ihre Vorstände Gestaltungsspielräume haben, unabhängig oder abhängig agieren können und welchen Einfluss sie auf kirchliche und gesellschaftliche Entwicklungen und Systeme nehmen können. Die biographischen Interviews zeigen wie ehrenamtliche Leitungsfrauen diesen Rahmen gestalten und weiterentwickeln. „Biographisches Material wird erhoben und interpretiert, um das Handlungsverständnis und das Handeln innerhalb bzw. unterhalb der Regeln institutioneller Strukturen kennen zu lernen.“²⁰ Die Fülle der Themen deutet schon an, dass einzelne Fragestellung sehr komprimiert dargestellt werden müssen und in diesem Zusammenhang nicht auf alle Detailfragen eingegangen werden kann.

Im Folgenden werden die verschiedenen Ebenen (symbolische, biographische und institutionelle Ebene) und die verwendeten Theorieansätze in ihrer Bedeutung für den Forschungsprozess dargestellt.

2.2.1. Symbolische Ebene

Die Welt ist immer eine interpretierte Welt. Wir finden immer schon bestimmte Interpretationen in unserer jeweiligen Kultur vor und wir interpretieren selbst die Welt. Diese Akte der Interpretation finden in jeder Situation statt. In der vorliegenden Arbeit soll diese symbolische Ebene immer wieder in die Arbeit einfließen.

Es werden in der Arbeit mehrere Interpretationsebenen berücksichtigt:

- In biographischen Interviews kommen Frauen mit Leitbildern ihres Handelns und ihren Interpretationen der eigenen verbandlichen Arbeit zu Wort.

²⁰ Fuchs, Biographische Forschung, 1984, S. 142

- Darüber hinaus wird das „kulturelle Gedächtnis“ mit den tradierten christlichen Bildern und Interpretationen von Frausein, Ehrenamt und Leitung in seiner Bedeutung für junge Frauen im kirchlichen Ehrenamt untersucht.
- Besonders berücksichtigt werden die unterschiedlichen Bedeutungen, die dieser „Erinnerung“ im systemischen Zusammenhang beigemessen wird.

Die Interpretation der Welt wird dabei als nichts Abgeschlossenes, Statisches verstanden, sondern als Prozess, der sich kontinuierlich ereignet. Die jungen Frauen sind am Interpretationsprozess einerseits beteiligt, in dem sie selbst die Welt interpretieren, andererseits finden sie aber auch Interpretationen vor, die ihnen eine Deutung z.B. von Frausein vorgeben und zur Auseinandersetzung herausfordern. Die Beteiligung an diesem kontinuierlichen Interpretationsprozess und die Vermittlung der eigenen Interpretationen an Andere nennt die italienische Philosophin Luisa Muraro „symbolische Kompetenz“²¹. Sie schreibt: „Tatsächlich bin ich schon bevor ich spreche, gesprochen, schon bevor ich selbst interpretiere, bin ich interpretiert... Ich bin als Frau interpretiert, und ich erkenne mich in dieser Interpretation wieder. Deshalb sage ich ‚Ich bin eine Frau‘. Wenn ich sage ‚Ich bin eine Frau‘, drücke ich damit also aus, dass ich diese interpretativen Akte, die aus mir eine Frau machen, akzeptiere.“²² Frauen waren lange Zeit von der Möglichkeit selbst zu interpretieren ausgeschlossen und sind dies im lehramtlichen Bereich der Kirche immer noch. Vielmehr interpretieren Männer, was Frausein ist, wie Weiblichkeit christlich verstanden werden soll, wie die Berufung der Frau ist. Ob diese Interpretationen mit dem Lebensempfinden und den eigenen Vorstellungen der Frauen übereinstimmen wird in der Regel nicht gefragt. In der Arbeit am Symbolischen sollen die gängigen Bilder, Wahrnehmungs- und Wertungsmuster untersucht, aber auch in Frage gestellt werden. Auf diese Weise kann verhindert werden, dass das heutige Handeln von jungen Frauen nur als Verlängerung der Geschichte gesehen wird und Frauen nur aus der Opferrolle heraus gesehen und interpretiert werden. Die Arbeit am Symbolischen soll der Vielfalt und Unterschiedlichkeit von Frauenleben heute gerecht werden. So kann einerseits die Möglichkeit berücksichtigt werden, dass Frauen heute die Möglichkeit haben die Welt aus ihrer Sicht und aus ihren Erfahrungen heraus zu interpretieren, andererseits können Bilder und Geschichte daraufhin überprüft werden, wie sie Frauen sehen und welche Möglichkeiten sie für Frauen eröffnen.

In der vorliegenden Arbeit werden drei verschiedene Theorieansätze als rote Fäden verwendet, die sich mit der Auswirkung von Erinnerung auf die jeweilige Gegenwart beschäftigen und so eine Interpretation des erhobenen Materials ermöglichen:

- Der aus der Sozialwissenschaft und Kulturanthropologie stammende Ansatz des „kulturellen Gedächtnisses“ ermöglicht die Untersuchung der Auswirkung von Erinnerung(en) und deren Tradierung für die jeweilige soziale Gruppe bzw. das System und deren Bedeutung für die jeweilige Gegenwart und Zukunft.
- Der Ansatz zur „symbolischen Kompetenz“ und zu einer „symbolischen Ordnung der Mutter“ der Mailänder Philosophinnen Gruppe ‚Diotima‘ diente bereits im Projekt „Lustvoll im Amt“ als Grundlage für den Mentoringansatz und gibt wichtige Impulse für die Möglichkeit der Mitgestaltung der Interpretation der Welt durch die Frauen.
- Das Wachhalten der christlichen Erinnerung als bleibender Auftrag kommt im Ansatz zur „gefährlichen Erinnerung“ von Johann Baptist Metz zur Sprache. Er ermöglicht eine kritische Überprüfung der kirchlichen Praxis durch die Botschaft Jesu und ein Infragestellen der westlichen Traditionen auf dem Hintergrund von weltweiter Ungerechtigkeit.

²¹ Muraro, Luisa: Die Geschlechterdifferenz in der Kommunikation, in: Diotima und andere: Die Welt zur Welt bringen, Königstein /Taunus 1999, S. 14f

²² Muraro, L.: Die Geschlechterdifferenz in der Kommunikation, 1999, S. 12

Alle drei Ansätze versuchen auf ihre je eigene Art die Bedeutung von Erinnerung als prägende Kraft für die jeweilige Gegenwart zu erfassen und mit zu gestalten. In der Arbeit kann so einerseits der Status quo in seiner Bedeutung dargestellt werden, andererseits ermöglichen diese Ansätze die Entwicklung von Zukunftsperspektiven und innovativen Interpretationen von „Erinnerung“.

Die aus der Sozialwissenschaft und Kulturanthropologie entnommenen Ansätze des „sozialen“²³, „kollektiven“²⁴ und „kulturellen“²⁵ Gedächtnisses“ verstehen Vergangenheit als soziale und kulturelle Konstruktion der jeweils Gegenwärtigen aus den Bedürfnissen ihrer Gegenwart. Die so verstandene Vergangenheit sagt etwas über die Bedeutung der Erinnerung für die jeweilige Gegenwart und Zukunft aus und ermöglicht eine Einordnung in den Sinnzusammenhang des jeweiligen Systems. „Das kollektive Gedächtnis funktioniert bimodal: im Modus der fundierenden Erinnerung, die sich auf Ursprünge bezieht, und im Modus der biographischen Erinnerung, die sich auf die eigenen Erfahrungen und deren Rahmenbedingungen – das ‚recent past‘ – bezieht.“²⁶ Biographische Erinnerung beruht stets auf sozialer Interaktion, während fundierende Erinnerung - auch in schriftlosen Gesellschaften – mit festen Objektivationen²⁷ sprachlicher und nichtsprachlicher Art arbeitet, die man dem Gesamtbegriff der ‚memoria‘ zuordnen kann. Alle Untersuchungen zur „Oral History“ bestätigen, dass die lebendige Erinnerung nicht weiter als 80 Jahre zurückreicht.²⁸ Dieses „kommunikative Gedächtnis“ umfasst Erinnerungen, die mit den Zeitgenossen geteilt werden können...²⁹ Damit Erinnerung länger bewahrt wird, muss sie Eingang in das Gruppengedächtnis finden. Jan Assmann bezeichnet diejenigen Ereignisse, die mit dem Eintritt in das Gruppengedächtnis weiterleben als „Erinnerungsfiguren“³⁰. Auch Halbwachs schreibt: „Jede Persönlichkeit und jedes historische Faktum wird schon bei seinem Eintritt in dieses (soziale) Gedächtnis in eine Lehre, einen Begriff, ein Symbol transponiert; es erhält einen Sinn, es wird zu einem Element des Ideensystems der Gesellschaft.“³¹ Aleida Assmann knüpft hier an „die Erinnerung, die die Kraft eines Symbols gewinnt“ ist ihres Erachtens „von der retrospektiven Deutungsarbeit an der eigenen Lebensgeschichte erfasst und in den Rahmen einer bestimmten Sinnkonfiguration gestellt.“³² Individuelle Erinnerungen werden auf diese Weise Teil des gemeinsamen kulturellen Gedächtnisses und können so wiederum den Einzelnen in Gemeinschaft mit Anderen einen Sinnhorizont eröffnen. Im Gegensatz zum kommunikativen Gedächtnis, an dessen Tradierung sich alle gleichermaßen beteiligen können, hat das kulturelle Gedächtnis immer seine „speziellen Träger“³³, „Organisations- und Ausdrucksformen“³⁴ und bedarf „sorgfältiger Einweisung... und Kontrolle der Verbreitung“³⁵.

²³ Burke, 1991, S. 290 (zit. n. Maaßen, 1993, S. 54)

²⁴ Vgl. Halbwachs, Maurice: Das kollektive Gedächtnis, Frankfurt a.M. 1985 und ders. Das Gedächtnis und seine sozialen Bedingungen, Frankfurt 1985

²⁵ Vgl. Assmann, J.: Das kulturelle Gedächtnis, 1992 und Assmann, A.: Erinnerungsräume, 1999

²⁶ Assmann, J.: Das kulturelle Gedächtnis, S. 51 f

²⁷ Neben schriftlichen Dokumenten sind es Rituale, Tänze, Mythen, Muster, Kleidung, Tätowierungen, Wege, Landschaften, Denkzeichen und Monumente... Die Tradierungsprozesse erfolgen über unterschiedlichste Formen kultureller Erinnerung: die Beherzigung, die Erziehung, die Visualisierung (Kunst), die kultische Verschriftlichung, die Veröffentlichung (und Verbreitung), die poetische Transformation, die „Kanonisierung des Vertragstextes“ z.B. in der Torah, die von nun an periodische und rituell verlesen wird.

²⁸ Assmann, J.: Das kulturelle Gedächtnis, 1999, S. 51; in Anlehnung an Niethammer L., Lebenserfahrung und Kollektives Gedächtnis. Die Praxis der ‚oral history‘, Frankfurt a.M. 1985

²⁹ Vgl. Assmann, J.: Das kulturelle Gedächtnis S. 50

³⁰ Ebd. S.50

³¹ Halbwachs, M.: Das Gedächtnis und seine sozialen Bedingungen, 1985, S. 389f

³² Assmann, A.: Erinnerungsräume, S.257

³³ «Dazu gehören die Schamanen, Barden, Griots (Anm.: afrikanische Geschichtenerzähler, Tänzer, Schauspieler und Stegreifsänger) ebenso wie die Priester, Lehrer, Künstler, Schreiber, Gelehrte, Mandarine und wie die Wissensbevollmächtigten alle heißen mögen. Der Außeralltäglichkeit des Sinns, der im kulturellen Gedächtnis bewahrt wird, korrespondiert eine gewisse Alltagsenthabenheit und Alltagsentpflichtung seiner speziellen Träger» (Assmann, J.: Das kulturelle Gedächtnis, S. 54)

³⁴ Ritus und Fest sind primäre Ausdrucksformen des kulturellen Gedächtnisses. vgl. Assmann: Das kulturelle Gedächtnis, S.58

³⁵ «Sie dringt einerseits auf Pflicht zur Teilhabe ...enthält andererseits das Recht auf Teilhabe vor. Um das kulturelle Gedächtnis sind immer mehr oder weniger strikte Grenzen gezogen. Während die einen ihre Kompetenz (oder Zugehörigkeit) durch

Halbwachs³⁶ betont die Bedeutung der jeweiligen Gruppe für die Tradierung des „kollektiven Gedächtnisses“. Erinnerungen werden so konserviert oder verändert und erweitert, bewahrt oder vergessen, wenn sie nicht mehr in Beziehung zu einem bestimmten Rahmen stehen. Was kollektiv tradiert wird ist häufig durch die bestimmenden Institutionen und damit durch die Herrschenden und Einflussreichen geprägt. In vielen Kulturen sind z.B. die Frauen oder die ‚unteren Schichten‘ von diesem Prozess ausgeschlossen. Dies hat zur Folge, dass ihre Erfahrungen und Werte in offiziellen Deutungen nicht vorkommen. „Gestalt und Qualität kultureller Erinnerungsräume... sind sowohl von politischen und sozialen Interessen als auch vom Wandel der technischen Medien bestimmt... Zum einen entstehen Erinnerungsräume durch jene partielle Ausleuchtung von Vergangenheit, wie sie ein Individuum oder eine Gruppe zur Konstruktion von Sinn, zur Fundierung ihrer Identität, zur Orientierung ihres Lebens, zur Motivierung ihres Handelns brauchen. Solche an einem individuellen oder kollektiven Träger gebundene Erinnerung ist grundsätzlich perspektivisch angelegt; von einer bestimmten Gegenwart aus wird ein Ausschnitt der Vergangenheit auf eine Weise beleuchtet, dass er einen Zukunftshorizont freigibt.“³⁷ Das kulturelle Gedächtnis mit seiner tradierten Erinnerung ermöglicht so die Interpretation der Gegenwart und die Entwicklung von Optionen für die Zukunft. Aleida Assmann prägte in diesem Zusammenhang die Unterscheidung zwischen „bewohntem“ und „unbewohntem“ Gedächtnis.³⁸ Das „bewohnte Gedächtnis“ ist immer mit einem Träger verbunden, der eine Gruppe, eine Institution oder ein Individuum sein kann. Dieser Träger schlägt eine Brücke von der Vergangenheit, über die Gegenwart zur Zukunft. Er werden nur Erinnerungen aufgenommen, die Werte vermitteln und aus denen sich ein Identitätsprofil und Handlungsnormen ergeben. Die Erinnerung bleibt selektiv. Demgegenüber ist das „unbewohnte Gedächtnis“ der Historie an keine speziellen Träger gebunden und interessiert sich für alles gleich. Es kann Vergangenheit von Gegenwart und Zukunft abtrennen. Es hat den Anspruch objektive Wahrheit zu ermitteln und suspendiert Werte und Normen. Da aber auch die Geschichtswissenschaft nicht unabhängig von sozial und kulturell geprägten Fragestellungen ihrer jeweiligen Zeit ist, ergeben sich immer wieder Verbindungen und gegenseitige Beeinflussungen.³⁹ „Mit der feministischen Forschung ist die Einsicht ins allgemeine Bewusstsein gedrungen, dass ‚Größe‘ ein Prädikat von Männern für Männer gemacht ist... (*und*) das Licht der Fama nie oder höchst selten auf Frauen fällt... Durch alle sozialen Schichten hindurch bilden Frauen den anonymen Hintergrund, von dem sich männlicher Ruhm leuchtend abhebt. Solange die Bedingung für den Einlass ins kulturelle Gedächtnis heroische Größe und die Kanonisierung als Klassiker ist, fallen Frauen systematisch dem kulturellen Vergessen anheim. Es handelt sich dabei um einen klassischen Fall struktureller Amnesie.“⁴⁰ Gelangten Frauen ins kollektive kulturelle Gedächtnis von Kirche und Theologie wurde oft ihre Differenz zu den Männern betont, teilweise wurden sie sogar als „Gottes zweite Garnitur“ dargestellt. (vgl. II 3.1, IV 1.2.). So vermittelte das kulturel-

förmliche Prüfungen ausweisen... oder durch Beherrschung einschlägiger Kommunikationsformen unter Beweis stellen müssen... bleiben andere von solchem Wissen ausgeschlossen. » (Assmann, J. : Das kulturelle Gedächtnis, S. 55)

³⁶ Zit. n. Assmann J. : Das kulturellen Gedächtnis, S. 34 – 48 vgl. Halbwachs, Maurice: Das kollektive Gedächtnis, Frankfurt a.M. 1985 und ders. Das Gedächtnis und seine sozialen Bedingungen, Frankfurt 1985, S. 121

³⁷ Assmann, A.: Erinnerungsräume, 1999, S. 408

³⁸ Assmann, A. : Erinnerungsräume, 1999, S. 133, In anderem Zusammenhang wird das bewohnte Gedächtnis auch Funktionsgedächtnis und das unbewohnte Gedächtnis auch als Speichergedächtnis bezeichnet.

³⁹ Die Geschichtswissenschaft kann unbewohnte Relikte aufbewahren, aber auch so aufbereiten, dass sie für das Funktionsgedächtnis wieder neue Anschlussmöglichkeiten bieten. Es erfolgt so eine ständige Verschränkung zwischen Funktions- und Speichergedächtnis. Die gezielten Fragestellungen der Geschichtswissenschaft stehen so oft auch in engem Zusammenhang mit Parteinahme, Sinn- und Identitätsstiftung für eine bestimmte Zeit. (Assmann A. :Erinnerungsräume, 1999, S. 134)

⁴⁰ Assman, A.: Erinnerungsräume, 1999, S. 61. Unter Fama versteht Assmann die poetische Würdigung und die dichterische Ehrung von Leistungen, die somit für die Nachwelt festgehalten werden und Erinnerung bleiben. Sie stellt im Lauf der Kulturgeschichte eine Verschiebung und Demokratisierung der Fama fest, von der Frauen allerdings kategorisch ausgenommen bleiben (Ebd. S. 39) Ab der Renaissance wird die Fama zur Hoffnung auf Unsterblichkeit durch kulturelle Leistungen, dem religiösen Gericht wird ein eigenes System von Gedächtnis und Anerkennung entgegen gestellt (Ebd. S. 46) Während die Fama auf die Nachkommen ausgerichtet ist, bleibt das Gedächtnis rückwärtsgerichtet. (Ebd. S. 48)

le Gedächtnis häufig ein kollektives Bild der Ungleichheit und Minderwertigkeit und konnte so für die zukünftige Entwicklung von Frauen keine sinnstiftende, positive Dynamik entwickeln.

Heute treten Mädchen und junge Frauen einerseits mit einem anderen Selbstverständnis auf, andererseits entstehen durch die unterschiedlichsten Forschungen differenziertere Bilder und neue Interpretationen der Vergangenheit. „Die Vergangenheit ist so nicht mehr normative Vorzeit mit Gründungsmythen und Präzedenzfällen, sondern erscheint als anderer Lebensstil mit anderen Wertvorstellungen. Es wird umso notwendiger Erinnerungswürdiges, Identitätsstiftendes und Zukunftsweisendes immer wieder neu zu sichern.⁴¹ Auf diese Weise könnten sich neue Sinnzusammenhänge für Frauen eröffnen. Damit dies möglich wird, müssen sich Frauen aber aktiv am Prozess der Interpretation beteiligen, denn „die Vergangenheit... (*drückt*) in der Gestalt von rivalisierenden Ansprüchen und Verpflichtungen auch weiterhin auf die Gegenwart... Die vielen unterschiedlichen und z. B. widerstreitenden Gedächtnisse... die ihr Recht auf gesellschaftliche Anerkennung geltend machen... sind zu einem umkämpften, vitalen Teil der Gegenwartskultur geworden...“⁴² Frauen sind gefordert sich mit diesen unterschiedlichen Gedächtnissen auseinander zu setzen und in ihren Gruppen eigene Sinnzusammenhänge zu entwickeln. Nur wenn es gelingt stärkende Bilder von Weiblichkeit aus der Vergangenheit für die Gegenwart nutzbar zu machen, nur wenn „sich eine solche Bedeutung hinzuerfinden lässt“⁴³, können Erinnerungen Stabilität vermitteln. Die Aufgabe dem eigenen Leben (Be-)Deutung zu geben, sieht Assmann als „menschliche Bestimmung; und nicht nur (*als*) eine Frage der Anpassung, sondern auch der Selbstbestimmung.“⁴⁴ Wollen Frauen dieser ‚Bestimmung‘ entsprechen sind sie immer wieder gefordert Deutungen zu suchen, zu hinterfragen und neue Deutungen zu entwickeln. „Die Gegenüberstellung individueller und kollektiver (Lebens-)Geschichte ermöglicht eine gegenseitige Überprüfung und Ergänzung.“⁴⁵ So kann überprüft werden, ob Frauen in ihren Leitungsaufgaben durch Symbole, Bilder und religiöse Traditionen und Vorbilder, Unterstützung und positive Anhaltspunkte finden können oder ob sie an Grenzen des „kulturellen Gedächtnisses“ stoßen. Wirkt die kollektive Erinnerung eines kirchlichen Frauenbildes nach, spielen Werte, die in den einzelnen Verbänden an Gründungsidealen da waren, eine Rolle. Werden Frauen durch diese Bilder und Symbole in ihrer Entwicklung und ihrem Wachstum unterstützt oder eher behindert? Wo werden Frauen heute in ihrer Leitungsfunktion selbst geschichts-trächtig tätig und gestalten „alte Erinnerungen“, so dass sich neue Interpretationen und Möglichkeiten entwickeln. „Erinnerungen auch persönlichster Art entstehen nur in Kommunikation und Interaktion im Rahmen sozialer Gruppen. Wir erinnern nicht nur, was wir von anderen erfahren, sondern auch, was uns andere erzählen und was uns von anderen als bedeutsam bestätigt und zurückgespiegelt wird. Vor allem erleben wir bereits im Hinblick auf andere, im Kontext sozial vorgegebener Rahmen deren Bedeutsamkeit.“⁴⁶ Es muss deshalb auch der Frage nachgegangen werden, welche Gruppen eine wachstumsfördernde Erinnerung unterstützen und wie die Kommunikationsprozesse, Riten und Symbole gestaltet werden müssen, damit sie für Frauen eine positive Dynamik für die Zukunft auslösen können. Vergangenheit und Geschichte gibt es nur in Geschichten, erzählt aus unterschiedlichen Perspektiven und Bedürfnissen und mit der Einsicht in die Fragmentalität des Erzählten - „History tells stories“⁴⁷. Frauen heute können diesen Prozess des Erzählens und Deutens mitgestalten und verändern. „Die Vergangenheit ist immer neu. Sie

⁴¹ Vgl. Assmann, A.: Erinnerungsräume, S. 51f.

⁴² Assmann, A.: Erinnerungsräume, 1999, S. 15 f

⁴³ Hinzuerfinden ist in diesem Zusammenhang nicht eine Frage von Wahrheit oder Lüge, es meint vielmehr die Bedeutung, die mit einer bestimmten Erinnerung für die Gegenwart verknüpft werden kann.

⁴⁴ Assmann, A.: Erinnerungsräume, S. 257

⁴⁵ Fischer 1978, S. 31, zit. n. Maaßen, 1993, S. 55

⁴⁶ Assmann, J.: Das kulturelle Gedächtnis, S. 36; Vgl. auch Halbwachs, Das Gedächtnis und seine sozialen Bedingungen, 1985, S. 364

⁴⁷ Danto Arthur : history tells stories

verändert sich dauernd, wie das Leben fortschreitet. Teile von ihr, die in Vergessenheit versunken schienen, tauchen wieder auf, andere wiederum versinken, weil sie weniger wichtig sind. Die Gegenwart dirigiert die Vergangenheit wie die Mitglieder eines Orchesters. Sie benötigt diese Töne und keine anderen. So erscheint die Vergangenheit bald lang, bald kurz. Bald klingt sie auf, bald verstummt sie. In die Gegenwart wirkt jedoch nur jener Teil des Vergangenen hinein, der dazu bestimmt ist, sie zu erhel- len oder zu verdunkeln.⁴⁸ Damit Frauen selbst die Möglichkeit haben ihre eigene Sicht der Welt und des Frauseins „öffentlich“ zu machen braucht es nach Luisa Muraro die Möglichkeit der Vermittlung durch eine Frau. Nur so ist ihrer Meinung nach eine Veränderung möglich, die die symbolische Minderheit der Frau durchbricht. Sie schreibt weiter „Ich eine Frau gehöre zur numerischen Mehrheit, aber das wollt nicht viel besagen, solange die Frauen eine symbolische Minderheit waren, solange wir also nicht die weibliche Vermittlung entdeckt hatten, den Sinn dafür, dass die Welt nur interpretiert werden kann, wenn man sich zunächst einmal über die weibliche Erfahrung klar wird und dann, mittelbar, über die des anderen Geschlechts.“⁴⁹ Luisa Murano und die italienische Philosophinnengruppe Diotima⁵⁰ vertreten die Ansicht, dass dann weibliche Freiheit entsteht, wenn eine Frau sich selbst ins Zentrum ihres Den- kens und Handelns setzt. Wenn sie sich auf die Erfahrung und das Wissen von anderen Frauen stützt, um – auch in Auseinandersetzung mit ihnen – die Welt zu erklären und in der Welt zu handeln. "Fare centro" heißt, die eigene Macht in den Mittelpunkt zu setzen: die Welt dadurch zu verändern, dass ich mein Verhältnis zur Welt ändere.⁵¹ In der Anerkennung weiblicher Autorität als freiwillige Zuerkennung und als Ausdruck des eigenen Wachsenwollens und Wählens sieht sie ein Gegenmodell zu funktionalen männlichen Formen von Moral, Gesetz und Macht. So entsteht ihrer Meinung nach eine „symbolische Ordnung der Mutter“, die für Frauen identitätsstiftend ist. Frauen entdecken das "Mehr" einer anderen Frau, erkennen ihr Autorität zu und begeben sich zur Verwirklichung ihres eigenen „Begehrens“ in eine Vertrauensbeziehung (affidamento). So entwickeln sie ihre eigene Potenz und kreative Energie. Es ent- stehen auf diese Weise neue weibliche Bezugsmaßstäbe und damit weibliche Definitionsmacht und symbolische Autorität. Vermittlung ist in diesem Zusammenhang ein wichtiges Schlagwort um Unter- schiede, Differenzen und Konflikte in den Dialog zu bringen. Auch die Anerkennung des Kulturbeitrages von Frauen in der Geschichte und die Dankbarkeit für die Leistungen dieser Frauen erlangt so unmittel- bar politische Bedeutung.⁵² Die Mailänder Philosophinnen stellen diese Kultur der Bezogenheit und des Austausches von Erfahrung und Wertschätzung einer männlich, kapitalistischen Kultur gegenüber, die Menschen als autonome Individuen versteht und Wertschätzung hauptsächlich über Geldzuwendungen vermittelt. Diana Sartori wendet sich gegen dieses westliche, durch die Aufklärung geprägte Bild der Subjektivität und Individualität und stellt ihm ein Konzept gegenüber, das Menschen aus ihrer Bezogen- heit heraus versteht und die Vermittlung der „Mutter“ als die erste Form der Interpretation der Welt sieht.⁵³ „Wenn wir von mütterlicher Autorität sprechen, müssen wir uns also klarmachen, dass ihr Wert darin liegt, die Koordinaten für das Konzept der Autorität selbst neu zu definieren.“⁵⁴ Sich mit Sicherheit in der Welt zu bewegen gelingt nicht im narzisstischen Gegenüber zur Welt, sondern nur dann, wenn

⁴⁸ Sevo, Italo: Zeno Cosini, 1959, S. 467 (zit. n. Assmann, A.: Erinnerungsräume, S.17) Assmann sieht in diesem Ansatz die Vorwegnahme der systemischen Gedächtnistheorie, nach der die Vergangenheit eine freie Konstruktion auf dem Boden der je- weiligen Gegenwart ist. Sie stellt ihren Ansatz dem von Proust gegenüber der die Vergangenheit in der Gegenwart des menschen- lichen Bewusstseins mit photographischen Negativen vergleicht, von denen nicht grundsätzlich vorhersagbar ist, ob sie irgendwann entwickelt werden. Die Vergangenheit entzieht sich dabei zum Teil der subjektiven Verfügbarkeit. (Vgl. Proust, Marcel: Auf der Suche nach der verlorenen Zeit, Frankfurt 1957, Bd.7, S.275)

⁴⁹ Muraro, L.: Die Geschlechterdifferenz in der Kommunikation, 1999, S. 14

⁵⁰ Liberia delle donne di Milano, Wie weibliche Freiheit entsteht, Freiburg 1988 und dies. Das Patriarchat ist zu Ende, Rüssels- heim 1996; Luisa Muraro, Die symbolische Ordnung der Mutter, Frankfurt 1993

⁵¹ In diesem Punkt stimmt dieser philosophische Ansatz mit dem systemischen Ansatz Gregory Batson's überein.

⁵² Dorothee Markert, Die politische Bedeutung von Dankbarkeit, in: Schlangenbrut 59 (1997) S.5

⁵³ Vgl. Sartori, D. : « Du sollst » Ein mütterliches Gebot, in : Diotima : Jenseits der Gleichheit, Königsstein /Taunus 1999, S. 25

⁵⁴ Ebd. S. 33

man sich als Teil von ihr begreift.⁵⁵ Der Prozess der persönlichen Entwicklung und Veränderung führt so auch zu neuen Frauenstrukturen und zu gesellschaftlicher Veränderung. Wichtig ist deshalb ein ständiger Austausch zwischen symbolischer und gesellschaftlicher Ordnung, in deren Zusammenhang immer wieder die Frage gestellt werden muss, ob Erinnerung die Absicht der Sinnggebung oder die Absicherung der Herrschaft zum Ziel hat. Johann Baptist Metz kritisiert in diesem Zusammenhang den seit der Aufklärung kontinuierlich fortschreitenden Rückzug des Christentums und der Kirchen in die Privatheit und fordert eine „anamnetische Kultur“⁵⁶ und innovative Praxis von Erinnerung ein. „Innovatorische Praxis (*muss seiner Meinung nach*)... begleitet sein von der Aktualisierung des kollektiven geschichtlichen Gedächtnisses.“⁵⁷ Christliche Erinnerung soll in diesem Zusammenhang nicht nur eine Spiegelung und Reproduktion der gesellschaftlich-ökonomischen Verhältnisse sein, sie soll vielmehr ihre Kriterien aus der Praxis Jesu gewinnen und als „gefährliche Erinnerung“ subversiv wirken und auch den Leidensgeschichten Raum geben, die in der Fortschritts- und Siegesgeschichte keinen Platz haben.⁵⁸ Metz fordert eine „Erinnerungssolidarität mit den Opfern der Geschichte“⁵⁹ ein, die ihre Kraft aus der „*memoria passionis, mortis et resurrectionis Jesu Christi*“⁶⁰ schöpft. Metz versteht die christliche Erinnerung als „eine gefährliche und befreiende Erinnerung... Sie erhebt immer neu den Verdacht, dass die ‚Plausibilitätsstrukturen einer Gesellschaft‘ durchaus ‚Verblendungszusammenhänge‘ sein können.“⁶¹ Im Zusammenhang dieser Arbeit kann eine so verstandene christliche Erinnerung die heutige Praxis anhand der biblischen Erzählungen zur jesuanischen Praxis und seinem Umgang mit Frauen kritisch überprüfen und den ursprünglichen Sendungsauftrag deutlich machen.

Die biographischen Interviews können so auch als „mystische Biographie der Leute“ verstanden werden, in der sich ein Teil der christlichen Erinnerungen in der Gegenwart jeweils neu manifestiert und so Sinn – und Zukunftshorizonte eröffnet.

2.2.2. Biographische Ebene

Als biographisches Material fließen in die Arbeit einerseits Ergebnisse des Projektes „Lustvoll im Amt“ ein, das mit vierundzwanzig ehrenamtlichen Mandatsträgerinnen und zweiundzwanzig Mentorinnen durchgeführt worden war. Im Projekt wurden die Leitlinien des eigenen Handelns und die eigene Lebensplanung immer wieder thematisiert und in die Arbeit mit einbezogen. In den Beratungsgesprächen zwischen Mentée und Mentorin und den gemeinsamen Reflexionen im Projekt, fand ein Dialog über die eigenen Erfahrungen statt. Die Gespräche im Projekt ermöglichten eine Neuordnung und -bewertung der eigenen Erfahrungen, so entstanden wichtige Impulse für das eigene Handeln und die eigene Lebensplanung. In der vorliegenden Arbeit werden die im Projekt gewonnenen Erkenntnisse durch biographische Interviews ergänzt. Sie untersuchen die „Eigenperspektive der Handlungsträgerinnen“⁶², die persönlichen „Erfahrungs-, Sinn- und Handlungszusammenhänge“⁶³, die zeitlich-historische Dimension im Leben der (ehemaligen) ehrenamtlichen Leitungsfrauen. Die Frauen kommen mit ihren Interpretatio-

⁵⁵ Vgl. Günter, A.: Jenseits des Ichs und der Macht: Selbstbewusstsein und weiblicher Sinn in der Welt, in: Die Welt zur Welt bringen, 1999, S.44

⁵⁶ Metz J.B., Zwischen Erinnern und Vergessen. Der Christ im Umgang mit der Geschichte, in: Liebmann M. / Renhart E. / Woschnitz K.M. (Hg) Metamorphosen des Eingedenkens. Gedenkschrift der katholisch -Theologischen Fakultät der Karl – Franzens - Universität Graz, Graz / Wien / Köln 1995, S. 25-34

⁵⁷ Metz, J.B : Glaube in Geschichte und Gesellschaft, Mainz 1977, S. 54

⁵⁸ Ebd. S. 53-55

⁵⁹ Ebd. S.55

⁶⁰ Ebd. S.79

⁶¹ Ebd. S.79

⁶² Kohli, M.: Erwartungen an die Soziologie des Lebenslaufes, in: Kohli (Hg): Soziologie des Lebenslaufs, Darmstadt 1978, S. 9

⁶³ Vgl. Bude 1984, Rekonstruktion von Lebenskonstruktionen - eine Antwort auf die Frage was Biographieforschung bringt (zit. n. Maaßen 1993, S. 68.) Bude unterscheidet vier Formen der Biographieforschung: 1. die gesellschaftliche Formierung von Lebenswegen, 2. die Rekonstruktion von Erfahrungswissen und sozialen Sinnstrukturen, 3. die Erforschung der Genese von Erfahrungsgestalten und Sinnstrukturen, 4. die Begründung grundlagenethischer Konzepte in den Sozialwissenschaften

nen selbst zu Wort und machen Aussagen über die Bedeutung, die sie dem eigenen Handeln, den Erfahrungen und Netzwerken, sowohl für ihre eigene Persönlichkeitsentwicklung und Lebensplanung als auch für die Arbeit des Verbandes beimessen. In den Fragestellungen der Interviews wurde bewusst nicht zwischen den Interpretationen heute und der erzählten Situation damals unterschieden, sofern dies nicht von den Interviewpartnerinnen selbst gemacht wurde, denn die „biographische Forschung (sollte) das ganze Leben in seiner Gesamtheit und Verflochtenheit verschiedener zeitlicher, räumlicher und sozialer Bereiche in Blick (nehmen).“⁶⁴ Gerade die so „aufbereiteten Erinnerungen“, die eine Verbindung zwischen vergangenem Geschehen und den zwischenzeitlich erworbenen Deutungszusammenhängen herstellen, ermöglichen die Untersuchung der subjektiven Sicht der einzelnen Frau und stellen die Bedeutung, die die Einzelnen ihrem Handeln und ihrer Zeit im Jugendverband beimessen in den Mittelpunkt. Es besteht so die Möglichkeit die individuellen Denk- und Handlungsmuster besser zu verstehen, aber auch die wichtigen bzw. individuell bedeutenden Erfahrungen für die Weiterentwicklung der Arbeit in den Jugendverbänden und die Ausrichtung der Ämter nutzbar zu machen.

Nach Aleida Assmann werden im Erinnern persönliche Erfahrungen bewahrt und in neue Sinnzusammenhänge integriert. „Das Erinnern verfährt grundsätzlich rekonstruktiv; es geht stets von der Gegenwart aus, und damit kommt es unweigerlich zu einer Verschiebung, Verformung, Entstellung, Umwertung, Erneuerung des Erinnerten zum Zeitpunkt der Rückrufung. Im Intervall der Latenz ruht Erinnerung also nicht wie in einem sicheren Depot, sondern ist einem Transformationsprozess ausgesetzt. Das Wort ‚vis‘ weist darauf hin, dass in diesem Falle das Gedächtnis nicht als ein schützender Behälter, sondern als eine immanente Kraft, als eine Energie mit eigener Gesetzlichkeit aufzufassen ist. Diese Energie kann die Möglichkeit des Rückrufs erschweren wie im Fall des Vergessens oder blockieren wie im Fall des Verdrängens, sie kann aber auch von einer Einsicht, vom Willen oder einer neuen Bedürfnislage gelenkt sein und zu einer Neubestimmung der Erinnerungen veranlassen.“⁶⁵ So verstanden beschreiben die Interviews zwar erlebte Situationen, interpretieren sie aber aus der heutigen Sicht und können so etwas über die Bedeutung aussagen, die dieser Zeit heute beigemessen wird. Kohli⁶⁶ weist darauf hin, dass Biographie die „Einbeziehung von Subjektivität“ in die wissenschaftliche Wahrnehmung ermöglichen kann, denn Subjektivität wird nur auf dem Hintergrund ihrer lebensgeschichtlichen Entstehung verständlich. Biographische Interviews ermöglichen einerseits die Wahrnehmung der individuellen Besonderheit in den Lebensverhältnissen und den Handlungsbeiträgen des jeweiligen Subjekts andererseits die Bezugnahme auf Sinn (Wissens- und Deutungsstrukturen). Häufig stimmt das nach außen transportierte „typische“ Frauenbild nicht mit der persönlichen Lebensrealität der einzelnen Frau überein. Die biographischen Interviews können die Spuren des alltäglichen Lebens sichern und über plakative Zuschreibungen hinaus die eigenen Handlungsspielräume, Begrenzungen und Interpretationen der jeweiligen Situation deutlich machen.

Die Auswahl der Frauen sollte der Zusammensetzung des BDKJ Diözesanverbandes entsprechen, deshalb wurde bei der Auswahl sowohl darauf geachtet, dass die verschiedenen Mitgliedsverbände des BDKJs mit ihren jeweiligen Zielgruppen und ihrer unterschiedlichen Größe repräsentiert sind, als auch eine Altersmischung von verschiedenen „Jugendarbeitsgenerationen“ angestrebt. Es bestand eine Altersspanne von dreizehn Jahren zwischen der jüngsten und der ältesten Interviewpartnerin. Bei einigen interviewten Frauen lag ihre Amtszeit zum Zeitpunkt des Interviews bereits über zehn Jahre zurück, andere waren erst ein bis drei Jahre aus dem Amt ausgeschieden, wieder andere waren noch im Amt oder füllten zum Zeitpunkt des Interviews ein neues Amt auf höherer Ebene des Verbandes aus.

⁶⁴ Klein, Stephanie: Theologie und empirische Biographieforschung, in: Praktische Theologie heute, Bittner / Cornehl / Fuchs / Gerhards / Schröer / Wegenast (Hg), Bd. 19, Stuttgart-Berlin-Köln, S. 84

⁶⁵ Assmann, A. S. 29

⁶⁶ Kohli, Martin: Soziologie des Lebenslaufs, Darmstadt 1978, S. 23f

In der Beziehung zu den interviewten ehrenamtlichen Frauen wurde im Forschungsprozess größtmögliche Transparenz und eine möglichst geringe Hierarchisierung angestrebt. Die Forschungsinstrumente wurden so gewählt, dass sie den eigenständigen Meinungen, Deutungen und Beurteilungen der Frauen einen großen Raum ließen. Damit sollte vermieden werden, was Andrea Günter zu Recht kritisiert, dass die „Rede von Weiblichkeit... aufgrund unüberprüfter Deutungsmuster, zur neuen alten Mythologie über das Weibliche und das Leben der Frauen“ wird und „zu einer falschen Wahrnehmung des Tuns der Frauen in der Gegenwart, zu Sprachlosigkeit und zu Handlungsunfähigkeit führen (*kann*).“⁶⁷ Es wurde darauf geachtet nicht Stereotypen von Weiblichkeit zu übernehmen, vielmehr wurde auf das Erzählen von Erfahrungen großen Wert gelegt und eigenen Interpretationen Raum gegeben.

Wichtig für mich waren in diesem Zusammenhang die eigene Bereitschaft zur Selbstreflexion und die Thematisierung der Forschungsabsicht, sowie die Offenlegung des eigenen Erkenntnisinteresses und der eigenen Gedanken. Der Forschungsprozess wurde so gestaltet, dass im Prozess die zentrale Bedeutung von eigenständig denkenden Frauen erhalten blieb und die Überlegungen der Frauen als wichtige Ansätze für tragfähige gesellschaftspolitische und pastorale Zukunftskonzepte zum Ehrenamt betrachtet wurden. Meine persönliche Nähe zum untersuchten Feld erwies sich sowohl bei der Gewinnung der Frauen für die Interviews, bei der Durchführung der Interviews, als auch bei der Interpretation als großer Vorteil. So waren z.B. alle angefragten Frauen bereit sich interviewen zu lassen. Die Interviews selbst zeichneten sich durchwegs durch eine sehr große Offenheit der Frauen aus. Wichtig war das transparent machen der geplanten wissenschaftlichen Vorgehensweise, sowie die Zusicherung der Anonymisierung, Kategorisierung und Codierung der Interviews. So konnte den Frauen eine „Schutzraum“ zur Verfügung gestellt werden, der es ermöglichte, dass auch sehr persönliche Erfahrungen zur Sprache zu bringen. Mein Hintergrundwissen sowohl über persönliche Lebensumstände als auch über bestimmte verbandliche Zusammenhänge, kam mir bei der Durchführung der Interviews zugute. So konnten auch sehr persönliche, teilweise problematische Lebensumstände in die Untersuchung mit einbezogen werden. Mein Kontextwissen erleichterte die Interpretation der erhobenen Daten und ermöglichte auch Rückgriffe auf nicht veröffentlichte verbandliche Beschlüsse und Papiere. Den biographischen leitfadengestützten Interviews wurde ein „epistemologisches Subjektmodell“⁶⁸ zugrunde gelegt, das vom „reflektierenden Subjekt“ ausgeht und bewusst einen Dialog über die gewonnenen Theorien anstrebt. Um die Interviews nicht zu stark durch meine persönlichen Kenntnisse zu beeinflussen, wurde mit den Interviews erst zwei Jahre nach meinem Abschied vom BDKJ begonnen, darüber hinaus wurde für die Interviews eine Methoden-Triangulation⁶⁹ gewählt, die durch verschiedene Zugangswege sowohl eine Überprüfung der quantitativen Daten als auch den Nachvollzug subjektiv gemeinten Sinns und die verschiedenen Facetten der persönlichen Deutung ermöglichten. Die Frauen wurden telefonisch oder per Mail angefragt und kurz über die Interviewabsicht informiert und um Rückmeldung gebeten.

⁶⁷ Assmann, J. : Das kulturelle Gedächtnis, S.247

⁶⁸ Groeben / Scheele : Argumente für eine Psychologie des reflexiven Subjekts, Darmstadt 1977; Groeben : Forschungsprogramm subjektive Theorien, 1988, in: Schröder-Lenzen, S.110-115

⁶⁹ Es wurde weitgehend der Ansatz von Hildegard Macha verwendet, die verschiedene Methoden der qualitativen Sozialforschung und der biographischen Forschung kombiniert, vgl. Macha : Erfolgreiche Frauen, 2000, S. 49 - 98 besonders S. 50; sowie Macha / Klinkhammer : Auswertungsstrategien methodenkombinierter biographischer Forschung, in: Friebertshäuser 1997, S.569 Dieser Ansatz wurde um eine Komponente erweitert, die die Zeit der Jugendverbandsarbeit als eigene Größe mit in die biographische Forschung einbezieht.

Der verschickte Text lautete:

Für die Interviews sind mir vor allem zwei Fragestellungen wichtig:

Die eigene Lebensplanung hat bereits im Projekt "Lustvoll im Amt" eine wichtige Rolle gespielt, deshalb möchte ich auch einige Aspekte dieses Themas in meiner Doktorarbeit wieder aufgreifen:

- In meiner Arbeit gehe ich unter Anderem der Frage nach ob sich ein Einfluss der Jugend(verbands)arbeit und des ehrenamtlichen Engagements auf die eigene Entwicklung feststellen lässt?
- Wie sich Jugend(verbands)arbeit und andere Lebensbereiche gegenseitig ergänzen / unterstützen oder behindern? Was bedeutet das für die eigene Lebensplanung?
- Wie müssen die Inhalte und Rahmenbedingungen der Jugendverbandsarbeit gestaltet werden, dass eine für Frauen befriedigende Synergie zustande kommt?

Der zweite Aspekt, dem ich nachgehe ist die Frage des Führungsstils und Leistungsverhaltens von Frauen.

Waren die Frauen bereit sich interviewen zu lassen, wurde die Bitte an sie herangetragen, in ein Schaubild Lebenskurven für ihre schulisch / berufliche Entwicklung, ihre private / persönliche Entwicklung und ihre Entwicklung in der Jugendarbeit einzutragen und diese Lebenskurven zum Interviewtermin mitzubringen. Die Bezugnahme auf objektive Gegebenheiten sollte durch die Einbeziehung eines Lebenslaufs ermöglicht werden, der auch die Daten des ehrenamtlichen Engagements enthalten sollte.⁷⁰

Zur Beantwortung der ersten Frage möchte ich zusätzlich zu den Interviews noch zwei weitere Methoden verwenden:

1. Erstellung von Lebenskurven:

Ich schicke Dir ein Formblatt - ich möchte Dich bitten in dieses Formblatt in verschiedenen Farben drei Lebenskurven einzutragen.

Ordne bitte entsprechend dem Lebensalter die verschiedenen Erfahrungen nach Höhen und Tiefen auf der Skala von +12 0 -12 ein.

rot - persönlich / biographische Lebenskurve

blau - schulisch / berufliche Lebenskurve

grün - Jugendarbeitslebenskurve

2. Tabellarische Lebensläufe

zum schulisch / beruflichen Lebensweg

zum ehrenamtlichen Lebensweg

(bitte auch Bereiche außerhalb der Jugendverbandsarbeit eintragen)

Mit den Lebenskurven wurde die These der doppelten Vergesellschaftung⁷¹ von Frauen durch persönliche Lebenszusammenhänge und Beruf für die Zeit des ehrenamtlichen Engagements im Jugendver-

⁷⁰ Kohli, 1978, S.24

⁷¹ Vgl. Keddi / Seidenspinner, die den Begriff der „doppelten Sozialisation“ bzw. Doppelorientierung von Mädchen und Frauen prägen, 1990, S. 635

band durch eine dritte Säule ergänzt. Es wurde für diese Zeit die These einer dreifachen Vergesellschaftung aufgestellt. Die Jugendverbandsarbeit als dritte Säule der Vergesellschaftung wurde eigens untersucht, da das Ehrenamt sowohl vom zeitlichen Ausmaß wie von der Bedeutung, die ihm in diesem Zeitraum beigemessen wird, die Interpretation des eigenen „In-der-Welt-Seins“ maßgeblich beeinflusst hat. Die Lebenskurven und teilweise auch die Lebensläufe bildeten, sofern sie zum Interviewzeitpunkt erstellt worden waren, eine der Grundlagen für die persönlichen biographischen Tiefeninterviews. Darüber hinaus wurde den Frauen die Möglichkeit gegeben, selbst die für sie wichtigen Themen zu benennen und den Gesprächsverlauf eigenständig zu bestimmen. Um die Vergleichbarkeit der Interviews zu gewährleisten, wurden anhand eines Leitfadens gezielt einzelne Themen nachgefragt oder vertieft, sofern sie im Interview von den Frauen nicht selbst oder nicht ausreichend angesprochen worden waren. Fast alle Frauen hatten sich anhand der groben Fragestellung des Emails bzw. der telefonischen Terminvereinbarung bereits selbst Gedanken gemacht, so dass nur sehr reduziert die Notwendigkeit bestand nachzufragen. In den meisten Interviews wurden fast alle gewünschten Themenbereiche von den Frauen selbst angesprochen. In der Regel mussten nur Fragen zur eigenen Zukunftsplanung und teilweise auch zum Thema Macht und zu Kirche / Spiritualität eigens gestellt werden. Die Interviews dauerten zwischen zwei und vier Stunden. Zu den Interviews wurde jeweils ein Memo angefertigt, in dem die Rahmenbedingungen des Interviews sowie besondere Beobachtungen und Vereinbarungen festgehalten wurden.

Die Interviews wurden von mir und einer weiteren Person transkribiert. Im Anschluss daran wurden die Transkriptionen von mir zweimal anhand der Originalaufnahmen gegengelesen und korrigiert. Da in manchen Zeiträumen im jeweiligen Verband nur eine bzw. zwei Vorsitzende im Amt waren, wurden die Interviews zum Schutz der Frauen, die teilweise sehr persönliche Details aus ihrem Leben preisgegeben hatten, von mir anonymisiert und codiert. Für die Auswertung wurden Kategorien gebildet, im Anschluss daran wurden einzelne Interviewteile den verschiedenen Kategorien zugeordnet und so jeweils der gesamte Text nach bestimmten Kategorien aufgegliedert und sortiert. Der Gesamttext der jeweiligen Interviews steht so zur Verfügung und kann der Gesamtbiographie wieder zugeordnet werden. In der Auswertung der Interviews konnten die Lebenskurven und Lebensläufe mit berücksichtigt werden, um so mögliche Abhängigkeiten und Verschränkungen aufzuspüren und die Verknüpfung der verschiedenen persönlichen, beruflichen und ehrenamtlichen Lebensphasen in die Untersuchung mit einzubeziehen. So bestand die Möglichkeit die inhaltlichen und zeitlichen Interpendenzen und die Verwobenheit der verschiedenen Bereiche des Lebens zu erforschen. Da die eigene Motivation oft eng mit den zeitlichen und inhaltlichen Möglichkeiten und der jeweiligen Lebensplanung verbunden sind, kommt der Beachtung der Lebensumstände und Planungen eine wichtige Bedeutung zu. Deshalb war das erkenntnisleitende Interesse festzustellen, wo die Jugendarbeit die Frauen in anderen Bereichen gefördert und wo behindert hat. Von Interesse war in diesem Zusammenhang, ob das Ehrenamt für Frauen neue Handlungsräume eröffnet hat, inwieweit Frauen in ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklung von ihrem ehrenamtlichen Engagement profitiert haben, welche Frauenbilder sie vorgefunden haben, bzw. selbst hatten, welche Spannungen es zwischen vorgegeben Rollenbildern und eigener Lebensgestaltung und Gestaltung des ehrenamtlichen Engagements gab, sowie die Spannung zwischen individuellen Erfahrungen und Verarbeitungsformen einerseits und der Verknüpfung und dem Eingebettetsein in (gesellschaftliche) Strukturen andererseits mit den sich daraus ergebenden Spannungen und Diskontinuitäten im eigenen Lebenslauf.

In der Auswertung der biographischen Interviews wurde großen Wert darauf gelegt die Frauen häufig im Originalton zu Wort kommen zu lassen um eigene Interpretationen möglichst authentisch wiederzugeben. Die Zitate wurden deshalb nur geringfügig überarbeitet. Um eine bessere Lesbarkeit zu ge-

währleiten wurden Dialektausdrücke, erzählbedingte Doppelungen, Füllwörter und grammatikalischen Fehler ausgebessert, sofern sich durch die Verbesserung der Sinn nicht veränderte. Im Text wurden die Zitate und die weitere Verarbeitung durch unterschiedliche Schriftbilder kenntlich gemacht. In der Darstellung werden Pausen oder Auslassungen im Redefluss und von mir entfernte Doppelungen durch Punktierungen gekennzeichnet.

Der Auswertungsprozess war so geprägt von einem sukzessiven, explorativen, dialogischen Prozess des Verstehens. Es werden nur dann Theorien der Biographieforschung zur „subjektiven Erinnerung“, zu Interaktion im Interviewgeschehen und zu verschiedenen Ebenen der Interaktion thematisiert, wenn sie zur Interpretation des jeweiligen Interviews von Bedeutung erscheinen.

Da Frauen in Leitungsfunktionen in der Kirche nur in sehr eng umgrenztem Rahmen vorgesehen sind, werden zur Interpretation der in den Interviews geäußerten eigenen Vorstellungen der Frauen auch Erkenntnisse der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften herangezogen. Auf diese Weise können die Aussagen der Interviews mit Untersuchungen zu Leitbildern weiblicher Leitung aus anderen Bereichen ergänzt werden. Das Spektrum des Interpretationsrahmens im theologischen Diskurs wird so vergrößert.

2.2.3. Institutionelle Ebene

Bei jeder Organisation stellt sich die grundsätzliche Frage, ob die Organisationsform den Inhalten und Aufgaben angepasst wird oder ob sich die Menschen den Aufgaben und Inhalten und der bestehenden Organisationsform anpassen müssen.

Schon im Projekt „Lustvoll im Amt“ wurden nicht nur die persönlichen Belange der Frauen untersucht, sondern auch nach geeigneten Rahmenbedingungen für ehrenamtliches Engagement gefragt. Nachdem gerade das politische Ehrenamt und die Arbeit in den Vorständen lange Zeit reine Männersache war, sind auch viele Formen und Strukturen der deutschen „Vereinsarbeit“ stark männlich geprägt. Dies trifft in verstärktem Maße auf die kirchlichen Strukturen zu, da hier fast alle Leitungsfunktionen an das kirchliche Amt gebunden sind, und Frauen so generell ausgeschlossen sind. Dies führt im Bereich der Jugendverbände dazu, dass sich Frauen in manchen Strukturen oft merkwürdig fremd oder fehl am Platz fühlen, oder ein Amt schon deshalb nicht angestrebt wird, weil die Vorstellung vorherrscht, dass es mit unangenehmer Gremienarbeit verbunden ist. Es kann für ein befriedigendes Leitungsverhalten von Frauen deshalb nicht nur darum gehen, dass sich Frauen möglichst gut an die vorhandenen Gegebenheiten anpassen. Es muss vielmehr auch gefragt werden, wie sich die Strukturen verändern müssen, dass es Frauen Spaß macht in ihnen zu arbeiten und Frauen sich in ihnen entwickeln können. Darüber hinaus ist es eine wichtige Aufgabe von Leitung auch die eigene Organisation mit ihren Prozessen und Inhalten zu gestalten und ihre Mitglieder zu pflegen und zu beteiligen. Auf der strukturellen / institutionellen Ebene werden deshalb sowohl die Verbände mit ihren Organisationsformen als auch die Rahmenbedingungen der Jugendhilfe und der Kirche berücksichtigt. Darüber hinaus werden die in den biographischen Interviews erhobenen Leitbilder weiblichen Leitungshandelns auf ihre Umsetzungsmöglichkeiten für größere verbandliche Zusammenhänge überprüft und der sich daraus ergebende Veränderungsbedarf für die jeweiligen Institutionen aufgezeigt. Auch die Fortschreibung des Freiwilligen-Surveys der Bundesregierung (1999-2004) hat besonderen Wert auf die Untersuchung der Rahmenbedingungen gelegt, da der Survey von 1999 eine enge Verbindung zwischen Rahmenbedingungen und Motivationen festgestellt hatte. Die Untersuchung der Motivationen von Pfarrgemeinderäten⁷² in der Diö-

⁷² An verschiedenen Begegnungstagen für Pfarrgemeinderäte in vier verschiedenen Regionen der Diözese Augsburg, mit jeweils zwischen 80 und 130 Teilnehmenden wurden die Motivationen für das eigene Engagement erhoben. Deutlich wurde hier, dass die Mitgestaltung einer Kirche die zukunftsfähig ist, die Gestaltung einer lebendigen Gemeinde, die Weitergabe des Glaubens an die nächste Generation, einen sehr hohen Stellenwert für das eigene Engagement haben.

zese Augsburg hat ergeben, dass gerade die Motivation - aus eigener Berufung - Kirche zu gestalten einen sehr hohen Stellenwert für das eigene ehrenamtliche Engagement hat. Es muss deshalb auch theologisch gefragt werden, welche Bilder von Kirche bzw. von Verband ermöglichen Ehrenamtlichen nicht nur als Handlanger sondern als Teil des Volkes Gottes zu handeln, hierbei spielen sowohl die symbolischen Bilder von Gemeinschaft als auch die Formen der verbandlichen Organisation, die dort ablaufenden Prozesse, die Formen der Kommunikation, die Verteilung der Aufgaben sowie die Ausgestaltung der strukturellen Rahmenbedingungen und Gremien eine Rolle. Darüber hinaus wird in den biographischen Interviews erhoben, wie die Frauen in ehrenamtlichen Leitungsfunktionen ihr Arbeit strukturieren, wie sie die vorgefundenen Strukturen ausfüllen und gestalten und welche Impulse daraus für die Zukunft gewonnen werden können.

Da die kirchlichen Jugendverbände nicht nur Teil der Kirche, sondern auch freier Träger der Jugendhilfe im Kontext der Jugendhilfe in Bayern sind, müssen auch diese strukturellen Rahmenbedingungen berücksichtigt werden. Da die strukturellen Rahmenbedingungen der Jugendhilfe in der Bundesrepublik nicht in allen Bundesländern gleich sind, diese aber für Jugendverbände eine große Rolle spielen, wird die verbandliche Jugendarbeit in der Diözese Augsburg immer wieder auch in diesem Gesamtkontext mit seinen eigenen strukturellen Rahmenbedingungen betrachtet. Es werden deshalb kurz die Strukturen in der Diözese Augsburg und in der Jugendhilfe dargestellt und Chancen und Probleme aufgezeigt. Die Diözese ist bis auf wenige Ausnahmen Anstellungsträger für alle Hauptamtlichen in den Jugendverbänden, sie stellt für fast alle Jugendverbände Räume zur Verfügung. Durch die Trennung von jugendamtlicher Schiene und BDKJ ergeben sich für die Diözese Augsburg spezifische Vor- und Nachteile für die verbandliche Jugendarbeit. Die Diözese Augsburg ist fast deckungsgleich mit dem Regierungsbezirk Schwaben, so dass auch die kommunale Jugendarbeitsstruktur (Bezirksjugendring Schwaben) weitgehend mit der diözesanen Struktur übereinstimmt. Schwierigkeiten gibt es bei der kommunalen bzw. Kreisjugendringsstruktur, die mit der regionalen bzw. Dekanatsstruktur der Diözese nicht deckungsgleich ist. Die einzelnen Mitgliedsverbände des BDKJ sind auf ihren „mittleren Ebenen“⁷³ wiederum sehr unterschiedlich strukturiert, was vor allem für die BDKJ Kreis- bzw. Stadtvorstände zu erheblichen Schwierigkeiten führt. Die Diözese Augsburg ist stark ländlich geprägt, sie hat 8 Regionen, 36 Dekanate und 1001 Pfarreien (mit Filialen 1200) und ist eine der Diözesen mit den meisten Kirchengemeinden, hiervon arbeiten 588 Pfarreien in 176 errichteten Pfarreiengemeinschaften zusammen.⁷⁴

Bei manchen Jugendverbänden läuft die Anstellung und Dienstaufsicht über die BDKJ-Dienststelle, bei anderen über den jeweiligen Erwachsenenverband. Fünf Mitgliedsverbände und der BDKJ haben in einem Haus gemeinsame Räume, andere Verbände sind verstreut in der Stadt und haben Räume über ihren Erwachsenenverband oder ihren Bundesverband. Ebenso weist die interne Organisationsstruktur der einzelnen Mitgliedsverbände ihre Besonderheiten auf. So sind ein Teil der Verbände in den Pfarrgemeinden vor Ort beteiligt (DPSG, DJK, KJG, KLJB, Kolpingjugend, PSG), manche sind kommunal bzw. auf einen bestimmten Ortsteil hin organisiert (DJK, KLJB, teilweise auch CAJ und DPSG) andere haben die Ansiedlung und den Schwerpunkt des Engagements an einer Schule (CAJ, J-GCL-M und J-GCL-F, KSJ-Heliand und KSJ-ND, in einem Fall auch die PSG) oder in einem Betrieb (CAJ). Diese jeweils unterschiedliche „Systemumwelt“ hat in der Regel auch Einfluss auf die Rahmenbedingungen des Engagements bzw. kann sich unterstützend oder behindernd auswirken. Es gibt in den größeren Ver-

⁷³ Nur die großen Mitgliedsverbände des BDKJ haben eine „mittlere Ebene“. So ist z.B. die KLJB in Kreise eingeteilt, die noch am ehesten den kommunalen Kreisstrukturen entsprechen. Die CAJ/M, CAJ/F, DJK, DPSG, KJG und Kolpingjugend haben eine Bezirks- bzw. Regionalstruktur, die vor allem die Kumulation von Ortsverbänden bzw. Gruppen berücksichtigt. Darüber hinaus sind die Pfadfinder und Pfadfinderinnenverbände noch über den Ring der Pfadfinder und die DJK noch über den Ring der Sportverbände organisiert, so dass sich insgesamt ein höchst kompliziertes Gebilde an Vertretungsstrukturen ergibt, das von neu gewählten Jugendlichen oft nur schwer überblickt werden kann.

⁷⁴ Statistische Zahlen der Diözese von 2008

bänden oft mehrere Untergliederungsebene in denen sich Ortsgruppen beteiligen (sollen). Neben Stämmen, Ortsgemeinschaften, Stadtgruppen, Kolpingsfamilien, Ortsvereinen mit Untergliederungen in Abteilungen oder Altersstufen, gibt es auf der „mittleren Ebene“ Kreise und Bezirke, die wiederum mit den kirchlichen Dekanatsstrukturen oder den Jugendringstrukturen der Landkreise nicht deckungsgleich sind. In der Regel wird auch eine Zusammenarbeit mit den DekanatsjugendseelsorgerInnen und den Regionalstellen für kirchliche Jugendarbeit erwartet. Auf der Diözesanebene kommen weitere Strukturen hinzu, wie diözesane Arbeitskreise, Förder- und Trägervereine, Eine-Welt-Projekte und Partnerschaften, Stiftungen sowie Kooperationsgespräche mit dem bischöflichen Jugendamt und den freien Trägern der Jugendhilfe und Wohlfahrtspflege. Hinzu kommen dann die Strukturen auf Landes- und Bundesebene sowohl im jeweiligen Mitgliedsverband als auch im BDKJ und den kirchlichen Strukturen. Die Pfadfinderverbände vertreten sich darüber hinaus noch im Ring der Pfadfinder und die DJK in der Vereinigung der Sportverbände. Zusätzlich wird auf allen Ebenen eine Beteiligung der kirchlichen Jugendverbände in den kirchlichen Gremien erwartet, so z.B. vor Ort im Pfarrgemeinderat, auf mittlerer Ebene im Dekanatsrat und auf Diözesanebene im Diözesanrat. Die kirchlichen Vertretungen auf mittlerer Ebene und Diözesanebene werden in der Regel von den jeweiligen BDKJs übernommen, doch vor Ort muss sich jeder Mitgliedsverband - falls es keinen Orts-BDKJ gibt - selbst vertreten.

Betrachtet man die kommunalen Strukturen gibt es nur eine größere Stadt (Augsburg 250 000 Einwohner), sowie eine Reihe mittlerer und kleinerer Städte (mit 10000 - 60000 Einwohner). Bayern als Bundesland hat sowohl in der kirchlichen wie in der verbandlichen Jugendarbeit eigene Strukturen, die sich in den anderen Bundesländern so nicht finden. Es gibt eine eigene Bayrische Bischofskonferenz und ein katholisches Büro, sowie ein Landeskomitee der Katholiken. Im Bayrischen Jugendring (BJR) sind 29 landesweit tätige Jugendverbände, 30 regional tätige Jugendverbände und 350 örtliche Jugendgemeinschaften organisiert. Der Bayrische Jugendring vertritt die gesamte Jugendarbeit in Bayern und nimmt als Körperschaft öffentlichen Rechtes teilweise subsidiär öffentliche Aufgaben wahr, z. B die finanzielle Förderung der Jugendarbeit. Darüber hinaus hat der Bayrische Jugendring einen eigenen Status im Deutschen Bundesjugendring (DBJR). Die Bildungsmaßnahmen der Verbände (Jugendbildung und Mitarbeiterbildung) werden vom Land Bayern über den Bayrischen Jugendring gefördert. Um sich im Bayrischen Jugendring und gegenüber der Bayrischen Bischofskonferenz und dem katholische Büro angemessen zu vertreten und die Entwicklungen und die Politik auf der Landesebene mit zu gestalten, haben im Gegensatz zu andern Bundesländern⁷⁵ sowohl der BDKJ mit der Landesstelle für kirchliche Jugendarbeit, wie auch viele Mitgliedsverbände eine teils hauptamtlich besetzte Landesvertretung. Für die ehrenamtlichen Leitungen der Diözesen ist ihre jeweilige Landesversammlung eine eigene Vertretungs- und Gestaltungsebene. Da die CSU als bayrische Regierungspartei auch in der Bundespolitik mitgestaltet, wird die Landesebene zusätzlich zur BDKJ-Bundesebene zur jugendpolitischen Vertretungsebene, was einerseits der Jugendverbandsarbeit ein stärkeres Gewicht verleiht, andererseits aber auch innerverbandliches Konfliktpotential birgt, da sich Vertretungsebenen doppeln, unterschiedliche Beschlüsse auf den verschiedenen Ebenen gefällt werden und die ehrenamtlichen Diözesanleitungen sowohl auf Landes- wie auf Bundesebene ihre Vertretungsaufgaben wahrnehmen sollen.

⁷⁵ In anderen Bundesländern gibt es zwar eine BDKJ Landesjugendstelle, die Vertretungsarbeit auf Landesebene wird aber in der Regel von den jeweiligen BDKJ Diözesanvorständen im Wechsel und gegenseitiger Absprache übernommen.

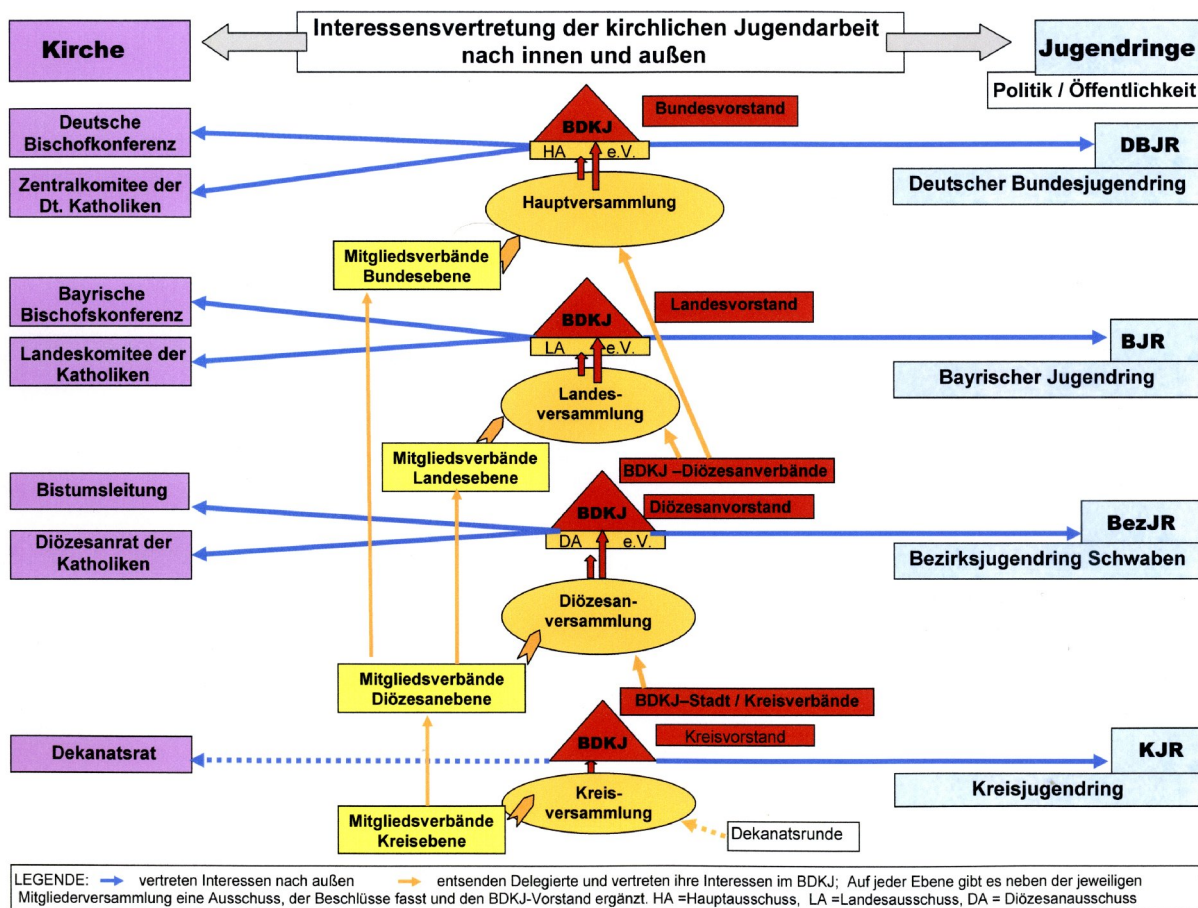
II. SEHEN:

Veränderter gesellschaftlicher und kirchlicher Kontext als Herausforderung für Jugendverbandsvorstände

1. Der BDKJ Diözesanverband Augsburg und seine Mitgliedsverbände

1.1. Die Struktur des BDKJ und seine Aufgaben

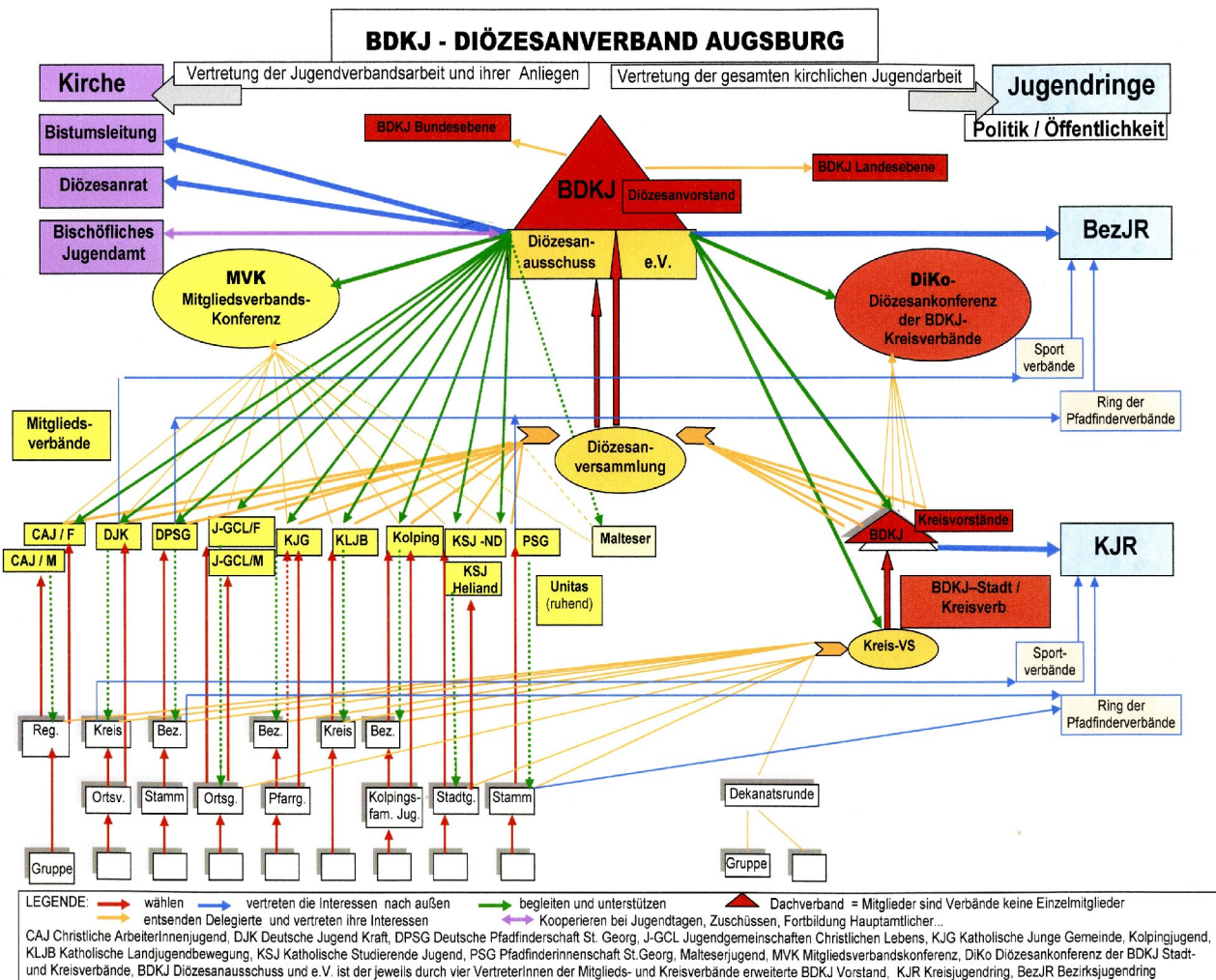
Der "BDKJ-Diözesanverband Augsburg" (Bund der deutschen katholischen Jugend) ist ein Dachverband mit 13 Mitglieds-⁷⁶ und 14 BDKJ-Stadt- und Kreisverbänden⁷⁷. Der BDKJ ist zuständig für die politische und kirchliche Interessensvertretung nach außen und innen. Er vertritt die Jugendverbandsarbeit (26500 Mitglieder in der Diözese Augsburg) in den kirchlichen Gremien und die gesamte kirchliche Jugendarbeit in den Jugendringen und der Öffentlichkeit. Der BDKJ ist auf den unterschiedlichen Ebenen (Kreis, Diözese, Land und Bund) organisiert und hat dort in den Gremien der jeweiligen Ebene Sitz und Stimme.



⁷⁶ Laut Diözesanordnung des BDKJ I /1999 gehören dem BDKJ im Diözesangebiet folgende Mitgliedsverbände an: CAJ/M - Christliche Arbeiterjugend (Mannesjugend), CAJ/F - Christliche Arbeiterjugend (Frauenjugend), DPSG - Deutsche Pfadfinderschaft St. Georg, DJK-Deutsche Jugendkraft, GCL-JM Gemeinschaft Christlichen Lebens - Jungen und Männer, GCL-MF Gemeinschaft Christlichen Lebens - Mädchen und Frauen, KJG -Katholische Junge Gemeinde, KLJB - Katholische Landjugendbewegung, KSJ - Heliand Katholische Studierende Jugend - Heliand Mädchenkreis, KSJ -ND Katholische Studierende Jugend - Schülergemeinschaft im Bund Neudeutschland, Kolpingjugend, PSG - Padfindersinnenschaft St. Georg, UV -Verband der Wissenschaftlichen Katholischen Studentenvereine Unitas e.V.

⁷⁷ Unter BDKJ- Kreis und Stadtverbänden versteht man die regionalen Zusammenschlüsse der Mitgliedsverbände des BDKJ auf der Kreis - und Stadtebene. Diese regionalen Strukturen haben in der BDKJ Diözesanversammlung eigenes Stimm- und Vertretungsrecht.

Um diese Vertretung zu gewährleisten gibt es auf den verschiedenen Ebenen BDKJ-Mitgliederversammlungen, die den jeweiligen BDKJ-Vorstand wählen und die inhaltliche Ausrichtung der Vertretungsarbeit mitgestalten und bestimmen. Die Vorstände des BDKJ auf Kreisebene und die Vorstände der Mitgliedsverbände des BDKJ auf Diözesanebene sind alle ehrenamtlich, in der Diözese Augsburg ist der BDKJ-Diözesanvorstand hauptamtlich, in anderen Diözesen wird es teilweise ebenso gehandhabt, teilweise gibt es aber auch einen Vorstand, der zu Teilen aus hauptamtlichen, zu Teilen aus ehrenamtlichen Vorsitzenden besteht oder in kleineren Diözesen auch einen rein ehrenamtlichen Vorstand.



Um die Meinungsbildung im BDKJ für die Vertretungsarbeit zu gewährleisten, sind die Mitgliedsverbände des BDKJ und die BDKJ-Kreis- und -Stadtverbände an den Entscheidungen beteiligt. In der Regel einmal im Jahr tagt die BDKJ-Diözesanversammlung, die das oberste beschlussfassende Gremium ist. Sie wählt den BDKJ-Diözesanvorstand und den BDKJ-Diözesan-ausschuss, nimmt den Rechenschaftsbericht entgegen, fasst Beschlüsse für die Zukunft und initiiert gemeinsame Projekte. Darüber hinaus sind die Mitgliedsverbände auf der Diözesanebene in der Mitgliedsverbandskonferenz organisiert, die sich ca. alle zwei bis drei Monate trifft. Die BDKJ-Kreis- und -Stadtverbände treffen sich zweimal im Jahr bei der Diözesankonferenz an einem Wochenende. Darüber hinaus sind beide „Strukturen“ durch gewählte Mitglieder im Diözesan-ausschuss – dem erweiterten BDKJ-Vorstand – vertreten und in die laufende Arbeit eingebunden.

Neben der Bündelung und Vertretung der Interessen von Ehrenamtlichen ist die Begleitung, Unterstützung und Qualifizierung der ehrenamtlichen Vorstände der Mitglieds-, Stadt- und Kreisverbände ein weiterer wichtiger Schwerpunkt des BDKJ-Diözesanverbandes.

Zusätzlich trägt der BDKJ gemeinsam mit dem Bischöflichen Jugendamt die Verantwortung für die Aus- und Weiterbildung der hauptamtlichen pastoralen MitarbeiterInnen in der Diözese und für die Weiterentwicklung der diözesanen Jugendarbeit und Jugendpastoral.

In regelmäßigen Abständen finden Großveranstaltungen wie z.B. diözesane Jugendtage, Jugendforen, Jugendbegegnungen, Jugendwallfahrten usw. mit bis zu mehreren tausend TeilnehmerInnen statt, die gemeinsam von den Ehren- und Hauptamtlichen des BDKJ-Diözesanverbandes und seiner Mitgliedsverbände und den Hauptamtlichen des Bischöflichen Jugendamtes vorbereitet werden.

1. 2. Leitungsämtler in den Verbänden und damit verbundene Aufgaben

1.2.1. Aufgaben von Leitung

Bevor die spezifischen Aufgaben von Leitung in den Mitgliedsverbänden und BDKJ-Kreis- und Stadtverbänden dargestellt werden, sollen hier kurz grundlegende Aufgaben von Leitung in Gruppen und Organisationen dargelegt werden. Je größer die Organisation wird, desto komplexer werden die jeweiligen Strukturen und Prozesse. Zusammenfassend lassen sich als Aufgaben von Leitung vier verschiedene Felder unterscheiden, die nur gemeinsam gesehen werden können und in enger gegenseitiger Abhängigkeit zu einander stehen und sich ergänzen und bereichern:



Gestaltung der Zukunft / Visionen: Zur Gestaltung der Zukunft gehört vor allem das Nachdenken über die Zukunft und das Erkennen von Herausforderungen, die zukunftsrelevant sind. Für Leitungen ist es wichtig diese Herausforderungen zu erkennen, anzunehmen und zu gestalten. In diesem Zusammenhang müssen Leitungen die Fähigkeit haben Visionen zu erspüren bzw. gemeinsam zu entwickeln und deren Umsetzung zu gestalten, denn „trockene“ Leitsätze bewegen in der Regel niemand. Paul Zulehner sieht, in Anlehnung an die angelsächsische Unterscheidung von „leader“ und „manager“, im produktiven Schaffen der unternehmerischen Vision die zentrale Aufgabe von Leitung, während dem Management die administrativen Aufgaben zukommen⁷⁸. Ist eine gemeinsame Vision entwickelt, muss die Umsetzung erfolgen. Wichtig ist es in diesem Zusammenhang sich Ziele für die Zukunft zu setzen und danach die Prioritäten zu setzen, zu gestalten und zu überprüfen. Bei christlichen Gruppen / Organisationen ist die Entwicklung der Vision aus den christlichen Wurzeln (z.B. der Bibel) bzw. die Rückbindung der Vision an die eigenen Kraftquellen und Werte wichtige Aufgabe im Prozess der Zukunftsgestaltung.

Gestaltung der Gruppe / Organisation: Da alle Organisationen aus einzelnen Personen bestehen kommt der Gestaltung der Gruppe / Organisation eine wichtige Bedeutung zu. Denn nur wenn es gelingt die Personen mit ihren verschiedenen Fähigkeiten aktiv an der Gestaltung der Gruppe / Organisation zu beteiligen, bzw. sie zu motivieren ihre Fähigkeiten einzubringen, entsteht ein „Wir“. Es ist deshalb Aufgabe der Leitung Charismen zu entdecken, MitarbeiterInnen zu motivieren, geeignete Verantwortliche und Schlüsselpersonen auszuwählen, die Kommunikation, die Prozesse und den Wissens- und Informationsfluss zu gestalten, die Strukturen zu berücksichtigen, Entscheidungen zu fällen, Aufgaben zu verteilen, Kontrolle auszuüben, Konflikte zu erkennen und deren Bearbeitung zu fördern. Wichtig ist es in diesem Zusammenhang entsprechende Beteiligungsstrukturen zu fördern und ehrenamtliche MitarbeiterInnen so zu fördern, dass sie mit der Zeit ihre Aufgaben verantwortlich übernehmen und gestalten können.

Gestaltung der Aufgaben / Inhalte: Um die eigenen Aufgaben und Inhalte gut zu bearbeiten ist es wichtig die eigenen Zielgruppen im Blick zu haben und deren Wünsche, Anliegen und Bedürfnisse zu berücksichtigen, Prozesse zu initiieren und geeignete Formen, Methoden, Inhalte und Informationen auszuwählen und umzusetzen. Um zielgerichtet arbeiten zu können ist eine effektive Vorbereitung, Prioritätensetzung, Planung, Umsetzung und Reflexion notwendig, sowie die Einleitung von notwendigen Verbesserungen und die Festlegung von Standards. Auch die Suche nach geeigneten MitarbeiterInnen, die Förderung des Kompetenzerwerbs der MitarbeiterInnen durch die Auswahl geeigneter Fortbildungs- und Schulungsmöglichkeiten, sind wichtiger Bestandteil der Förderung der Qualität der Arbeit. Auch die Beschaffung von Ressourcen und deren zielgerichteter Einsatz ist Aufgabe der Leitung.

Repräsentation nach „Außen“ und „Innen“: Jede Gruppe und Organisation bedarf der Repräsentation. Je größer eine Organisation ist, desto wichtiger ist die Repräsentation nach „innen“ und „außen“. Eine gute Repräsentation erhöht die Identifikation mit der Organisation. Um die Organisation repräsentieren zu können ist es Aufgabe von Leitung die Klärung und Stärkung des Profils der eigenen Gruppe/ Organisation voranzubringen. Ein eigenes Profil ermöglicht die Gestaltung der eigenen „Politik“, sowie die Entwicklung von „Strategien“. Auch nach „innen“ ist es wichtig das Profil gegenüber den Mitgliedern zu repräsentieren und die von der Organisation vertretenden „Werte“ immer wieder zu verdeutlichen.

⁷⁸Zulehner: Pastoraltheologie, Bd.2, S.192

Neue Mitglieder erhalten so Orientierung und können mit eigenen Werten anknüpfen, sofern sie anschlussfähig sind. Durch die Repräsentation nach „außen“ wird die Gruppe / Organisation auch von Anderen wahrgenommen. Dies ist einerseits bei der Vernetzung mit Anderen und der Suche nach Bündnispartnern für eigene Themen und Aktionen wichtig, andererseits auch für eine gute Öffentlichkeitsarbeit und Außenwahrnehmung der Gruppe und ihrer Themen und Projekte.

1.2.2. Leitung in den Mitgliedsverbänden des BDKJ

Der BDKJ in der Diözese Augsburg hat 13 Mitgliedsverbände, die wiederum jeweils ihre eigenen Zielgruppen⁷⁹, Inhalte⁸⁰, Strukturen und Gremien aufweisen. Es gibt sowohl reine Frauen- und Männerverbände, als auch koedukativ arbeitende Verbände. Alle Verbände sind in der Regel nach deutschem Vereinsrecht strukturiert und haben einen ehrenamtlich arbeitenden, gewählten Diözesanvorstand. Der Vorstand hat nach §26 und 27 BGB die Aufgabe den Verband nach innen und außen zu vertreten und die laufenden Geschäfte und sowie die Geschäftsführung zu verantworten.⁸¹ Unterstützt werden die jeweiligen Vorstände durch hauptamtliche Verwaltungskräfte (Sekretärinnen, GeschäftsführerInnen) und BildungsreferentInnen, die überwiegend von der Diözese Augsburg angestellt und bezahlt sind. Die Diözesanleitungen haben in ihrem jeweiligen Verband sowohl die Fachaufsicht über das hauptamtliche Personal als auch die inhaltliche, finanzielle und rechtliche Verantwortung für den jeweiligen Verband. Darüber hinaus haben sie die Aufgabe, die Anliegen des Verbandes in der Öffentlichkeit zu repräsentieren und sich mit den Verbandsschwerpunkten in die gesellschaftlichen Diskussionen zu Themen wie Schule, Bildung, Ausbildung und Gestaltung der Zukunft für Mädchen und Jungen, junge Frauen und Männer einzuschalten. Mehrere Verbände sind Träger von Bildungshäusern (Selbstversorgerhäuser oder Häuser mit entsprechendem Personal), von Einrichtungen der offenen Jugendarbeit oder Partnerschaftsprojekten in Afrika, Asien oder Lateinamerika mit eigenen Fördervereinen und Arbeitskreisen. Die größeren Verbände haben zusätzlich zu ihren Diözesanleitungen noch gewählte Vorstände auf Regional-, Kreis- bzw. Bezirksebene, die einerseits die Vertretungsaufgaben im BDKJ-Kreis- / Stadtverband wahrnehmen, aber auch die verschiedenen Verbandsgruppen vor Ort vernetzen und in ihrer Arbeit schulen und unterstützen.

Darüber hinaus gibt es auch gewählte ehrenamtliche LeiterInnen von diözesanen Arbeitskreisen, Kommissionen und Projekten, gewählte ehrenamtliche Verantwortliche für die Aus- und Weiterbildung der ebenfalls ehrenamtlichen GruppenleiterInnen vor Ort, für Öffentlichkeitsarbeit... und weitere Aufgaben. Auch für die innerverbandlichen Vertretungsaufgaben auf Landes- bzw. Bundesebene werden in der Regel zusätzlich zu den Diözesanleitungen noch weitere ehrenamtliche Delegierte gewählt. Es besteht auf diese Weise in den Verbänden die Möglichkeit auf den unterschiedlichsten Ebenen und für die unterschiedlichsten Aufgaben ehrenamtlich Leitungsverantwortung zu übernehmen. Diese vielfältigen Aufgaben ermöglichen sowohl einen großen inhaltlichen und organisatorischen Gestaltungsspielraum, bringen aber auch eine große Anzahl an Pflichten und Verantwortung mit sich, die für Jugendliche eine große Herausforderung darstellen.

⁷⁹ Die jeweiligen Zielgruppen reichen von SchülerInnen über junge ArbeiterInnen, Lehrlinge bis zu StudentInnen.

⁸⁰ Die Inhalte werden von den Mitgliedern der jeweiligen Verbände immer wieder neu bestimmt. Die Verbände orientieren sich in ihren Themen allerdings an ihrem Grundprofil. Schwerpunkte sind die Mitgestaltung der Gemeinden vor Ort, des ländlichen Raumes, der Ausbildung und Arbeitswelt, der Schulen und Universitäten und der Freizeitbereiche von Jugendlichen. Darüber hinaus werden immer wieder aktuelle Fragen wie z.B. Eine Welt, Zukunftsfähige Gesellschaft, Umwelt, Kirche der Zukunft, Spiritualität, Ehrenamt, Gentechnik, Frieden... aufgegriffen

⁸¹ Vgl. Palandt - Heinrichs, Beck'sche Kurz - Kommentare, Bd. 7, BGB § 26, 27 BGB, München ⁶⁷ 2008

1.2.3. Leitung in den Kreis- und Stadtverbänden des BDKJ

Die Leitungen der BDKJ-Kreis- und Stadtverbände vertreten die gesamte kirchliche Jugendarbeit in den Kreis- und Stadtjugendringen. Sie sind für die Zuschussvergabe an die Gruppen vor Ort zuständig und bemühen sich die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen für die kirchliche Jugendarbeit abzusichern. In den Jugendringen arbeiten sie sowohl mit den anderen Jugendverbänden im jeweiligen Landkreis als auch mit der offenen Jugendarbeit zusammen und vertreten die Anliegen der Jugendlichen gegenüber der Politik. Teilweise vertreten sie auch die kirchliche Jugendarbeit in den Jugendhilfeausschüssen⁸² der Kreise und Städte und sind dann für die Weiterentwicklung der Jugendhilfe, die Jugendhilfeplanung und die Förderung der freien Jugendhilfe zuständig⁸³.

Die BDKJ-Kreis- und Stadtvorstände sind auch -sofern die kirchlichen und politischen Strukturen übereinstimmen- in den Dekanatsräten und den Vereinigungen der katholischen Träger der Jugendhilfe (Caritas, Jugendfürsorge und andere kirchliche soziale Einrichtungen) vertreten. Falls Pfarreien einen Verband gründen wollen, beraten sie und stellen Kontakte zu Verbänden her, die für die angestrebte Zielgruppe ein Angebot machen können.

Darüber hinaus vernetzen sie die Anliegen der verschiedenen Mitgliedsverbände des BDKJ im jeweiligen Kreis und bringen die kirchliche Jugendarbeit bei jugendrelevanten gesellschaftlichen Themen ins Spiel. Sofern es von den Mitgliedsverbänden gewünscht ist, gestalten sie auch gemeinsame Aktionen. Manche Kreis- bzw. Stadtverbände sind darüber hinaus Träger von gemeinsamen kurz- und langfristigen Projekten, die von verschiedenen Jugendverbänden ins Leben gerufen wurden, so ist z.B. der BDKJ-Augsburg Träger eines Schülercafe mit hauptamtlichen Angestellten, der BDKJ-Neuburg / Schrobenhausen Träger eines BDKJ-Jugendzeltplatzes und der BDKJ-Unterallgäu ist mitverantwortlich im Trägerverein des Jugendhauses „Waldmühle“. Diese Projekte bringen für die jeweiligen Vorstände neben ihren eigentlichen Aufgaben noch zusätzliche Verantwortung im Personal- und Finanzbereich mit sich und erfordern Kontakte zu den jeweiligen Landkreisen, Kommunen, Sponsoren und politisch Verantwortlichen, wenn es um Zuschussvergabe, inhaltliche Ausgestaltung und Berücksichtigung in der Jugendhilfeplanung geht.

2. Jugendverbände im veränderten gesellschaftlichen Kontext

2.1. Die Veränderung der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen

Die nachmodernen⁸⁴ Gesellschaften sind geprägt von unterschiedlichsten Prozessen, die mit den Schlagworten Individualisierung, Flexibilisierung, Globalisierung, Pluralisierung und Beschleunigung gekennzeichnet werden können. Die Beschleunigung umfasst die unterschiedlichen Bereiche des Lebens wie den kulturellen, demographischen, politischen und ökonomischen Wandel. „Diesen Massenphänomenen entspricht nicht nur die Schnelligkeit und die Beschleunigung des Erfahrungswandels, sondern längst die Beschleunigung der Lebensvorgänge selbst.“⁸⁵

Diese Entwicklungen beinhalten auch für die Jugendverbandsarbeit und besonders für die Leitungen der Verbände Chancen, Risiken und Herausforderungen, die bewältigt werden müssen Die verbandli-

⁸² KJHG, § 71 (1).2, zwei Fünftel des Anteils der Stimmen entfallen auf die anerkannten freien Träger der Jugendhilfe

⁸³ KJHG (Gesetz zur Neuordnung der Kinder- und Jugendhilfe vom 26.6.1990) § 71 (2) 1-3,

⁸⁴ Ich spreche hier in Anlehnung an W. Frühwald bzw. W. Welsch (Frühwald, Wolfgang: Erinnerung und Gedächtnis. Anmerkungen zur historischen Vernunft, in: Kolmer, Petra / Kortens, Harald (Hg) : Recht-Staat- Gesellschaft. Facetten der politischen Philosophie. Freiburg i. Br. 1999, S. 185 –203) von nachmoderner Gesellschaft, da ich seinen Ansatz, dass die « Postmoderne » oder « Nachmoderne » ein Zuspitzung bzw. Radikalisierung der verschiedenen Prozesse der Moderne sind.

⁸⁵ Frühwald, W.: Erinnerung und Gedächtnis. Zur Rolle von Kunst und Literatur in der Diskussion um die Nachmoderne, Vortrag zum Studientag des Bischöflichen Seelsorgeamtes der Diözese Augsburg November 2004, Manuskript ; vgl. auch Materialdienst des Bischöflichen Seelsorgeamtes der Diözese Augsburg 3/ 2004

che Jugendarbeit muss sich in den letzten Jahrzehnten mit einem erheblichen Wandel der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen auseinandersetzen. Das katholische Milieu, in dem die Verbände noch in den 60er und Anfang der 70er Jahre agiert haben, ist verschwunden. Die Welten von Jugendlichen sind vielfältiger und unübersichtlicher geworden. Die gesellschaftlichen Anliegen, Problemfelder und Veränderungen sind vielfältig. Von vielen gesellschaftlich diskutierten Zukunftsfragen sind Jugendliche besonders betroffen, wie z.B. der Veränderung der Geschlechterrollen, den Anforderungen im Bildungsbereich und der Arbeitswelt, der Verarmung von Familien, der Globalisierung, dem Klimawandel und dem Umgang mit den Ressourcen der Erde...

Wenn Jugendverbände ihre Mitglieder vertreten und ihrem gesellschaftspolitischen Auftrag gerecht werden wollen, müssen sie sich den Fragen der Zeit stellen und sich aktiv in den Dialog um jugendgerechte gesellschaftspolitische Lösungen einmischen. Besonders den Leitungen der Verbände kommt in diesem Zusammenhang eine wichtige Bedeutung zu, da sie die strategischen Entscheidungen zu treffen haben, in welche Richtung der Verband gehen soll, welche Fragen er aufgreifen soll und welche Jugendlichen er ansprechen will. Darüber hinaus ist es ihre Aufgabe die Ressourcen des Verbandes an Personal und Finanzen entsprechend einzusetzen. Die Leitungen der Verbände stehen aber auch persönlich im Denkhorizont ihrer jeweiligen Zeit und müssen sich mit den gesellschaftlichen Deutungen von bestimmten Fragestellungen auseinandersetzen und gegebenenfalls die Entwicklung eigener Vorstellungen, Deutungen und Werte in ihrem Verband anregen und in den Dialog mit anderen Gruppen in der Gesellschaft einbringen. Frauen in Leitungsfunktionen haben auf diese Weise die Chance die Diskussionen zu nützen um eigene Vorstellungen für die Lebensplanung von Mädchen und jungen Frauen zu entwickeln und entsprechende gesellschaftliche Rahmbedingungen einzufordern.

Im Folgenden werden exemplarisch einige Themenfelder ausgewählt, die für die Diskussionen zum Thema „Frauen in ehrenamtlichen Leitungsfunktionen von Jugendverbänden“ relevant sind. Sie werden jeweils unter besonderer Berücksichtigung der Situation von Mädchen und jungen Frauen kurz dargestellt.

2.1.1. Demographische Veränderungen

Der prozentuale Anteil der Jugendlichen in der Gesellschaft nimmt kontinuierlich ab. Besonders auffällig ist der Rückgang der Haushalte in denen Kinder leben.⁸⁶ Laut statistischem Bundesamt nimmt aber auch die Geburtenrate (Fertilität) und damit die Anzahl der Kinder in den entsprechenden Haushalten ab.⁸⁷ "Deutschland rangiert im weltweiten Vergleich am unteren Ende und liegt im Moment bei einer Total Fertility Rate (TFR) von durchschnittlich 1,3 Kindern"⁸⁸. "Die Gesamtbevölkerung wird sich - bei einem positiven Wanderungssaldo von 100 000 im Jahresdurchschnitt - von 1998 noch etwa 82 auf nur noch etwa 76,3 Millionen im Jahr 2010 verringern. Darin eingebettet ist eine Minderung der Zahl der unter 20jährigen... von 17,6 Millionen in 1998 auf 15,4 Millionen (2010) und auf 13,5 Millionen im Jahr 2020."⁸⁹ Auch das Statistische Bundesamt geht in einer anderen Berechnung davon aus, dass die Zahl der 14-19 Jährigen bis zum Jahr 2040 auf 77% (Bayern: Jugendliche unter 20 Jahre - 71,5% der Zah-

⁸⁶ Nach Schneider sind in den alten Bundesländern 23 % der zwischen 1955 und 1959 geborenen Frauen dauerhaft gewollt oder ungewollt kinderlos, in den neuen Bundesländern ist es etwa jede sechste Frau. Vgl. Schneider, Norbert F. : Bewusst kinderlose Paare, in : Zeitschrift für Frauenforschung (1996), 14, 1/2, S. 128-137

⁸⁷ Im Jahr 1971 lebten in 52 % der Mehrpersonenhaushalte mindestens ein Kind unter 18 Jahren, im Jahr 2000 waren es nur noch 41 % der Haushalte, vgl. Stat. Bundesamt, Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Reihe 3: Haushalte und Familien 2000, Wiesbaden 2001, S. 39

⁸⁸ Rosenkranz / Görtler, in: Rosenkranz, / Weber (Hg) Freiwilligenarbeit, 2002, S. 32

⁸⁹ Klemm, Klaus, Zur demographischen Entwicklung in Deutschland, in: Böttcher, Wolfgang / Klemm, Klaus / Rauschenbach, Thomas, Bildung in Zahlen - Statistisches Handbuch zu Daten und Trends im Bildungsbereich, München 2001, S. 19f und Prognose der AG "Bildungsforschung / Bildungsplanung" Fb2, Universität GH Essen

len von 1995⁹⁰) des heutigen Niveaus sinken wird.⁹¹ Diese kurz skizzierte Entwicklung hat Folgen für das gesellschaftliche Gleichgewicht, denn durch den zunehmenden Geburtenrückgang und die gleichzeitig gestiegene Lebenserwartung der älteren Menschen entsteht ein gesellschaftliches Ungleichgewicht. Jugendliche stehen der Lebensleistung der älteren Generation in der Regel positiv gegenüber. Sie versuchen den auf sie zukommenden Problemen zum großen Teil durch eine erhöhte Anpassung und Leistungsorientierung zu begegnen. „Von ‚der Jugend‘ – so sehen es die Jugendlichen – wird Respekt, Wohlverhalten und Fleiß eingeklagt, ihrerseits vermissen die Jugendlichen den Respekt der Alten und vor allem die Toleranz.“⁹² Die Folge des demographischen Wandels ist, dass Jugendliche als immer kleinerer Teil der Gesellschaft mit ihren Anliegen immer weniger Einfluss haben werden. Sie haben aber im erwerbsfähigen Alter immer mehr Belastungen für die Allgemeinheit auf den weniger werdenden Schultern zu tragen. Eine Belastung des Generationenverhältnisses sowie sozialstaatliche Auswirkungen sind in ersten Ansätzen schon erfahrbar, könnten sich aber noch verstärken. Inzwischen verfügen Jugendliche bereits über ein ausgeprägtes Problembewusstsein. Es ist eine stärkere Orientierung auf die sozialen Ressourcen im familiären Umfeld zu beobachten. Die Familie erlebt angesichts unsicherer Zukunftsperspektiven einen Bedeutungszuwachs.⁹³ „Sorge bereitet (Jugendlichen) hingegen, dass bei einer wachsenden Anzahl älterer Menschen mehr öffentliche Gelder für deren Belange statt für Jüngere aufgewendet werden müssen.“⁹⁴

Auch für das ehrenamtliche Engagement werden sich weitreichende Konsequenzen ergeben. Bei einer Annahme, dass sich weiterhin derselbe Prozentsatz von Jugendlichen engagieren wird, sinkt das Gesamtpotenzial der engagementwilligen trotzdem um 23% ab. Der Konkurrenzdruck der verschiedenen Institutionen, die auf ehrenamtliches Engagement bauen wird sich dadurch verstärken. Jugendliche können sich also in Zukunft ihre Felder noch stärker als bisher auswählen und die Träger werden sich um für Jugendliche attraktive Angebote, Formen und Rahmenbedingungen bemühen müssen.

2.1.2. Pluralisierung der Lebensformen und Wandel der Geschlechterrollen

Traditionelle Rahmenbedingungen wie Erwerbsarbeit, Familie, Wohnort und soziales Milieu, die lange Zeit die Einzelnen geprägt haben, sind brüchig geworden und rasanten Veränderungen unterworfen. "Der / die Einzelne wird zunehmend in die Lage versetzt, ja sogar gezwungen, sich seine / ihre Lebensformen und Milieus selbst zu suchen."⁹⁵ Die traditionelle Vorstellung der „Normalbiographie“ von Frauen richtete sich nach der üblicherweise vorausgesetzten Berufs- und Familienzeit und ging davon aus, dass Ausbildungs-, Berufs- und Erziehungsphasen einander abwechseln. Voraussetzung war die Vorstellung einer geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in der Frauen für die ‚Reproduktionsarbeit‘ zuständig sind. Da durch die gesellschaftlichen Veränderungen der Verlauf eines Frauenlebens nicht mehr so vorstrukturiert ist, bieten sich für die einzelne Frau eine Fülle an Gestaltungsmöglichkeiten, aber auch eine Veränderung der „Statuspassagen“⁹⁶. Gerade im Leben von Mädchen und jungen Frauen haben diese Entwicklungen gravierende Auswirkungen. „Junge Frauen (in Westdeutschland) gehen in ihrem biographischen Handeln nicht nur davon aus als selbstständige Wesen akzeptiert zu sein; sie gehen auch davon aus, im Rahmen ihres sozialen Kontextes Handlungsfreiheit zu haben, also nicht mehr an

⁹⁰ Bericht zur sozialen Lage in Bayern, S. 39 und 48 – Quelle : Bayrisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung: Entwicklung der Bevölkerung nach Altersgruppen und Geschlecht in Bayern von 1993 bis 2040, Juni 1994, S. 12-17

⁹¹ Statistisches Bundesamt (Hg), Bevölkerungsentwicklung Deutschlands bis 2050. Ergebnisse der 9. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung, Wiesbaden 2000

⁹² http://www.shell-jugendstudie.de/2006/jugend_alternde_gesellschaft.html

⁹³ http://www.shell-jugendstudie.de/2006/jugend_alternde_gesellschaft.html

⁹⁴ http://www.shell-jugendstudie.de/2006/ herausforderung_demographischer_wandel.html

⁹⁵ Klingenberg, Hubert / Zintl, Viola, Selbstbewusst, München 2002, S. 13

⁹⁶ Hoering verwendet den Begriff der Statuspassage für Übergänge im Lebenslauf, für Lebensereignisse und Transformationsprozesse (vgl. Hoering, 1991, S. 78 –82)

überkommenen Geschlechterrollen gebunden zu sein. Diese Freiheit scheint ihnen durch den gesellschaftlichen Prozess der Pluralisierung von Lebensformen und der kulturellen Liberalisierung verbürgt. Dieser Prozess steht seinerseits in Wechselbeziehung mit dem Handeln von Frauen (und Männern) in den letzten Jahrzehnten in der Bundesrepublik, insbesondere mit der sozialen und ökonomischen Selbstständigkeit der Frauen. Anders noch als ihre Mütter haben junge Frauen der 90er Jahre mehrere biographische Optionen.⁹⁷ Untersuchungen der subjektiven Wichtigkeit von Lebensbereichen zeigen, dass junge Frauen sowohl Ausbildung als auch Beruf und Arbeit sogar einen höheren Stellenwert beimessen als junge Männer.⁹⁸ Die Studien zeigen ein ausgeprägtes Interesse der meisten Mädchen und jungen Frauen an einer qualifizierten Ausbildung und einem Beruf, der als anregend, sinnvoll und ausfüllend erlebt werden kann. Bereits die 13.Shell-Jugendstudie stellte fest: „In Bezug auf Werte, Zukunftsvorstellungen, Lebenskonzepte, Lebenshaltungen sowie Partnerschaftsmodelle können wir bei den deutschen Mädchen und Jungen einen Prozess der Angleichung feststellen.“⁹⁹ „Typisch „weibliche“ im Unterschied zu „männlichen“ Lebensmustern scheint es nicht zu geben.“¹⁰⁰ Die Shell-Studie macht deutlich, dass für junge Frauen eine Karriere heute genauso wichtig ist wie für Männer. Dabei sind die Mädchen ehrgeiziger als die Jungen. 2006 strebten 55% der Mädchen das Abitur an aber nur 47% der Jungen. Mehr Mädchen als Jungen wollen eine höhere Bildung erreichen, jedoch trotz ihrer beruflichen Ziele nicht auf eine Familie verzichten. So geben 75 Prozent der weiblichen und 65 Prozent der männlichen Befragten an, sie bräuchten eine Familie "zum Glücklichein", mehr als zwei Drittel aller Jugendlichen wollen später selbst eine Familie gründen und Kinder haben.¹⁰¹ Die Realisierungsmöglichkeiten dieser Wünsche scheitern oft an den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und Möglichkeiten. In der schulischen Bildung haben Mädchen zwar die Jungen inzwischen eingeholt, teilweise sogar knapp überholt. So beendeten 52,3% der Mädchen die Schule mit der Mittleren Reife oder einem vergleichbaren Abschluss, fast 60 % (neue Bundesländer) und über 50% (alte Bundesländer) erwarben die Hochschulreife.¹⁰² Es gab 1998 erstmals mehr weibliche Studienanfängerinnen als männliche.¹⁰³ Junge Frauen haben damit zwar bessere Einkommens- und Berufschancen, doch enden für viele Jugendliche die beruflichen Perspektiven durch das Diktat des Arbeitsmarktes. Herrscht im Bildungssystem noch eine relative Geschlechtersymmetrie mit leichtem Vorsprung für die Mädchen, endet dies beim Übergang in die Ausbildungs- und Beschäftigungsverhältnisse. Mädchen müssen sich häufiger um Ausbildungsplätze bewerben und sind häufiger gezwungen in schulische und außerbetriebliche Ausbildungen auszuweichen (70% Mädchen und junge Frauen), der Mädchenanteil der nicht vermittelten Bewerberinnen im dualen System liegt 3% höher als bei den Jungen und sie werden nach erfolgreich absolvierter Ausbildung seltener übernommen (Mädchen 46%, Jungen 59%).¹⁰⁴

⁹⁷ Oechsle / Geissler, Die ungleiche Gleichheit. Zur widersprüchlichen Modernisierung weiblicher Lebensführung, in: dies. (Hg), Die ungleiche Gleichheit. Junge Frauen und der Wandel im Geschlechterverhältnis, Opladen 1998, S. 10

⁹⁸ Vgl. Gille: Werte, Rollenbilder und soziale Orientierung, 2000, S. 171; Seidenspinner / Keddi / Wittmann / Gross / Hildebrandt / Strehmel: Junge Frauen heute – Wie sie leben, was sie anders machen, 1996 ;Geissler / Oechsle, Lebensplanung junger Frauen, 1996; Keddi / Pfeil / Strehmel / Wittmann, Lebensthemen junger Frauen, 1999; Stürzer: Auf dem Weg ins Erwerbsleben, in: DJI, Junge Frauen – Junge Männer, 2002, S. 23; 14. Shell-Jugendstudie, S. 38

⁹⁹ 13. Shell-Jugendstudie, S. 345 ; diese Entwicklung bestätigen auch die 14. und 15. Shell-Jugendstudie

¹⁰⁰ Ebd. S. 344

¹⁰¹ <http://www.shell-jugendstudie.2002/Langfassung.html>

¹⁰² Vgl. Block / Klemm, Lohnt sich die Schule, 1997, S.84 und BMBWFT 1997/98, S.84ff

¹⁰³ Vgl. Statistisches Bundesamt (Hg): Leben und Arbeiten in Deutschland. Ergebnisse des Mikrozensus, Wiesbaden 200, in: Macha, H.: Können Männer besser denken als Frauen?, in: Unipress 2004 /1. 100 Jahre akademische Bildung von Frauen in Bayern, S. 28

¹⁰⁴ Vgl. Lemmermöhle, Junge Frauen und die Umstrukturierung der Arbeitsgesellschaft, in: Projektgruppe Arbeit-Jugend-Politik (Hg): Politisch-Soziale Jugendbildung in der Krise der Arbeitsgesellschaft, St. Ingbert 1999, S. 133f

Mädchen finden sich häufiger in frauendominierten Berufen mit niedrigen Verdienst-, geringen Weiterbildungs- und Aufstiegschancen.¹⁰⁵ In vielen Bereichen sind Frauen immer noch deutlich unterrepräsentiert, so gibt es nur 2,4% Frauen in Führungspositionen von Unternehmen und 9,6% Professorinnen (Bayern 7,5%) an Hochschulen.¹⁰⁶ In der Wirtschaft werden zwar weibliche Eigenschaften wie Kommunikationsfähigkeit und vernetztes Denken als Führungsqualitäten geschätzt, doch Frauen können von dieser Entwicklung nur in geringem Maße profitieren. Die Wissenschaft spricht vom Phänomen der „gläsernen Decke“¹⁰⁷. „Glass ceiling lässt sich als wirkmächtige Karriererestriktion beschreiben, die subtil und kaum messbar den Weg von Frauen in das gehobene Management verhindert. Die Angst vor einer geringeren Durchschnittsproduktivität von Frauen und vor höheren weiblichen Fluktuationsraten konnte jedoch durch zahlreiche nationale und internationale Studien eindeutig widerlegt werden. Stattdessen sorgen Stereotypisierungen und Homogenitätserwartungen bei der Einstellungs- und Beförderungspolitik in den karriererelevanten Netzwerken für Schließungsprozesse gegenüber Frauen.“¹⁰⁸

Junge Frauen haben zu einem Zeitpunkt auf dem Arbeitsmarkt größere Chancen, wo immer mehr Arbeitsplätze auch von Männern ungesicherter werden. Es findet sozusagen eine Angleichung unter umgekehrten Vorzeichen statt. So haben Leiharbeitsverhältnisse, befristete Stellen und ungesicherte Beschäftigungsverhältnisse für beide Geschlechter kontinuierlich zugenommen.¹⁰⁹ Die Vollzeitarbeitsstelle ist immer schwieriger zu erreichen, aber auch die traditionelle Frauenrolle ist durch das Scheitern von Beziehungen, Trennung und Scheidung einem starken Wandel unterworfen. Allerdings sind Frauen trotz veränderter Rahmenbedingungen auf dem Arbeitsmarkt und im Privatleben, im Gegensatz zu ihren Müttern und Großmüttern, zum ersten Mal in der Lage ihre Biographie nach eigenen Vorstellungen zu gestalten und es kommt zu einer kulturgeschichtlich ziemlich einmaligen "Entkopplung der Frauen- von Männerbiographien"¹¹⁰ Durch diese tendenzielle Möglichkeit der Entkoppelung, „gelang der entscheidende Durchbruch zu einem ‚eigenen Leben‘ für Frauen.“¹¹¹ Es entstehen so neue Bilder von Mädchen- und Frausein. Gegenüber der Müttergeneration hat sich das Mädchenbild geändert, Mädchen sehen sich nicht mehr als die Opfer eines patriarchalen Unterdrückungssystem, wie die Emanzipationsbewegung der 60er und 70er Jahre formuliert hätte. Das neue Mädchenbild ist ein komplexes Produkt, der Bedeutungskern lässt sich folgendermaßen beschreiben: „das neue Mädchenbild stellt ein Mädchen vor, das selbstbewusst ist, geradeheraus ihre Meinung sagt, sich von niemanden in ihre Pläne reinreden lässt, sehr klar Bescheid weiß über sich und die Welt, in der sie sich bewegt, und trotzdem Spaß hat, viel Spaß. Natürlich sieht sie obendrein gut aus, ist sich ihres Körpers bewusst, genießt ihn, nutzt

¹⁰⁵ Vgl. Lemmermöhle, Junge Frauen und die Umstrukturierung der Arbeitsgesellschaft, 1999, S. 135. 70% der weiblichen Auszubildenden machen immer noch eine Lehre in 10-12 Berufen (z.B. Verkäuferin, Friseurin, Bürokauffrau, Industriekauffrau, Arzt- bzw. Zahnarzhelferin, Einzelhandels-, Bank-, oder Großhandelskauffrau) mit schlechten Arbeitszeiten, Verdienst- und Aufstiegsmöglichkeiten. Auch wenn die Statistiken unterschiedliche Angaben machen, wir doch deutlich, dass Frauen in der Regel nur ca. 2/3 des Verdienstes der Männer verdienen. Ursachen sind Unterbrechungen wegen Erziehungszeiten, Teilzeitarbeit, ein festgefügt Rollenbild bei Vorgesetzten, das Frauen als Dazuverdienerinnen sieht und eine größere Zurückhaltung von Frauen bei Gehaltsverhandlungen und -forderungen.

¹⁰⁶ Macha.: Können Männer besser denken als Frauen?, in: Unipress 2004 /1. 100 Jahre akademische Bildung von Frauen in Bayern, S.28

¹⁰⁷ Der Begriff „Gläserne Decke“ (engl. glass ceiling) stammt aus den US-Forschungen der 1980er Jahre und versucht zu erklären, warum hochqualifizierte Frauen auf mittleren Managementebenen stagnieren und nicht in die oberen Führungsebenen aufsteigen, obwohl sie die gleichen Leistungen erbringen wie bevorzugte männliche Kollegen. Da diese Barriere unsichtbar ist, entstand der Ausdruck „glass ceiling“, in deutsch „Gläserne Decke“.

¹⁰⁸ Funken, Christiane: Glass ceiling - Fakt oder Fiktion? in: <http://www.total-e-quality.de/teq/files/182/de>

¹⁰⁹ Neun von zehn Teilzeitbeschäftigten sind Frauen. Teilzeitarbeit ist oft die einzige Chance für Frauen, Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren. Neben diesem Vorteil hat Teilzeitarbeit auch viele Nachteile. Durch die oft niedrigen Verdienstmöglichkeiten werden nur in sehr geringem Maß Renten und Arbeitslosengeldansprüche erworben. Berufliche Aufstiegsmöglichkeiten sind erschwert. In der Bundesrepublik tragen von 100 verheirateten berufstätigen Frauen 85 weniger als 50% zu Familieneinkommen bei, durchschnittlich nur 18% des Familieneinkommens (Quelle DiW Globus und imu 870135 Sozialforschungsstelle Dortmund)

¹¹⁰ Bucher, Rainer, Die neue Ordnung der Geschlechter und die Ohnmacht der Kirche, in: Gielen M. / Kügler J. (Hg): Liebe, Macht und Religion. Interdisziplinäre Studien zu Grunddimensionen menschlicher Existenz. Gedenkschrift für Helmut Merklein, Stuttgart 2003, S.343

¹¹¹ Ebd. S. 344

ihn als Quelle der Lust. Sie weiß Bescheid über Trends, sie ‚macht mit‘, ohne dabei ihre Besonderheit zu verlieren. Sie wird ihren Weg gehen.“¹¹² In wieweit die neuen Mädchen- und Frauenbilder für die Einzelnen auch in den verschiedenen Lebenssituationen realisierbar werden oder ob es sich teilweise nur um „imaginäre Lösungen“¹¹³ handelt, die neue Verdeckungszusammenhänge schaffen, kann in diesem Rahmen nicht abschließend beantwortet werden. Deutlich wird, dass Mädchen und junge Frauen eine Fülle von verschiedenen Möglichkeiten haben ihr Leben zu gestalten. Der Sozialpsychologe Kenneth Gergen spricht von einem „Chor von Stimmen“, die das Identitätsgefühl beherrschen.¹¹⁴ Bei Mädchen und jungen Frauen scheint dieser Chor noch vielstimmiger zu sein als dies bei Männern der Fall ist. „Frauen definieren sich stärker als Männer über Beziehungen, und sie werden stärker von den wichtigen Personen ihrer Umwelt beeinflusst.“¹¹⁵ Sie sind aber auch wie das Zitat über die neuen Mädchenbilder oben zeigt, den widersprüchlichsten Anforderungen ausgesetzt und entwerfen ihre eigene Lebensform. Durch die soziale und räumliche Mobilität kann sich jede sozusagen immer wieder neu entwerfen. Dies ist einerseits mit neuen Möglichkeiten und Freiheiten verbunden, kann aber andererseits auch zu Unsicherheit und „Rückzugskrankheiten“ wie Angst und Depression führen.¹¹⁶

Den eigenen Vorstellungen stehen aber immer noch gesellschaftliche, kulturelle, religiöse und soziale Erwartungen gegenüber, die teilweise mit den eigenen Vorstellungen stark differieren. Auch bei vielen sozialpolitischen und rechtlichen Regelungen herrscht ein Rollenverständnis vor, das Frauen als Mütter, Hausfrauen oder „Dazuverdienerinnen“ sieht und Männer als die Hauptverdiener und Ernährer.¹¹⁷ Nur teilweise sind die Regelungen den neuen Bildern angepasst worden. Die Vorgaben an die Rollen von Mann und Frau sind zwar nicht mehr so eng, wie vor zwei oder drei Generationen, doch gibt es immer noch gesellschaftliche Grundvorstellungen über „typisches“ Verhalten von Frauen und Männern, die sich durch geschlechtsspezifische Sozialisation auf die Persönlichkeit, die Einstellungen, Motivationen und Verhaltensweisen niederschlagen.¹¹⁸ Die 14.Shell-Jugendstudie spricht von daraus resultierenden unterschiedlichen körperlichen Wahrnehmungen und Selbstkonzepten. So orientiert sich die Mehrzahl der jungen Männer an der Rollenvorstellung, die „durch aktive Demonstration von Einfluss und Stärke einen angemessenen Platz in Beruf und Gesellschaft zu sichern“ versucht, während sich die jungen Frauen an einem Rollenbild orientieren, das „durch Emotionalität und Beziehungspflege gekennzeichnet ist und sich eher an der „Bildung von sozialen Netzwerken und Zusammengehörigkeitsmustern orientiert.“¹¹⁹ In der amerikanischen Forschung werden diese geschlechtstypischen Verhaltensweisen mit den Begriffen „Agency“ und „Communion“ benannt. „Agency“ steht für Durchsetzungsvermögen und Vertrauen auf die eigenen Kräfte bei einer konkurrenz-orientierten Akzentsetzung, „Communion“ steht im

¹¹² Stauber, Mädchenleben heute, in: BJR, zweite mädchenpolitische Konferenz, 2000, S. 21

¹¹³ Unter «imaginären Lösungen» versteht Cornelia Helffrich symbolische Handlungen und Ausdrucksweisen, die die jeweilige Problematik nicht wirklich lösen können, aber auf symbolischer Ebene eine Lösung darstellen, einen Umgang mit dem Problem möglich machen, der sozusagen noch Platz lässt für eigene Handlungsfähigkeit und eigene Gestaltung. Imaginäre Lösungen sind somit sinnhaft auf bestimmte Problemlagen bezogen. (Stauber : Mädchen leben heute, BJR 2000, S. 22)

¹¹⁴ Zit. n. Jaeggi, E.: Von der Schwierigkeit eine Frau zu sein, in: Psychologie heute, 2003 /10, S.30

¹¹⁵ Ebd. S. 30

¹¹⁶ Ebd. S. 32

¹¹⁷ Dieses Familienleitbild normiert immer noch viele Rechtsbereiche des Steuer- und Sozialrechts und geht mit dem Vorrang der Erwerbsarbeit vor der „privaten“ Arbeit, der Ehe vor der Erziehung von Kindern (z.B. Ehegattensplitting) einher. Es ist abgesichert (Arbeitslosengeld, Rente, Krankenversicherung...) wer eine durchgängige Erwerbsbiographie vorweisen kann. Sozialleistungen zugunsten Nichterwerbstätigen sind entweder als Ansprüche für Familienmitglieder der Erwerbstätigen oder als Bedürftigenhilfe vorgesehen. So entsteht ein soziales Sicherungssystem, in dem im oberen Netz vorwiegend Männer und im unteren viele Frauen zu finden sind, da sie in ihrer Biographie häufiger Brüche aufweisen (z.B. wegen Kindererziehung, Pflege alter Angehöriger...)

¹¹⁸ Die verschiedenen Diskussionen ob diese Eigenschaften angeboren (Gender being) oder gesellschaftlich erworben (Gender doing) sind, können in diesem Rahmen nicht ausführlich diskutiert werden.

¹¹⁹ 14. Shell-Jugendstudie S.37; vgl. auch Helffrich 1994 und Geissler 1996;

Unterschied dazu für die Konzentration auf soziale Strukturen und Netzwerke, eine nicht auf individuelle Durchsetzung, sondern auf gemeinschaftsbezogene Stärke orientierte Aktivität.¹²⁰

Jugendverbände hätten die Möglichkeit für Mädchen und jungen Frauen neue Räume zu eröffnen, die es ihnen ermöglichen jenseits der gesellschaftlich festgelegten Geschlechterrollen ihre eigenen Bilder zu entfalten und neue Rollen auszuprobieren. Wichtig ist in diesem Zusammenhang, dass sich die Leitungen der Verbände bewusst sind, dass ehrenamtliches Engagement auch eher traditionelle Rollen fördern kann und dieser Gefahr durch entsprechende inhaltliche Auseinandersetzung und Rahmenbedingungen begegnen. Darüber hinaus muss auch kontinuierlich die Arbeits- und Aufgabenverteilung in den Verbänden kritisch reflektiert werden, damit neue Erprobungsfelder für Mädchen und Jungen auch in gesellschaftliche ungewöhnlichen Aufgaben ermöglicht werden und so eine Erweiterung der je persönlichen Optionen stattfinden kann.

2.1.3. Krise der Erwerbsarbeitsgesellschaft und Notwendigkeit neuer Definitionen von Arbeit

Die Gesellschaften Europas sind schon seit längerer Zeit einem grundlegenden Veränderungsprozess unterworfen. Lange prägte die Erwerbsarbeit die Lebenspläne, die Gestaltungsräume, den persönlichen Status, die Formen der gesellschaftlichen Beteiligung, die Zeitabläufe und viele soziale Kontakte. Doch gerade die bezahlte Erwerbsarbeit scheint immer mehr auszugehen. "Die vorhandene Erwerbsarbeit wird weniger und damit wird es auch immer mehr zu einer Illusion, alle Menschen in die Erwerbsarbeit zu integrieren."¹²¹ So hatte die Bundesrepublik Deutschland im Jahr 2006 über 5 Millionen Arbeitslose. In vielen Bereichen der Produktion wird menschliche Arbeitskraft durch Maschinen ersetzt oder in Billiglohnländer verlagert, denn Abbau von Arbeitsplätzen in Europa erhöht die Gewinnmaximierung. „Am weitesten ging der prominente US-Wirtschaftsexperte Jeremy Rifkin. Auf Grund des rasanten technischen Fortschritts sagte er für das Jahr 2050 die 20:80 Gesellschaft voraus: 20 % der Erwerbsfähigen haben Erwerbsarbeit, die verbleibenden 80% schlagen sich so durchs Leben.“¹²² Auch die sozialen Sicherungssysteme in der Bundesrepublik sind in hohem Maße abhängig von Erwerbsarbeit, denn die Finanzierung des Sozial- und Wohlfahrtsstaates erfolgt auf der Basis von Beiträgen, Steuern und Abgaben. Darüber hinaus ist die Erwerbsarbeit einem rasanten Wandel unterworfen. Der Umbau von der Industriegesellschaft zur Dienstleistungs-¹²³ und Wissensgesellschaft ist in vollem Gange und stellt die Gesellschaft vor neue Herausforderungen. Es gibt eine Hierarchisierung der verschiedenen Arbeitsformen. Das in der Gesellschaft immer noch vorherrschende traditionelle Rollenverständnis und die darauf basierenden rechtlichen und sozialpolitischen Regelungen begünstigen zusätzlich die Trennung der verschiedenen Bereiche.¹²⁴ Auch bei der gesellschaftlichen Bewertung einzelner Bereiche der Erwerbsarbeit spielen geschlechtsspezifische Vorannahmen eine Rolle. So sinkt das Ansehen und der Verdienst eines Berufes mit zunehmendem Frauenanteil, während bei zunehmendem Männeranteil die umgekehrte Entwicklung beobachtet werden kann.¹²⁵

¹²⁰ Helgerson, V.S: Relations of agency and communion to well-being. Psychological Bulletin 116, S. 412–428 zit. n. 14. Shell-Jugendstudie, S. 37

¹²¹ Keupp, Heiner, Ohne Angst verschieden sein können: Riskante Chancen in einer postmodernen Gesellschaft, in: Klingenberg, Hubert / Kercan-Kirchbichler, Brigitte (Hg), Nicht mehr sicher aber frei: Erwachsenenbildung in der Postmoderne, München 1999, S. 19

¹²² Zit. n. Kessler, W., Arbeiten wie Gott in Frankreich: in Publik Forum 2004, 12, S. 65

¹²³ 80% der Arbeitsplätze sind inzwischen direkt oder mittelbar im Dienstleistungssektor (vgl. Giarini / Liedtke: Wie wir arbeiten werden, 1997, S.39)

¹²⁴ Männer als Hauptverdiener und Ernährer und Frauen als „Dazuverdienerinnen“ und Hausfrauen, die für die Reproduktionsarbeit zuständig sind. Vgl. auch 1.2.Pluralisierung der Lebensformen und Geschlechterrollen

¹²⁵ So sank das Ansehen und der Verdienst des Berufes des Sekretärs mit zunehmenden Frauenanteil, während z.B. beim Beruf der Setzerin mit zunehmenden Männeranteil die umgekehrte Entwicklung beobachtet wurde.

Es findet eine Gleichsetzung von sinnvollem Tun mit Arbeit, von Arbeit mit Erwerbsarbeit statt, die beim Verlust der Erwerbsarbeit zur existentiellen Krise führen kann. Die Ideologie untermauert die Arbeitszentrierung des Lebens, Erwerbsarbeit wird zur „wertschaffenden Potenz des Menschen schlechthin“¹²⁶. Viele Lebensvollzüge, die für die Gesellschaft grundlegend sind, wurden in diesem Denken zur Privatsache. Die gesamte Reproduktionsarbeit, aber auch das freiwillige Engagement in den unterschiedlichsten Bereichen der Gesellschaft wird so der Erwerbsarbeit nachgeordnet. Das führt zur absurden Situation, dass dieselben Tätigkeiten, wenn sie entlohnt werden, ins Bruttosozialprodukt einfließen, wenn sie im familiären Raum oder als freiwillige Arbeit geleistet werden als Privatsache betrachtet werden. Ebenso kann das Bruttosozialprodukt steigen obwohl kein realer Zuwachs an Wohlstand und Wohlergehen damit verbunden ist, weil viele Faktoren, wie z.B. die Umwelt oder andere frei verfügbare Güter nicht in die Berechnung einfließen.¹²⁷

Menschen, die nicht am Erwerbsarbeitsprozess beteiligt sind erfahren weit weniger gesellschaftliche Anerkennung, als ihnen vielleicht für ihre sonstigen übernommenen Aufgaben zustehen würde, da sie nichts zum Bruttosozialprodukt beitragen. Die Gleichsetzung von sinnvollem Tun mit Arbeit, von Arbeit mit Erwerbsarbeit ist aber alles andere als selbstverständlich. Angesichts der Verarmung vieler Millionen Menschen in den südlichen Kontinenten und inzwischen teilweise auch in den Industrienationen, sozialer und ökologischer Schäden, Verschwendung der Ressourcen stellt sich einerseits die Frage nach dem Sinn des Tuns, andererseits die Aufgabe Arbeit jenseits von Erwerbsarbeit neu zu definieren.¹²⁸

Bei näherer Betrachtung wird deutlich, dass das Verständnis von Arbeit immer noch stark von der Industriegesellschaft geprägt ist und Veränderungen wie sie Dienstleistungs- oder Wissensgesellschaft erfordern bisher in das Verständnis von Arbeit nur unzureichend eingeflossen sind. So müsste in der Dienstleistungsgesellschaft ein Wandel stattfinden, der von der Sachorientierung zur Menschenorientierung und von der Systemdominanz zum Vertrauensmanagement geht.¹²⁹ Darüber hinaus kann ein Trend festgestellt werden, dass „nichtmonetarisierete Formen“¹³⁰ der Arbeit stark zunehmen und die monetisierte Arbeit in verschiedenen Bereichen verdrängen. Auch der Anteil an eigenproduktiven Tätigkeiten (z.B. die Ausführung von haushaltnahen handwerklichen Tätigkeiten zur Kostenersparnis oder die Selbstbehandlung von Krankheiten) nimmt zu, teilweise wird der Konsument bewusst zum Teil des Produktionsprozesses gemacht (z.B. durch das Selbststudium von Computerprogrammen, die private berufliche Weiterbildung). Durch die Flexibilisierung der Arbeitszeit und Telearbeit durchdringen sich Privat- und Geschäftsleben immer mehr. Die Trennungslinien zwischen Erwerbsarbeit und anderen Bereichen der Arbeit, zwischen Arbeitsplatz und häuslichem Bereich sind ins Fließen geraten. Kommunikation und Information zwischen den verschiedenen Bereichen gewinnen an Bedeutung, die sozialen Kontakte am Arbeitsplatz und die traditionellen Organisationen und Organisationsformen verlieren an Bedeutung. Der Qualitätsbegriff¹³¹ muss in der Dienstleistungs-, Bildungs- und Wissensgesellschaft neu definiert werden. Gemessen werden können nicht mehr Wertzuwachs, sondern Resultate, Kundenzufriedenheit oder Bildungsniveau.

¹²⁶ Kitzmüller, Von der Erwerbsarbeits- zur Tätigkeitsgesellschaft, S. 2

¹²⁷ Ebd. Club of Rome, S.139f. So erscheint z.B. eine Gesellschaft, die den Zugang zu Trinkwasser beschränkt und den Menschen einen Preis abverlangt reicher als eine Gesellschaft, in der Trinkwasser frei verfügbar ist.

¹²⁸ Vgl. Club of Rome II, S. 135 -137

¹²⁹ Höhler, Gertrud, Herzschlag der Sieger, S.243 und 250

¹³⁰ Unter nichtmonetarisierete Formen von Arbeit werden Tätigkeiten gerechnet, durch die entweder monetisierte Systeme abgeschafft werden z.B.: Geldautomaten, Selbstbedienungslokale oder die in monetären Kategorien berechnet werden können, wie z.B. Kinderbetreuung von Großeltern (vgl. Giarini / Liedtke, Wie wir arbeiten werden, S.141-152)

¹³¹ Der Club of Rome prägt den Begriff der „Resultatqualität“ (Giarini /Liedtke S.155)

Als weitere Entwicklung lässt sich eine Aufspaltung der „Einheit von Erwerbssicherung, Lohnarbeit und beruflich qualifizierter Tätigkeit“ beobachten, sie wird durch eine „Neuordnung in wechselnden Arrangements“¹³² ersetzt. Langfristige bezahlte Tätigkeiten sind im Sozial-, Bildungs- und Gesundheitsbereich rückläufig. Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, Ein-Euro-Jobs, unbezahlte Praktikas, Honorartätigkeiten, Projektstellen, Zeitarbeit also unsichere, kurzfristige und schlecht bezahlte Tätigkeiten nehmen zu. Erwartungen, bei Bedarf unbezahlte Mehrarbeit zu leisten und flexibel oder auf Abruf zur Verfügung zu stehen sind verbreitet. Deutlich häufiger als Männer arbeiten Frauen in ungeschützten Beschäftigungsverhältnissen im sozialen Bereich und verzichten auf fachliche, professionelle Ansprüche. Sie werden ebenfalls häufiger als Männer „mit Erwartungen konfrontiert, dass es zur traditionellen Frauenrolle gehöre, soziale Arbeit ehrenamtlich und nicht als berufliche Erwerbsarbeit zu tun“¹³³. Für den kirchlichen Bereich liegen keine verlässlichen Zahlen vor, doch sind in der Diözese Augsburg die Zahl der Absolventinnen des Würzburger theologischen Fernkurses mit Berufsziel Pfarrhelferin, von Gemeindereferentinnen, die aus dem Beruf ausscheiden und von Theologinnen, die ehrenamtliche engagiert sind, aber entweder aus eigenem Wunsch oder aufgrund von diözesanen Erwägungen keine berufliche Tätigkeit aufnehmen (können) groß. Die Diözese kommt Familienmüttern und -vätern mit reduzierten Arbeitszeitangeboten großzügig entgegen. Die Gefahr besteht allerdings, dass die Aufgabenumfänge diesen Reduzierungen nicht angepasst werden und die Arbeit teilweise ehrenamtlich erbracht wird. Das freiwillige/ehrenamtliche Engagement gewinnt in diesem Zusammenhang wieder an Bedeutung. So kommen einerseits die erzielten „Resultate“ für die Gesellschaft und die dadurch gewonnenen eigenen Qualifikationen in den Blick, andererseits wird gerade im sozialen und öffentlichen Bereich die Verlagerung von bezahlten Tätigkeiten in den Bereich der Freiwilligenarbeit als Allheilmittel für das marode Sozialsystem und leere öffentliche Kassen gesehen. Dies hat zur Folge, dass sowohl im sozialen als auch im kirchlichen Bereich die Unterscheidungen von ehrenamtlicher (Laien-)Tätigkeit und professionellem Handeln immer unschärfer werden und die Übergänge oft unscharf bzw. fließend sind.

Die Wissenschaft versucht diese Entwicklungen in neue Begriffe wie: Tätigkeitsgesellschaft, Gesellschaft von Aktivbürgern, Bürgergesellschaft, Weibergwirtschaft zu fassen und so den Veränderungen im Bereich der Arbeit und der Wirtschaft gerecht zu werden. Gemeinsam ist diesen Ansätzen, dass sie versuchen Gesellschaft neu zu denken und die gesellschaftlich notwendige Arbeit von der Bezahlung und Anstellung zu trennen. Alle gesellschaftlich relevanten Bereiche von Arbeit sollen in den Blick genommen werden. Begrüßenswert an diesen Ansätzen ist, dass gesellschaftliche Arbeit umfassender gesehen und teilweise auch neu definiert wird. Die gesellschaftlich notwendige Arbeit wird als gemeinsame Aufgabe aller gesehen. Weder der Bereich der Wirtschaft noch der private Bereich werden von dieser gemeinsamen Verantwortung ausgenommen. Problematisch an einzelnen Ansätzen könnte sein, dass ehrenamtliches oder freiwilliges Engagement und die bezahlte Erwerbsarbeit austauschbar werden. Teilweise wird auch vertreten, dass freiwilliges Engagement die Erwerbsarbeit ersetzen soll. So besteht die Gefahr, dass berufliche Qualitätsstandards aufgegeben werden, die erst in den letzten Jahrzehnten im sozialen Bereich entwickelt wurden.¹³⁴ Häufig werden diese Konzepte vor allem unter den ökonomischen Gesichtspunkten der Bezahlbarkeit von Dienstleistungen diskutiert; die Gender-Perspektive wird nur selten mit berücksichtigt. Es besteht deshalb auch die Gefahr, dass alte geschlechtsspezifische Unterschiede zementiert werden oder ein rückwärtsgerichteter Ansatz mit der For-

¹³² Rabe-Kleberg, Ursula: Wenn der Beruf zum Ehrenamt wird, in: Müller / Rauschenbach: Das soziale Ehrenamt, S.88

¹³³ Ebd. S.90

¹³⁴ Dies kann z.B. bei der Debatte, Erzieherinnen oder Altenpflegerinnen einzusparen und statt dessen Mütter oder Angehörige ehrenamtlich einzusetzen, beobachtet werden. Diese Ansätze sind sehr kritisch zu betrachten, wenn sie Frauen aus der Erwerbsarbeit drängen wollen oder gesellschaftliche Aufgaben, wie z.B. die Lasten des Aufwachsens von Kindern, wieder ganz privatisieren wollen, während der Nutzen weiterhin vergesellschaftet bleibt.

derung „Frauen zurück in die Familie oder ins Ehrenamt“ vertreten wird, ohne dass eine neue zukunftsgerichtete Definition von Arbeit stattfindet.

Damit Jugendliche sich in diese Diskussionsprozesse mit ihren Vorstellungen einbringen können, kann Jugendverbandsarbeit ein Forum bieten um sich über neue Konzepte gesellschaftlicher Arbeit zu informieren, sie zu diskutieren bzw. selbst neue Ansätze zu entwickeln und sich mit eigenen Vorstellungen in die jugendpolitische Vertretungsarbeit einzubringen.

2.1.4. Ungleichheit der Lebens- und Zukunftschancen

In der 14. Shell-Jugendstudie blicken Jugendliche überwiegend positiv in die Zukunft. Leistungsbereitschaft und das Ziel, in einer „leistungsorientierten Gesellschaft erfolgreich zu sein“, prägen ihr Selbstverständnis.¹³⁵ In der 15. Shell-Studie sehen Jugendliche ihre Zukunftsaussichten deutlich schlechter und versuchen durch erhöhte Bildungsanstrengungen ihre Ausgangslage zu verbessern.¹³⁶ Auch die 14. Shell-Jugendstudie hatte deutlich gemacht, dass die Möglichkeit erfolgreich zu sein nur für gut die Hälfte aller Jugendlichen tatsächlich realisierbar ist. Laut 14. Shell-Jugendstudie gehören die „pragmatischen Idealisten“ und die „selbstbewussten Macher“ zu der Hälfte Jugendlicher, die leistungsmotiviert und engagiert sind, sie haben gute Aussichten auf Erfolg in Schule und Beruf.¹³⁷ Ihnen gegenüber steht die andere Hälfte Jugendlicher. Sie setzt sich aus den „zögerlichen Unauffälligen“ sowie den „robusten Materialisten“ zusammen, die schon aufgrund ihrer sozialen Verortung ungünstigere Ausgangsbedingungen haben. Unter den „robusten Materialisten“ finden sich die meisten arbeitslosen Jugendlichen, die mit den Anforderungen des Leistungssystems nicht zurechtkommen, resignieren und schließlich aufgeben¹³⁸. Ein Teil von ihnen neigt zu Gewalt und Extremismus. Die verschiedensten Studien zeigen, dass es in der Bundesrepublik Deutschland immer noch sehr enge Zusammenhänge zwischen den Zukunftschancen und den sozialen Ausgangsbedingungen gibt. Die Armutsforschung¹³⁹ geht in ihrem Ansatz „Armut als Lebenslage“¹⁴⁰ davon aus, dass in der Regel Einkommensarmut auch den Zugang in anderen Lebensbereichen¹⁴¹, wie Grundversorgung (Ernährung, Bekleidung, Wohnen, Körperpflege), kulturelle Teilhabe (Bildung, Ausbildung, kognitive und sprachliche Kompetenz), soziale Beteiligung (soziale Kontakte und Kompetenzen, Teilnahme in Vereinen, Organisationen, Einrichtungen) und körperliche Entwicklung (Gesundheit) erschwert und eine Unterversorgung in diesem Bereich auch eine Unterversorgung in anderen Bereichen zur Folge hat. Außerdem wird „die individuelle Ausfüllung des Spielraumes, der durch äußere Umstände bestimmt ist“¹⁴², mit berücksichtigt. Auch die Schell-Jugendstudie 2002 stellt Wechselwirkungen zwischen sozialer Schichtung und anderen Lebensbereichen fest, so z.B. Bildungsqualifikation¹⁴³, Freizeitverhalten¹⁴⁴, Zukunftserwartungen¹⁴⁵ und bestätigt mit ihren Ergebnissen die schlechteren Ausgangsbedingungen Jugendlicher aus der sozialen „Unterschicht“. Andere

¹³⁵ Linssen/ Leven / Hurrelmann, 14 Shell-Studie 2002, S. 86

¹³⁶ 15. Shell-Jugendstudie 2006, S.96ff

¹³⁷ Gensicke, in: 14.Shell –Studie 2002, S. 167

¹³⁸ Gensicke, in: 14.Shell –Studie 2002, S. 167

¹³⁹ Vgl. Hanesch: Armut in Deutschland, 1994; Hauser / Hübinger: Arme unter uns, 1993; Hübinger / Neumann: Menschen im Schatten, 1997; AWO – Sozialbericht 2000: „Gute Kindheit – Schlechte Kindheit“; sowie die regelmäßigen Augsburger Armutsbereichte 1995, 1997, 2000, 2003. Auf weitere Diskussionen im Rahmen der Armutsforschung, wie z.B. Definition von „relativer Armut“, „prekären Wohlstand“, Operationalisierungsprobleme, Zeitfaktoren, Diskussion der relevanten Indikatoren, kann im Rahmen dieser Arbeit nicht ausführlich eingegangen werden.

¹⁴⁰ Döring, D. / Hanisch, W. / Huster, E.-U. : Armut als Lebenslage. Ein Konzept für Armutsbereichterstattung und Armutspolitik, in: Döring (Hg): Armut im Wohlstand, Frankfurt a.M. 1990

¹⁴¹ Bei der Aufschlüsselung der Bereiche wird die Aufteilung des AWO –Sozialbericht 2000 verwendet.

¹⁴² Hauser / Neumann, Armut in der Bundesrepublik, in: Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 32/ 1992, S. 247

¹⁴³ Linssen / Leven/ Hurrelmann, in: 14. Shell-Studie 2002, S. 65ff

¹⁴⁴ Ebd. S. 79ff

¹⁴⁵ Ebd. S. 87ff

Studien belegen ebenfalls Zusammenhänge zwischen sozialem Status und schulischen Problemlagen¹⁴⁶ und verweisen auf Gefahren wie z.B. die Schwächung des Selbstwertgefühls¹⁴⁷, gesundheitliche Problemlagen¹⁴⁸, soziale Stigmatisierung¹⁴⁹. Das Armutsrisiko ist längst in die Schicht der Normalbürger vorgedrungen. „Ein Blick auf die Einkommensverteilung in der Bundesrepublik weist aus, dass neben den etwa 9 Millionen Einkommensarmen weitere 20 Millionen Bundesbürger in „prekären Wohlstand“¹⁵⁰ leben. Insgesamt steht somit jeder dritte Bundesbürger in unsicheren finanziellen Lebensverhältnissen.“¹⁵¹ Nach dem 3. Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung haben Kinder und Jugendliche bis 15 Jahre im Jahr 2005 ein Einkommensarmutsrisiko von 26%; für die Altersgruppe zwischen 16 und 24 Jahren beträgt die Quote sogar 28%, dies bedeutet jeweils eine Steigerung um 10% gegenüber 1998.¹⁵² Das Einkommensarmutsrisiko von Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen liegt somit 8 -10 % über dem Bevölkerungsdurchschnitt (18%).¹⁵³ Kinder und Jugendliche sind dann besonders betroffen, wenn sie in Alleinerziehenden-Haushalten oder in Haushalten mit geringer Erwerbsbeteiligung und / oder mehreren Kindern aufwachsen.¹⁵⁴ Die Risiken können durch die staatlichen Transferleistungen abgemildert werden. So weist „die SGB II - Statistik für Januar 2008 ... nach vorläufigen Angaben rund 1,8 Millionen Kinder unter 15 Jahre aus,...“ die Leistungen erhalten.¹⁵⁵ Die Leistungen nach SGB II decken aber nur die notwendige Grundversorgung, die kulturelle und soziale Teilhabe wird in den Leistungsätzen nur unzureichend berücksichtigt.

Die PISA-Studie 2000 zeigt ebenfalls einen deutlichen Zusammenhang zwischen Bildungsbeteiligung von Kindern und Jugendlichen und der sozialen Herkunft. So haben bei Betrachtung der primären¹⁵⁶ und sekundären¹⁵⁷ Ungleichheiten Kinder aus Mittelstandsfamilien eine viermal (Bayern acht bis zehnmal)¹⁵⁸ so gute Chance das Gymnasium zu besuchen, als Kinder aus Arbeiter- oder Migrantenfamilien. Der 3. Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung bestätigt diese Tendenz. So erreichen 88% der Kinder von Akademikern die Sekundarstufe II und 83% den Hochschulzugang, während nur 46% der Kinder aus Nicht-Akademikerfamilien die Sekundarstufe II erreichen und 23% einen Hochschulzugang erwerben.¹⁵⁹ Besonders betroffen sind Kinder und Jugendliche aus Familien mit anderer Muttersprache. Obwohl in Bayern der Anteil der SchülerInnen mit anderer Muttersprache nur 11,5% beträgt, finden sich unter ihnen 20,8% der zurückgestellten SchülerInnen und 44,4% der SchülerInnen, die eine Klasse wiederholen.¹⁶⁰ Bayern ist gemeinsam mit Sachsen-Anhalt auch Spitzenreiter bei den Absteigern vom Gymnasium.¹⁶¹ Die PISA Studie zeigt, dass Schülerinnen und Schüler in der Bundesrepublik Deutschland (und in Bayern noch in erhöhtem Maße) oft schon bis zur achten Klasse eine ganze Reihe von negativen Erfahrungen gemacht haben. Auch andere Studien belegen einen Zusammenhang zwischen

¹⁴⁶ Büchner / Krüger, Schule als Lebensort, in: Büchner / Fuhs / Krüger : Vom Teddybär zum ersten Kuss, 1996, S. 205

¹⁴⁷ Brake, Wertorientierung, in: Büchner / Fuhs / Krüger : Vom Teddybär zum ersten Kuss, 1996, S. 70f und S. 76f

¹⁴⁸ Klocke / Hurrelmann, Armut macht krank, in Jugend & Gesellschaft ; Hurrelmann, Armut und Gesundheitsgefährdung bei Kindern und Jugendlichen, in: pro Jugend 2(1997) „... die im Dunkeln sieht man nicht“ Armut und Gesundheitsgefährdung bei Kindern und Jugendlichen; Pyde / Stuke, Kinder, die von Sozialhilfe leben, 1999

¹⁴⁹ Rosendorfer, Expertise zur Kinderarmut, 2000,

¹⁵⁰ 50-75% des Bruttodurchschnittseinkommens und damit knapp über der relativen Armutsgrenze

¹⁵¹ Klocke / Hurrelmann, Kinder und Jugendliche in Armut, www.liga-kind.de, S.2

¹⁵² BMAS: Lebenslagen in Deutschland. 3. Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung, 2008, pdf, S. 306

¹⁵³ Ebd. S.92 und 306

¹⁵⁴ Ebd. S.92

¹⁵⁵ Ebd. S.92

¹⁵⁶ Unterschiede in den bis zu einer Übergangsschwelle erworbenen und für die nächste Bildungsetappe vorausgesetzten Kompetenzen.

¹⁵⁷ Unterschiede im Übergangsverhalten der jeweiligen sozialen Schicht bei gleicher Kompetenz der SchülerInnen

¹⁵⁸ PISA 2000 – Die Länder der Bundesrepublik im Vergleich, S. 51

¹⁵⁹ 3. Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung, 2008, pdf, S. 69

¹⁶⁰ PISA 2000 – Die Länder der Bundesrepublik im Vergleich, S. 65

¹⁶¹ PISA 2000 – Die Länder der Bundesrepublik im Vergleich, S. 66

Schulbildung und Erfahrungen der Entmutigung und Abqualifizierung und sehen als Folge die Verstärkung der eigenen negativen Selbsteinschätzung und des Gefühls nicht unterstützt zu werden.¹⁶² Der Zusammenhang zwischen sozialer Herkunft und Leistung ist das Ergebnis eines kumulativen Prozesses, der bereits vor der Grundschule beginnt und an den „Naht- bzw. Gelenkstellen“¹⁶³ des Bildungssystems verstärkt wird, mit dem Ergebnis einer „schrittweisen Vergrößerung von sozialen Disparitäten“.¹⁶⁴ Neben der Veränderung der Rahmenbedingungen des Aufwachsens von Kindern und Jugendlichen ist auch die Arbeitswelt einem Umstrukturierungsprozess unterworfen. Erwerbsbiographien sind einem stetigen Wandel unterworfen und Kinder und Jugendliche sind nicht erst mit dem Eintritt ins Berufsleben von Arbeitslosigkeit bedroht. Sie greift schon über die Arbeitslosigkeit der Eltern früh in die kindliche und jugendliche Sozialisation ein. Der Bericht zur sozialen Lage in Bayern zeigt, dass nicht nur das Armutsrisiko zunimmt, auch die Haushalte die mehr als 200% des Durchschnittseinkommens zur Verfügung haben nehmen zu. Allerdings sind dort Familien mit Kindern und Jugendlichen deutlich unterrepräsentiert (1 Kind 14,9 %; 2 Kinder 14 %; 3 und mehr Kinder 5%), während 55,1 % der Millionäre und 66,1% der Personen mit gehobenem Einkommen kinderlos sind.¹⁶⁵ Diese Zahlen bestätigen die Aussagen des 1. Berichtes zur sozialen Lage in Bayern: „Die... auf Grundlage des Mikrozensus präsentierten Ergebnisse lassen den Schluss zu, dass sich trotz zunehmenden Wohlstands in Bayern soziale Disparitäten tendenziell weiter vertiefen.“¹⁶⁶ Auch Klocke / Hurrelmann beschreiben eine wachsende „Spreizung der Sozialstruktur, eine Zunahme an den Polen ‚arm‘ und ‚reich‘ des sozialen Ungleichheitsspektrums. Das heißt wir haben heute mehr Haushalte, die im Bereich der Armut und des ‚prekären Wohlstandes‘ leben, ebenso wie eine wachsende Zahl von Haushalten im gehobenen Einkommensbereich. Diese Scherenentwicklung führt dazu, dass die gesellschaftliche Norm des ‚guten Lebens‘ für immer weniger Kinder und Jugendliche erreichbar ist.“¹⁶⁷ „Die Auseinanderentwicklung der Lebensbedingungen der heranwachsenden Generation hat erhebliche Auswirkungen auf deren Wohlbefinden, Teilnahmemöglichkeiten und Lebenschancen.“¹⁶⁸ So werden Freizeitaktivitäten eingeschränkt, Urlaubsreisen oder Schulfahrten nur erschwert möglich. Der Wunsch nach modischer Kleidung oder die Teilnahme an einem Kindergeburtstag können zum Problem werden, wenn die Ausgaben das Haushaltsbudget überschreiten. Auch die Beteiligung in einem Jugendverband oder Verein ist oft aus Kostengründen nicht möglich. Während in der Bundesrepublik die Koppelung von sozialer Herkunftsfamilie und Kompetenzerwerb der nachwachsenden Generation ungewöhnlich straff gebunden ist, gelingt es anderen Staaten ganz unterschiedlicher geographischer Lage und kultureller Tradition, trotz ähnlicher Sozialstruktur der Bevölkerung, die Auswirkungen sozialer Herkunft stärker zu begrenzen.¹⁶⁹ Da Bildung ein wesentlicher Zugangsfaktor für viele Lebensbereiche ist, führen die ungleichen Startbedingungen auch zu weiteren sozialen Unterschieden und Benachteiligungen. Es stellt sich die Frage, ob Jugendverbände mit ihren Formen der außerschulischen Jugendbildung in diesem Zusammenhang andere Akzente setzen (können) und durch ihre Arbeit neue Zugangsmöglichkeiten eröffnen können.

¹⁶² Böhnner / Krüger : Schule als Lebensort von Kindern und Jugendlichen. Zur Wechselwirkung von Schule und außerschulischer Lebenswelt, in : Böhnner / Fuhs/ Krüger : Vom Teddybär zum ersten Kuss, Opladen 1996, S. 216 - 222

¹⁶³ Unter Naht- und Gelenkstelle wird hier der Übergang z.B. nach der Grundschule auf weiterführende Schulen verstanden.

¹⁶⁴ Baumert / Schümer, Familiäre Lebensverhältnisse, Bildungsbeteiligung und Kompetenzerwerb, 2001, S. 359.

¹⁶⁵ Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Soziales, Familie und Frauen (Hg) : Bericht der Staatsregierung zur sozialen Lage in Bayern, 2009, pdf, S.158

¹⁶⁶ Schneekloth, Einkommen, in: 1. Bericht zur sozialen Lage in Bayern, 1997, S.65

¹⁶⁷ Klocke / Hurrelmann, Kinder in Armut, www. liga-kind.de, S.1

¹⁶⁸ Klocke /Hurrelmann, Ebd.S.3

¹⁶⁹ Die ist in der Regel auf eine erfolgreichere Förderung von Kindern und Jugendlichen aus sozial schwächeren Schichten zurück zu führen. Auch die Klassengrößen, sowie innovative pädagogische Ansätze spielen bei den vorgestellten Ergebnissen eine Rolle.

2.1.5. Gesellschaftlicher Wertewandel und Vielfalt der Jugendkulturen

In der postmodernen Gesellschaft sind nach Ralf Dahrendorf¹⁷⁰ einerseits die Optionen zahlreicher und vielfältiger geworden, andererseits sind die gesicherten Beziehungen, gewohnten Sinnbezüge und Beheimatungen gelockert. Die Unsicherheiten, die mit dieser Entwicklung verbunden sind, fasst Ulrich Beck im Schlagwort der „Risikogesellschaft“¹⁷¹ zusammen. Damit einher geht für Jugendliche auch eine „Inflation am Wertehimmel“¹⁷². Jugendliche müssen sich noch stärker als Erwachsene im hochkomplexen oft widersprüchlichen Geflecht von unterschiedlichen Anforderungen zurechtfinden. So werden einerseits Werte wie Mobilität, Spontanität, Risikobereitschaft, Durchsetzungsvermögen, Selbstständigkeit, Flexibilität, interdisziplinäres Denken, Kreativität, Schnelligkeit und Problemlösungskompetenz als Schlüsselqualifikationen der modernen Dienstleistungs- und Mediengesellschaft gehandelt, andererseits werden weiterhin Loyalität, Verlässlichkeit, Disziplin, Gründlichkeit, Einordnung und langfristige Bindung an Institutionen und Gruppen, Vertrauenswürdigkeit, Bürgerbeteiligung und Arbeitnehmersolidarität eingefordert.¹⁷³ „Jeder Jugendliche wird heute zum flexiblen Konstrukteur seiner eigenen Biografie mit einem persönlichen Wertekosmos, er muss und kann sich seine Identität und seine Wertorientierungen aus Versatzstücken selbst und eigenverantwortlich zusammenbasteln, sozusagen sein eigenes biografisches und ethisches ‚Gesamtkunstwerk‘ schaffen und inszenieren, ein Kunstwerk, dessen Inhalt er selbst ist.“¹⁷⁴ Verschiedene Studien¹⁷⁵ zeigen, dass der befürchtete Werteverfall zwar nicht eingetreten ist, es aber eine Fülle an unterschiedlichen Jugendkulturen und Szenen mit ihren je eigenen Werten und Ästhetisierungen gibt.

Die 2005 erschienene Sinus-Milieustudie¹⁷⁶ untersuchte die Wertorientierungen von zehn verschiedenen „Milieus“¹⁷⁷ in der Bundesrepublik. Die Untersuchung zeigte deutliche Unterschiede bei Personengruppen derselben Schichtung in Fragen der Werte, der Alltagsästhetik und des Lebensstils auf. Da sie vorwiegend Erwachsene in Blick nahm, wurde sie inzwischen durch eine eigene Jugendstudie¹⁷⁸ ergänzt, die präzisere Aussagen über die verschiedenen Jugendmilieus geben kann. Da Jugendliche noch in der Entwicklung begriffen sind und verschiedene Übergangsstadien noch vor ihnen liegen, geht die Forschungsgruppe bei Jugendlichen bis 20 Jahre von einer „Milieuorientierung“¹⁷⁹ aus, während sie bei den

¹⁷⁰ Dahrendorf, Ralf: Der moderne soziale Konflikt. Essay zur Politik der Freiheit, Stuttgart² 1994

¹⁷¹ Beck, Ulrich: Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne, Frankfurt a.M. 1986

¹⁷² 13. Shell-Jugendstudie 2000, S. 93

¹⁷³ 13. Shell-Jugendstudie 2000, S. 93f

¹⁷⁴ 13. Shell-Jugendstudie 2000, S. 95

¹⁷⁵ Vgl. z.B. 13. Shell-Jugendstudie 2000; 14. Shell-Jugendstudie 2002; 15. Shell-Jugendstudie 2006; Friesl/ Polak: Die Suche nach der religiösen Aura, 1999, Friesl (Hg): Experiment Jung - Sein. Die Wertewelt österreichischer Jugendlicher, 2001 ; BMFSFJ: Freiwilligensurvey 2005, Auswertungen zu Jugend ; Sinus-Milieustudie U27, 2007 ; Wienhardt, Th.: Jugend der Gegenwart. Jugendstudie Augsburg, 2009

¹⁷⁶ Sinus Sociovision für die publizistische Kommission der deutschen Bischofskonferenz und der Koordinierungskommission Medien im Auftrag der medien-Dienstleistung GmbH : Milieuhandbuch « Religiöse und kirchliche Orientierungen in den Sinus-Milieus 2005, München / Heidelberg 2005

¹⁷⁷ Es ist im Anschluss an die Studie ein Diskurs um den Milieubegriff und die Methodologie der Studie entstanden, die den Rahmen dieser Arbeit sprengen würde und hier nicht im Detail wiedergegeben werden kann. (vgl. Gabriel, Karl: Alles Gold was glänzt? in: Lebendige Seelsorge 4 / 2006, S. 210 – 215 und Müller, Karl: Vox Dei? ebd. S. 216 -220). Kritisiert werden vor allem die nicht offen gelegte Methodologie und Hermeneutik der Studie, sowie die Mischung aus Illustration mit Zitaten und dem erhobenen Anschein der Repräsentativität. Da der Milieubegriff m. E. zu stark von den Vorstellungen der „alten Milieus“ geprägt ist und die Assoziation von Undurchlässigkeit, örtlicher und sozialer Schichtung mitschwingt, die bei den neuen Milieus nicht passend erscheint, wird im Folgenden nur der Begriff Milieu verwendet, wenn die alten Milieus oder die Ergebnisse der Sinusstudie gemeint sind, ansonsten wird in der vorliegenden Arbeit der Begriff „Lebenskultur“ verwendet, da er die unterschiedlichen Wertorientierungen und Lebensstile m. E. besser auszudrücken vermag.

¹⁷⁸ BDKJ /Misereor (Hg): Sinus - Milieustudie U27. Wie ticken Jugendliche? Altenberg 2007. Der Ansatz der Jugendstudie kann in diesem Zusammenhang nicht ausführlich diskutiert werden. Kritisch betrachtet werden müssen aber m.E. folgende Punkte: So erweckt die Studie (vgl. S. 11f) den Eindruck einer repräsentativen Untersuchung, doch die Auswahl macht deutlich, dass sie keineswegs entsprechenden Kriterien entspricht, denn in den Altersgruppen 14 -19 Jahre und 20 -27 wurden jeweils 56 Personen interviewt, davon die Hälfte katholisch getauft (28 P.) und jeweils die Hälfte aus Ost und Westdeutschland (also 14 P. für Westdeutschland), davon wiederum ein Viertel über Pfarreien und Verbände rekrutiert (also 3-4 P.) Die Studie kann somit viel über das Image von Jugendverbandsarbeit und kirchlicher Jugendarbeit in der Öffentlichkeit aussagen, bildet die Realität aber keineswegs repräsentativ ab.

¹⁷⁹ Sinus- Milieustudie U27, 2007, S. 12

über Zwanzigjährigen bereits eine deutlichere Zugehörigkeit zu einem Milieu feststellt. In beiden Altersgruppen werden jeweils sieben Milieus unterschieden.¹⁸⁰ Bei jungen Erwachsenen (20-27 Jahre) sind die Werte der B-Milieus von Individualisierung, Selbstverwirklichung und Genuss geprägt, die C-Milieus von Multi-Optionalität, Experimentierfreude und Leben in Paradoxien. Bei Jugendlichen (14-19 Jahre) werden die Werte der B- und C-Milieus noch weiter differenziert.¹⁸¹ Die Werte der BI-Milieus werden unter dem Schwerpunkt „Geltung“ zusammengefasst und mit Teilhabe an Lifestyle-Trends, Modernität und Normalität, Lebensgenuss und Planung der Zukunft charakterisiert, die der BII-Milieus unter dem Schwerpunkt „(Anders)Sein“ mit den Werten Aufbrechen, Entdecken, authentisch sein, starke und richtige Positionen finden und Kritik und Widerstand. Die Werte des CI-Milieus werden mit dem Stichwort „Adaptive Navigation“ gekennzeichnet, da die Suche nach eigenen Chancen und Optionen, Offenheit und Ehrgeiz, Pragmatismus und Flexibilität und dem was nützt im Mittelpunkt steht, wogegen das CII-Milieu mit dem Stichwort „Selbst-Exploration“ charakterisiert wird, da es die Suche nach eigenen neuen Wegen, kreativem, medialem und synästhetischem Spielen mit Formen und Bedeutungen und neue Perspektiven des sich selbst und die Welt neu erfinden aufweist. Während die 15.Shell-Jugendstudie eine Zunahme stabiler Wertorientierung auch an traditionellen Werten wie Fleiß und Ehrgeiz ausmacht und Jugendlichen eine hohe Bereitschaft zum sozialen Engagement attestiert, sieht die Sinus-Milieustudie U27 vor allem die BII und C-Milieus auf dem Vormarsch die Selbstverwirklichung, Experimentierfreude, Spaß an Tabuverletzungen und stilistischer Provokation sowie den Wunsch nach Genuss in den Mittelpunkt stellen. Allerdings muss der vertretende Wertesatz der Sinus-Milieustudie U27 kritisch angefragt werden, da er von einem stetigen Fortschreiten in Richtung individualisierter Selbstentfaltungs- und Freiheitswerte ausgeht. Andere Studien wie z.B. die Shellstudien, der DJI Wertesurvey (1995) oder die Speyrer Werteforschung (Klages/Gensicke 1999) sehen hingegen wellenförmige Bewegungen in denen sich Pflicht- und Freiheitswerte in regelmäßigen Abständen abwechseln oder gehen von einer „Wertesynthese“ aus, die Werte auf neue Art kombiniert. Bereits die 14.Shell-Studie hat bei Jugendlichen eine neuartige Synthese aus Wertorientierungen, der Selbstkontrolle / Selbstbeherrschung und der Selbstentfaltung / Selbstverwirklichung erkennen lassen.¹⁸² Es ist ein jugendlicher Pragmatismus feststellbar, der Leistungs- und Sicherheitsorientierung mit Lebensfreude und Kreativität verbindet.¹⁸³ Zwei der Stichproben des Werte-Bus von 1987/88: Materialismus / Hedonismus und Kreativität / Engagement ergeben erstaunliche neue Verbindungen. So finden sich „Wertorientierungen, die 1987/88 auf dem Muster Kreativität / Engagement angesiedelt waren nunmehr auf dem Muster Konvention / Leistung, das daher in Konvention / Kreativität umzutaufen ist.“¹⁸⁴ In der Sinus-Milieustudie U27 werden dieselben Aussagen, Einstellungen, Verhaltensweisen und Wertorientierungen mit Hilfe der „vorgegebenen Sinusmilieus“ vorgefiltert und deshalb oft sehr konträren Milieus zugeordnet. Darüber hinaus vertritt die Sinus-Milieustudie U27 ein aus der Freizeitforschung stammendes Wertekonzept, das soziales Engagement eher als Störfaktor versteht, da es Lebensgenuss und Freizeit beeinträchtigt. In den von der Sinus-Milieustudie U27 untersuchten Formen der Vergemeinschaftung wird bei fast allen Milieus die große Bedeutung des Freundeskreises deutlich. Auch in den Shell-Jugendstudien erlangen Werte wie Freundschaft, Partnerschaft und Familie weiterhin mit Abstand die

¹⁸⁰ Da Etablierte und DDR-Nostalgiker bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen kaum zu finden sind, werden sie nicht berücksichtigt. Traditionsverwurzelte und Konservative werden zu einem Milieu Traditionelle zusammengefasst.

¹⁸¹ Sinus-Milieustudie U27, 2007, S. 21f

¹⁸² 14. Shell-Jugendstudie 2002, S. 158

¹⁸³ 14. Shell-Jugendstudie 2002, S. 140f

¹⁸⁴ 14. Shell-Jugendstudie 2002, 156

höchsten Werte und spiegeln den Wunsch nach privater Harmonie wider.¹⁸⁵ Neben Freundschaft und Familie spielen auch Unabhängigkeit, Fleiß und Ehrgeiz eine große Rolle. Die 15.Shell-Jugendstudie zeigt eine erhöhte Bildungsbereitschaft auf, da Jugendliche ihre Zukunftsaussichten deutlich schlechter einschätzen und durch entsprechende eigene Anstrengungen gegensteuern wollen.¹⁸⁶ Auch Friesl und Polak machen deutlich, dass moderne Werte oft an ökonomischen Interessen orientiert sind, Leistung und Lebensgenuss sind in diesem Zusammenhang kein Widerspruch, „Selbstständigkeit meint in der Regel aktive Anpassung, Flexibilität impliziert Verzicht auf Widerstand und Offenheit für alles... ‚Veränderlichkeit‘ ist den ökonomischen Bedingungen unserer Zeit entsprechend der neue ‚Überwert‘.“¹⁸⁷

Die Sinus-Studie U27 differenziert bei ihrer Auswertung nicht nach Geschlecht, es werden nur einzelne Zitate von Mädchen und Frauen wiedergegeben, die aber keinen repräsentativen Aussagewert haben. Die Shell-Studien und die Jugendstudie Augsburg berücksichtigt die Kategorie Geschlecht bei ihren Auswertungen. „Mädchen und junge Frauen sind in der 15. Shell-Jugendstudie auch 2006 wie bereits 2002 das wertebewusstere Geschlecht. Übergreifende Lebensorientierungen wie das Umwelt- und Gesundheitsbewusstsein sowie das soziale Engagement sind für sie wichtiger als für Jungen und junge Männer... Männliche Jugendliche setzen dem weiblichen Wertebewusstsein, das soziale Bindungen und Normen besonders betont, ein konkurrenz- und wettstreitorientiertes Lebenskonzept entgegen.“¹⁸⁸ Auch in der Jugendstudie Augsburg sind Werte wie Solidarität oder Übernahme von Verantwortung für andere in den Gruppen mit erhöhtem Anteil an Mädchen und jungen Frauen deutlich stärker.¹⁸⁹

Bereits in der 14. Shell-Jugendstudie zeichnet sich ab, dass bei Jugendlichen ein religiöses oder konventionelles Wertekonzept der sozialen Verbindlichkeiten von einem individuellen Wertekonzept abgelöst wird, das Werte vor allem vom persönlichen Nutzenkalkül her beurteilt.¹⁹⁰ Dies bedeutet aber auch, dass Erfolg zum eigenen Projekt wird und Misserfolg das eigene Versagen ausdrückt. In der Regel werden individuelle Lösungen gesucht, die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen weitgehend ausgeblendet. Auch das Engagement wird unter den Anspruch des persönlichen Nutzens gestellt, Werte wie Pflicht oder Verzicht als antiquiert betrachtet. Die 15.Shell-Studie bestätigt die Ergebnisse des Freiwilligen-Surveys der Bundesregierung, dass Jugendliche zu den engagiertesten Gruppen in der Bevölkerung gehören (vgl. III 1.3.). Motivierend für das Engagement wirken sich neben der Zugehörigkeit zu einer festen Gruppe auch die Möglichkeit Kontakte zu knüpfen, die Anerkennung des Umfeldes oder der Erfolg einer Aktion aus.¹⁹¹ Die meisten Jugendlichen engagieren sich für jugendbezogene Themen im sozialen Nahbereich und schätzen es sehr, wenn sie Mitwirkungs- und Gestaltungsmöglichkeiten haben. Laut Sinus-Milieustudie U27¹⁹² ist die Reichweite des BDKJs und seine Mitgliedsverbände vor allem auf

¹⁸⁵ 14. Shell-Jugendstudie 2002, S. 149 und 155. Dem widerspricht die neue Sinus-Milieustudie U27, die für die Milieus der Experimentalisten u. Hedonisten diese Werte in Frage stellt. Da allerdings die untersuchten Stichproben im Verhältnis zu den Shell-Jugendstudien sehr gering sind, gehe ich davon aus, dass die Aussagen der Shell-Jugendstudien repräsentativer sind.

¹⁸⁶ 15. Shell-Jugendstudie 2006, S.96ff

¹⁸⁷ Friesl / Polak: Auf der Suche nach der religiösen Aura, 1999, S.38

¹⁸⁸ 15. Shell-Jugendstudie 2006, S.175f und www.shell-jugendstudie.de/stabile_wertorientierung

¹⁸⁹ So sind Mädchen und junge Frauen in den Gruppen der Aktiven, distinguierten Hedonisten und Fan-atics deutliche überrepräsentiert, bei der gesetzten Berufskultur und den Adaptierten machen sie fast die Hälfte der befragten Personen aus. Bis auf die Adaptierten haben diese Gruppen höhere Werte bei Themen wie Gemeinschaft, Übernahme von Verantwortung, Solidarität (vgl. Wienhardt: Jugend der Gegenwart. Jugendstudie Augsburg, S.123, 121, 105)

¹⁹⁰ 14. Shell-Jugendstudie 2002, S. 158 f

¹⁹¹ 15. Shell-Jugendstudie 2006, S.20f u. 129f

¹⁹² Es wird in der Studie allerdings keinerlei Differenzierung auf die einzelnen Jugendverbände und ihre Zielgruppen hin vorgenommen. Im Text wird immer wieder auf die kirchliche Ministrantenarbeit hingewiesen, andere Aktivitäten werden kaum erwähnt. Nur in der Einleitung werden die Jugendverbände des BDKJ erwähnt. Die Ergebnisse der Studie beziehen sich stark auf das Image und den Bekanntheitsgrad der Jugendverbände und vor allem der kirchlichen Jugendarbeit bei den befragten Jugendlichen. Deutlich wird, dass die Jugendverbände bei Jugendlichen, die keinen kirchlichen Bezug haben, stark mit der kirchlichen Sakramentenvorbereitung und der Ministrantenarbeit identifiziert werden und im Bewusstsein der befragten Jugendlichen kein eigenes Profil haben. Da nur jeweils 3-4 engagierte Jugendliche und junge Erwachsene (Westdeutschland) in die Untersu-

Jugendmilieus mit den A, BI und zum Teil BII Grundorientierungen beschränkt, auf: Traditionelle, Bürgerliche Mitte, einen Teil der Postmaterialisten und der Konsum-Materialisten.¹⁹³ In den quantitativ größten Milieus der Performer, Hedonisten und Experimentalisten gelten sie als langweilig, langsam und verstaubt. „Die meisten Jugendlichen haben schlicht keine Vorstellung, was der für sie besondere Vorteil und Nutzen einer katholischen Jugendarbeit sein könnte.“¹⁹⁴

Kritisch an allen vorgestellten Studien muss betrachtet werden, dass sie Werteentwicklung vor allem als individuelles Projekt, teilweise noch als Projekt einer kleinen Gruppe betrachten. Die Sinus-Milieustudie U27 bezieht zwar die soziale Lage mit ein, die Bedeutung der gesellschaftlichen Schichtung wird allerdings nur unter ästhetisch, soziokulturellen Gesichtspunkten betrachtet. Die Bedeutung von Einkommen, Herkunftsfamilie und Bildung als Voraussetzung für die Zugangsmöglichkeiten zu anderen Bereichen, wie sie z.B. die Armutsberichte vornehmen, bleibt weitgehend unreflektiert. Werteentwicklung bleibt so einerseits ein individuelles Projekt, andererseits wird sie dem „Markt“ der Kulturen und Freizeitindustrie zugeordnet.

Deutlich wird, dass Jugendliche und junge Erwachsene aus einer Fülle von Wertvorstellungen immer wieder die ihnen gemäßen auswählen müssen um eine eigene Identität zu entwickeln. Eine große Rolle spielen in diesem Zusammenhang die Gruppe der Freundinnen und Freunde, unterschiedliche Jugendkulturen, die verschiedenen Medien und auch die eigene Familie. Eine immer größere Rolle für Identifikation und Abgrenzung spielen mit zunehmendem Alter die verschiedensten Möglichkeiten des kulturellen und kommerziellen Freizeitbereichs, sowie die Bilder und Lebensstile, die über Medien und berufliche Zusammenhänge vermittelt werden.

Häufig wird die Jugendarbeit der kirchlichen Jugendverbände stark mit Kirche identifiziert, so dass in der Öffentlichkeit eigene Akzente der Jugendverbände wenig im Bewusstsein der Jugendlichen präsent sind und zum Tragen kommen. Die in der Diözese Augsburg durchgeführte Studie¹⁹⁵, in der 1180 Schülerinnen und Schüler der 8.-12. Klassen aller Schultypen und 200 Studenten bis 27 Jahre befragt wurden, ergibt, dass die Jugendverbände bei vielen Jugendlichen unbekannt sind und sich in ihrem Image nicht von anderen Angeboten der kirchlichen Jugendarbeit unterscheiden. Nur die DJK erzielte bessere Werte und profitierte vom guten Image des Sports bei Jugendlichen.¹⁹⁶ Die Augsburger Studie macht deutlich, dass Kirche nicht generell abgelehnt wird, dass sich viele Jugendliche aber von der Kirche mit ihren Fragen allein gelassen fühlen, bzw. zentralen Glaubensaussagen der Kirche kritisch gegenüber stehen.¹⁹⁷ Ein gutes Image haben in der Jugendstudie Augsburg – sofern Erfahrungen vorliegen - in der Jugendarbeit engagierte GruppenleiterInnen und Erwachsene, aber auch die Pfarrer.¹⁹⁸ In der Jugendstudie Augsburg äußern die befragten Jugendlichen Wünsche¹⁹⁹, z.B. nach tragfähigen Beziehungen, nach eigenen Gestaltungsspielräumen und selbstbestimmtem Handeln und Entscheiden, die gut von den Jugendverbänden als Anknüpfungspunkte genutzt werden könnten, da sie mit den verbandlichen Werten übereinstimmen. Auch die Sinus-Milieustudie U27 gibt Aufschluss darüber, wo Werte wären, an denen Jugendverbände anknüpfen können und mit welchen Formen der Vergemeinschaftung und der Lebenskultur gerechnet werden muss, wenn neue Jugendliche geworben werden sollen, bzw. welches Negativimage aus dem Weg geräumt werden muss.

chung mit einbezogen wurden, können zwar Tendenzen aufgezeigt werden, die Frage wen die Verbände wirklich erreichen wird nicht beantwortet.

¹⁹³ Sinus-Milieustudie U27, S. 25

¹⁹⁴ Ebd. S.26

¹⁹⁵ Wienhardt, Thomas: Jugend der Gegenwart. Jugendkulturen im Umfeld von Kirche, Glaube und Jugendarbeit – Jugendstudie Augsburg, 2009, S.117

¹⁹⁶ Ebd. S.117 und S.21-23

¹⁹⁷ Ebd. S. 100 u. 101

¹⁹⁸ Ebd. S. 113

¹⁹⁹ Ebd. S. 121 -123

In der Gesellschaft konkurrieren die Jugendverbände mit einer Fülle an anderen Sinnangeboten und sind auf dem Markt der Möglichkeiten mit anderen Anbietern - oft auch kommerziellen - im Wettbewerb. Sie können dort nur durch gewinnende Personen, durch persönliche Begegnungen und Beziehungen, durch eine attraktive Form der Arbeit, sowie eigenes Profil und eigene Qualitäten bestehen. Die Sinus-Milieustudie U27 stellt in diesem Zusammenhang die Kernfrage: „Soll katholische Jugendarbeit sich eher als junger Teil der Kirche oder als religiöser Akteur in den Jugendszenen profilieren?“²⁰⁰. Diese Frage berührt unmittelbar das eigene Selbstverständnis und den eigenen Auftrag. Leitungen sind gefordert diese Frage im Dialog mit allen Akteuren anzugehen und zu beantworten.

2.2. Veränderung der Rahmenbedingungen in der Jugendhilfe

2.2.1. Zunahme der Anbieter in der Jugendhilfe

War ursprünglich das Spektrum der Organisationen der Jugendhilfe auf die Jugendverbände, die kommunale Jugendarbeit und die Wohlfahrtsverbände beschränkt und damit lange Zeit sehr überschaubar, hat sich seit Mitte der 70er Jahre ein breites Spektrum an Angeboten und Trägern entwickelt. So hat sich neben der verbandlichen und kommunalen Jugendarbeit ein sehr differenziertes Angebot an Jugendzentren und -freizeitheimen, Häusern der offenen Tür, Jugendtagungsstätten und -bildungsstätten, kulturpädagogischen und kulturellen Einrichtungen, Kur-, Genesungs- und Erholungseinrichtungen, Jugendherbergen und -gästehäuser sowie Abenteuer-, Spiel- und erlebnispädagogische Einrichtungen entwickelt. Die Grenzen zwischen den einzelnen Angeboten sind fließend. So sind auch Jugendverbände und -ringe Träger von offener Jugendarbeit und Jugendkulturarbeit. Die Vertretung der Anliegen von Kindern und Jugendlichen, die traditionell von den Jugendverbänden übernommen wurden, werden durch neue Strukturen wie z.B. Jugendparlamente, Jugend-Ausschüsse der Kommunen ersetzt, die teilweise aber weder ein geregeltes Mitsprache- noch ein Entscheidungsrecht haben. Auch Firmen oder die Medien werden Träger für Jugendevents, Jugendprojekte und sonstige Angebote für Jugendliche. Sie wollen auf diese Weise einerseits neue Kunden werben und sich andererseits in der Öffentlichkeit medienwirksam präsentieren. Darüber hinaus ist eine kommerzielle Freizeitindustrie entstanden, die in der jugendlichen Zielgruppe finanziell potente Kunden sieht.

Das verbreiterte Angebot ermöglicht eine größere Optionsvielfalt für Kinder und Jugendliche, erfordert aber für die einzelnen Anbieter den Abschied von der Idee, mit ihren Angeboten prinzipiell alle Jugendlichen ansprechen zu können. Ein klares Profil, die Darstellung der Qualität des eigenen Angebotes und Kooperationen mit anderen Anbietern und Einrichtungen werden immer wichtiger. Manchmal ergeben sich auch aufgrund der Wichtigkeit einer sozialpädagogischen Betreuung und Unterstützung für einzelne Jugendliche notwendigerweise Kooperationen mit anderen Partnern wie, z.B. der Schule, der Jugendberufshilfe, der Polizei oder Beratungsstellen.²⁰¹ Es besteht so einerseits die Möglichkeit über gemeinsame Angebote Synergieeffekte zu erzeugen und für bestimmte Themen eine größere Plattform herzustellen, andererseits muss aber die Gefahr der Vereinnahmung durch andere Träger und hauptamtliche oder kommerzielle Strukturen im Blick behalten werden. Die Kinder- und Jugendarbeit muss sich in diesem Zusammenhang zwischen Dienstleistung²⁰², Persönlichkeitsentwicklung²⁰³, Bildung²⁰⁴, Le-

²⁰⁰ Ebd. S.31

²⁰¹ Düx, Wiebken: Kinder- und Jugendarbeit - eine einleitende Skizze, in: Rauchenbach, Thomas/Düx, Wiebken/Sass, Erich (Hg), Kinder- und Jugendarbeit - Wege in die Zukunft, München 2003, S. 12

²⁰² Vgl. Rauschenbach, Thomas / Sachße, Ch. / Oik, Th.(Hg): Von der Wertegemeinschaft zum Dienstleistungsunternehmen. Jugend- und Wohlfahrtsverbände im Umbruch, Frankfurt a. M. 1995,

²⁰³ Vgl. Scherr, A.: Subjektorientierte Jugendarbeit, Weinheim-München 1997

²⁰⁴ Vgl. Müller: B. Bildung und Jugendarbeit zwischen Größenwahn und Selbstverleugnung, in: Lindner, W./Thole, W./ Weber, J. (Hg) Kinder- und Jugendarbeit als Bildungsprojekt, Opladen 2003

bensbewältigung²⁰⁵, Freizeitgestaltung²⁰⁶ und aktivierender Selbstorganisation und Partizipation²⁰⁷ immer wieder neu positionieren.

2.2.2. Professionalisierung der Jugendhilfe

Professionalisierungstendenzen in der Jugendhilfe können an zwei Entwicklungen fest gemacht werden. Einerseits an einer starken Zunahme des hauptamtlichen Personals und andererseits an erhöhten Standards, was den Zugang und die Anforderungen an Fachlichkeit und Qualität betrifft.

Die Jugendverbandsarbeit war bereits von der Professionalisierung der Sozialarbeit und des Bildungsbereichs betroffen und muss sich nun mit einer Professionalisierung der Jugendhilfe selbst auseinandersetzen. Sowohl im kirchlichen wie im gesellschaftlichen Bereich hat sich eine Reihe von hauptamtlichen Stellen entwickelt, die Angebote für Jugendliche machen. Gesicherte Zahlen gibt es nur bis 1998. Im Zeitraum von 1990 -1998 fand eine Steigerung der hauptamtlichen Vollzeitstellen im Bereich der Jugendarbeit in den alten Bundesländern um 16,3%, in den neuen Bundesländern um 522,5% statt.²⁰⁸ Im Bereich der Jugendarbeit legen vor allem die großen Wohlfahrtsverbände, neue Rechtsträger, sowie die Jugendringe beim Personal kräftigt zu. Auch in den Pfarreien bauen hauptberufliche Laien und Priester teilweise ihre eigene Jugendarbeit auf. Darüber hinaus machen auch Jugendhäuser und Orden offene und spirituelle Angebote für Jugendliche. Im kommunalen Bereich und den Jugendringen gibt es verschiedenste Angebote der Projektarbeit und offenen Jugendarbeit. Zunehmend finden auch Projekte an Schulen, politische Arbeit in Jugendparlamenten, Stadtteilgesprächen, Jugendforen oder Agendaprozessen statt. Darüber hinaus gibt es umwelt- und erlebnispädagogische Angebote oder Jugendkulturarbeit von Volkshochschulen, Theatern, Museen und Musikschulen usw. um nur einige Beispiele zu nennen.

Auch die Jugendverbände pflegen neben der klassischen Gruppenarbeit eine ganze Reihe von unterschiedlichen Formen, die teilweise in Konkurrenz zu den professionellen Angeboten stehen. So sind mehrere Jugendverbände Träger von ehrenamtlich geführten offenen Jugendeinrichtungen, Träger von Schulsozialarbeit oder haben die unterschiedlichsten Musik- und Theatergruppen, die teilweise auch in professionellen Zusammenhängen auftreten.

Im Freiwilligensurvey sagen 29% der weiblichen und 35% der männlichen Jugendlichen, dass ein erhöhtes Fachwissen für ihr Engagement gefordert ist. Darüber hinaus gibt es die unterschiedlichsten Maßnahmen zur Qualitätssicherung in der Jugendarbeit.²⁰⁹ Der BDKJ-Bundesverband mit dem Jugendhaus Düsseldorf²¹⁰ und verschiedene Mitgliedsverbände des BDKJ auf Bundesebene sowie der BDKJ-Diözesanverband Augsburg²¹¹ haben sich einem Qualitätsentwicklungsprozess unterworfen, um einerseits die vorhandene Qualität zu sichern und andererseits die Arbeit zu verbessern.

Ob sich die Professionalisierungstendenzen im Endeffekt negativ oder positiv auswirken, hängt davon ab, wie die Rahmenbedingungen gestaltet sind. Teilweise können sich eine professionellere Arbeit, kla-

²⁰⁵ Vgl. Böhnisch: L: Gespaltene Normalität. Lebensbewältigung und Sozialpädagogik an den Grenzen der Wohlfahrtsgesellschaft, Weinheim-München 1994

²⁰⁶ Vgl. Heckmaier, B. / Michl, W.: Erleben und Lernen. Einstieg in die Erlebnispädagogik, Neuwied 4 2002

²⁰⁷ Vgl. Abeling, M Bollweg, P. / Flösser, G./ Schmidt, M./Wagner, M.: Partizipation in der Jugendhilfe. Expertise für den Elften Kinder- und Jugendbericht, in: Sachverständigenkommission Elfter Kinder- und Jugendbericht (Hg), Kinder - und Jugendhilfe im Reformprozess. Materialien zum Elften Kinder- und Jugendbericht, Bd. 2, München 2002; Lüders, Christian, Partizipation in der Kinder und Jugendarbeit - Anspruch oder Wirklichkeit?, in: Rauchenbach, Thomas / Düx, Wiebken / Sass, Erich (Hg) : Kinder- und Jugendarbeit - Wege in die Zukunft, München 2003, S. 153 - 168

²⁰⁸ Rauschenbach / Schilling : Kinder- und Jugendhilfereport 1, 2002, S.18

²⁰⁹ Vgl. z.B. die Hefte zur Qualitätssicherung des BMFSFJ, die im Bereich der Jugendhilfe Qualitätsstandards dokumentieren.

²¹⁰ BMFSFJ (Hg): Materialien zur Qualitätssicherung in der Kinder- und Jugendhilfe. QS 16, Ergebnisse der Qualitätssicherungsprozesses im Jugendhaus Düsseldorf e.V., Düsseldorf 1998

²¹¹ Der BDKJ- Diözesanverband Augsburg machte von 2000- 2002 einen Qualitätsentwicklungs- und Qualitätssicherungsprozess nach dem EFQM-Modell. Auch in anderen BDKJ-Diözesanverbänden fanden im selben Zeitraum ähnliche Prozesse statt, so in Freiburg, Köln, München-Freising, Regensburg, Rottenburg-Stuttgart,

rere Strukturen und Abläufe und eine professionelle Anbindung für die Jugendlichen und Gruppen vor Ort unterstützend und bereichernd auswirken. Voraussetzung hierfür ist, dass die entsprechenden Professionellen mit einer subsidiären, emanzipatorischen Haltung, einer Pädagogik, die die Eigenaktivität unterstützt und der Bereitschaft mit Ehrenamtlichen auf Augenhöhe zu kommunizieren und sie einzubeziehen, arbeiten. Teilweise können durch Kooperationen Synergieeffekte erzielt werden. Dies ist besonders dann der Fall, wenn es sich um Themen oder Projekte handelt, die Einzelne nicht alleine schultern können. Ein gelungenes Beispiel ist das Mädchenmobil des Bezirksjugendring Schwaben, das mit einer hauptamtlichen Kraft ausgestattet zu den jeweiligen Verbände, Schulen und sonstigen Gruppierungen kommt und sie mit gezielten mädchenpädagogischen Angeboten in ihrer eigenen Arbeit unterstützt. Den jeweiligen Trägern wird so ermöglicht, mit Unterstützung des Mädchenmobils, ein interessantes Programm im öffentlichen Raum anzubieten. Kooperationen, die gezielt die Kompetenz der einzelnen Träger in ihrem Feld nützen, wie z.B. die Kooperation zwischen Schule, Schulsozialarbeit und einem an der Schule arbeitenden Jugendverband, können sich für die jeweiligen Jugendlichen sehr positiv auswirken. Auch bei Großprojekten mit sehr hohem zeitlichen, finanziellen und rechtlichen Aufwand wie z.B. dem Jugendfestival, das BDKJ und Bischöfliches Jugendamt in regelmäßigen Abständen gemeinsam veranstalten oder Jugendkulturevents wie z.B. das vom Stadtjugendring Augsburg getragene X-large mit internationalen Bands sind gute Möglichkeiten für Kooperationen mit den genannten Synergieeffekten.

2.2.3. Umstellung der Förderungspraxis

Lange Zeit war eine Grundförderung der Bildungsarbeit in der Jugendarbeit die Regel. Vom Bayerischen Jugendring gibt es zwei große Fördertöpfe, die für den kirchlichen Bereich über den BDKJ auf Landes- und Diözesanebene vergeben und überprüft werden, die Töpfe für MitarbeiterInnenbildung und Jugendbildung. Sie bilden die Hauptförder- und Einnahmequellen für die kirchliche Jugendarbeit (nicht nur der Jugendverbände). Jährlich werden so über die Vertretungsarbeit des BDKJ in den Gremien der entsprechenden Ebenen für die Diözese Augsburg ein beträchtlicher Betrag an Fördergeldern akquiriert. Darüber hinaus haben, durch die Vertretungsarbeit der BDKJ-Kreisvorstände, die Ortsgruppen die Möglichkeit aus Fördertöpfen der Kreis- und Stadtjugendringe weitere Geldmittel zu erhalten. Neben der MitarbeiterInnenbildung, die vor allem die Ausbildung und Weiterbildung von Verantwortlichen in der Jugendarbeit zum Ziel hat, gibt es den Topf der Jugendbildung, der für die Förderung der Bildung von Jugendlichen durch thematische Angebote, Projekte, Freizeitmaßnahmen... zur Verfügung steht. Darüber hinaus wurden in der Diözese Augsburg mit der jährlichen Jugendkollekte religiöse Bildungsmaßnahmen und Besinnungstage durch das Bischöfliche Jugendamt gefördert. Um die Geldmittel auf den jeweiligen Ebenen zu erhalten und die Fördertöpfe in ihrer Ausrichtung so zu gestalten, dass sie von der kirchlichen Jugendarbeit genutzt werden können, ist auf den jeweiligen Ebenen eine gute Vertretung durch die jeweiligen BDKJ-Vorstände notwendig.

Diese Form der Grundförderung wurde in den letzten Jahren immer mehr zurückgefahren. Die Gelder wurden in andere Töpfe umgeleitet, um sie zur Förderung von Aktionsprogrammen und zur Projektförderung zu verwenden. Neben dem Vorteil, dass so gezielte Anliegen unterstützt werden können und neue Ideen die Möglichkeit einer Förderung erhalten, haben diese Formen der Förderung den Nachteil, dass sie in der Regel mit zusätzlichem Aufwand an Lobbyarbeit, Verwaltung, Zeit und Vertretungsarbeit verbunden sind. Dies macht es ehrenamtlichen Vorständen schwer, in den Genuss der Fördertöpfe zu gelangen. Bei vielen Aktionsprogrammen und Projektfördertöpfen müssen eigene Projektanträge und Bewerbungen gestellt werden, es gibt zusätzliche Auswahlverfahren und Projekttreffen sowie die Verpflichtung alle Projektschritte und Ergebnisse genau zu dokumentieren. Darüber hinaus sind die Fristen oft sehr kurz, so dass in der Regel Verbände oder Jugendhilfeeinrichtungen im Vorteil sind, die über

hauptamtliches Personal oder eine hauptamtliche Geschäftsführung verfügen oder in den entsprechenden Vergabegremien Sitz und Stimme haben. Diese Schwierigkeiten stehen oft in keinem Verhältnis zum tatsächlichen Geldbetrag, der über diese Fördertöpfe ausgezahlt wird. Als zusätzliche Erschwernis kommt hinzu, dass Geldmittel oft über ein oder mehrere Jahre im Voraus beantragt und vorfinanziert werden müssen, was eine sehr langfristige Planung erfordert, die in der Jugendarbeit nicht immer gegeben ist.²¹² Darüber hinaus hat die Diözese Augsburg in den letzten Jahren in mehrere Finanzkürzungsrunden versucht, ausbleibende Kirchensteuereinnahmen zu kompensieren. Von diesen Kürzungen war die Jugendarbeit - was Personalstellen und Sachmittel angeht - ebenfalls betroffen. Für ehrenamtliche Leitungen erschweren diese Entwicklungen die Planungssicherheit. Darüber hinaus muss immer mehr Kraft in die Absicherung der Rahmenbedingungen investiert werden, Kraft die dann oft an anderen Stellen fehlt. Jugendarbeit braucht eine gewisse abgesicherte Grundausstattung oder Sockelförderung. Muss um diese immer wieder gekämpft werden, kann der Spaß am ehrenamtlichen Engagement für Leitungen sehr schnell verloren gehen, bzw. es fehlt dann die Kraft für Projekte und Themen, die sie innovativ voranbringen möchten.

3. Jugendverbände im veränderten kirchlichen Kontext

Jugendverbände haben nicht nur das Anliegen Gesellschaft zu gestalten, sie verstehen sich als Teil der Kirche und wollen als aktiver Teil der Kirche wahrgenommen werden. Sie bewegen sich dabei in einem Spannungsfeld zwischen eigenen Anliegen, Visionen und christlichen Wertvorstellungen und der Auseinandersetzung mit der verfassten Kirche in ihrer jeweiligen Sozialgestalt vor Ort. Kirchliche Strukturen sind ebenso wie die Gesellschaft einem rasanten Wandel unterworfen. Es gibt personell wie strukturell Veränderungen aufgrund von Priestermangel, sinkenden Kirchensteuereinnahmen und der Distanz vieler Kirchenmitglieder zu zentralen kirchlichen Glaubens- und Lehraussagen. Gerade Jugendliche sind oft ein Seismograph für diese Situation.

3.1. Die Ausgangssituation für Mädchen und Frauen in einem Ehrenamt

Die Leitungen der Verbände müssen häufig eine schwierige Gratwanderung bewältigen. Nach Innen sind sie einerseits in vielfältiger Weise in die kirchlichen Strukturen eingebunden und so zu Mitarbeit und Mitgestaltung aufgefordert, andererseits werden sie in vielen Fragen oft nur als EmpfängerInnen von Lehrmeinungen und moralischen Empfehlungen gesehen, nur sehr selten sind ihre eigenen Anliegen gefragt und werden gehört und ernst genommen.

Nach Außen werden sie als Leitungen eines kirchlichen Jugendverbandes, oft als VertreterInnen der Kirche wahrgenommen und erfahren im Gespräch mit anderen Jugendlichen deren Kritik an der verfassten Kirche bzw. müssen selbst Stellung beziehen oder werden persönlich für unverständliche oder unpopuläre kirchliche Positionen angegriffen. Sie müssen deshalb immer wieder die eigene Position klären und sich mit Übereinstimmungen oder Unterschieden zwischen der kirchlicher Tradition und Praxis und der eigenen Meinung, den eigenen Erfahrungen und Lebensvollzügen auseinandersetzen.

Im Folgenden sollen deshalb - auf Frauen in Leitungsfunktionen fokussiert - kurz wichtige Spannungsfelder dargestellt werden. Im Zusammenhang der vorgelegten Arbeit ist nur ein Überblick über die dadurch aufgeworfenen theologischen Themenkreise und Fragestellungen möglich, ohne sie im Einzelnen

²¹² Besonders die Geldmittel der Europäischen Union müssen teilweise ein oder zwei Jahre vorfinanziert werden. Auch viele Kreisjugendringe haben diese Art der Vorfinanzierung in ihren Richtlinien verankert. Diese Regelungen der Kreisjugendringe bergen das Risiko, dass der Topf im Verlauf des Jahres ausgeschöpft ist und die Jugendgruppen die vorfinanzierten Unkosten nicht mehr abrechnen können.

ausführlicher diskutieren zu können. Für die Bearbeitung des Themas relevante Einzelfragen werden im Verlauf der Arbeit wieder aufgegriffen und ausgeführt.

3.1.1. Erinnerung , Geschichtsschreibung, „Heilige Schrift“ und die Frauen

Über lange Zeit ist festzustellen, dass jedes „Interesse an der Vergangenheit kein spezifisch ‚historisches‘ Interesse war, sondern ein zugleich umfassenderes und konkreteres Interesse an Legitimation, Rechtfertigung, Versöhnung, Veränderung usw., und in jenen Funktionsrahmen gehört, den wir mit den Begriffen Erinnerung, Überlieferung und Identität abstecken. In diesem Sinne fragen wir nach... blockierenden und entzündenden Faktoren geschichtlicher Erinnerung.“²¹³ Eine hilfreiche Unterscheidung bietet in diesem Zusammenhang die Kulturanthropologin Aleida Assmann mit ihren Begriffen des bewohnten und unbewohnten Gedächtnisses. Das bewohnte Gedächtnis ist das *Funktionsgedächtnis*, dessen Merkmale Gruppenbezug, Selektivität, Wertbindung und Zukunftsorientierung sind. Das unbewohnte Gedächtnis ist das Gedächtnis der Geschichtswissenschaften, das sie *Speichergedächtnis* nennt. „Beim Funktionsgedächtnis dagegen handelt es sich um ein angeeignetes Gedächtnis, das aus einem Prozess der Auswahl, der Verknüpfung, der Sinnkomposition – oder, mit Halbwachs zu sprechen: der Rahmenbildung – hervorgeht. Die strukturlosen, unzusammenhängenden Elemente treten ins Funktionsgedächtnis als komponiert, konstruiert, verbunden ein. Aus diesem konstruktiven Akt geht Sinn hervor, eine Qualität, die dem Speichergedächtnis grundsätzlich abgeht.“²¹⁴ Assmann unterscheidet drei Gebrauchsformen²¹⁵ des Funktionsgedächtnisses „Legitimation²¹⁶, Delegitimation²¹⁷ und Distinktion²¹⁸“. Was das „kirchliche Funktionsgedächtnis“ für Frauen bedeutet und welche Formen der Legitimation, Delegitimation und Distinktion dort festzustellen sind, soll hier kurz dargestellt werden.

Über viele Jahrhunderte hinweg haben fast ausschließlich Männer die christliche Tradition und Theologie geprägt.²¹⁹ Neu ist an der Theologie die heute von Frauen betrieben wird, dass sie zeigt, dass die gesamte klassische Theologie nicht auf allgemein menschlicher sondern auf männlicher Erfahrung beruht. Auch die prägenden Kulturen (Griechenland, römisches Reich), in denen sich das Neue Testament und die junge Kirche entwickelten, sind patriarchale Gesellschaftssysteme. Es kann deshalb angenommen werden, dass sich das kulturelle Denken und die christliche Theologie im Bezug auf ihr Bild und die Stellung der Frauen gegenseitig verstärkt und legitimiert haben. In den Quellen überwiegen deshalb die männlichen Aktivitäten, Erfahrungen und Wertvorstellungen. Frauen stehen in der Regel nicht im Mittelpunkt des Interesses, da das Hauptaugenmerk auf die Taten der Regierenden und Mächtigen, auf Krieg und Eroberungen und den öffentlichen religiösen Kult gelegt wurde, die alle in der Regel von Männern dominiert waren. Frauen und unterdrückte Personen kommen auf dieser Ebene nur selten vor. „Was wir von der Vergangenheit der Frauen wissen sind jene Dinge, die Männer als bedeutungsvoll genug ansahen sich ihrer zu erinnern, gesehen und interpretiert durch ein Wertsystem, das Männer in den Mittelpunkt stellt... Sie (*Anm: die Bibel*) beschreibt Frauen und ihre Aktivitäten vor allem unter dem Gesichtspunkt, wie sie die Pläne von Männern unterstützen oder behindern, oder in seltenen Fällen, wie

²¹³ Assmann, J.: Das Kulturelle Gedächtnis, 1992, S. 67

²¹⁴ Assmann A.: Erinnerungsräume, 1999, S. 137

²¹⁵ Assmann, A.: Erinnerungsräume, 1999, S. 138

²¹⁶ Unter Legitimation wird hier eine Form der Genealogie verstanden, die eine bestimmte Form der Herrschaft legitimiert.

²¹⁷ Delegitimation ist ein subversives Gegengedächtnis, dessen TrägerInnen die Besiegten und Unterdrückten sind. Es soll die Illegitimität bestimmter Machtverhältnisse deutlich machen und ist auf eine Zukunft ausgerichtet, in der diese Machtverhältnisse nicht mehr bestehen.

²¹⁸ Distinktion sind alle symbolischen Äußerungen, die der Gemeinschaftsbildung und kollektiven Identität dienen und Erinnerung vermitteln, wie z.B. Riten, Feste, Gründungsgeschichten...

²¹⁹ Erst Mitte des 19. Jahrhunderts mit der beginnenden ersten Frauenbewegung gelingt es Frauen sich in größerem Umfang in der Gesellschaft Gehör zu verschaffen und sich auch in die theologische Wissenschaft und die kirchliche Praxis stärker einzumischen.

sie Rollen einnehmen, die normalerweise Männern vorbehalten sind.²²⁰ Theologinnen sind so, genau wie andere geschichtlich tätigen Wissenschaftlerinnen, mit verschiedensten Problemen²²¹ konfrontiert: Die Beteiligung von Frauen²²² wird nur beiläufig erwähnt, bewusst verwischt, der Beitrag von Frauen abgewertet oder ausgelassen bzw. später eliminiert. An das Leben und die Arbeit von Frauen werden andere Maßstäbe angelegt als an männliche Kollegen. Es findet eine Umwertung der Bedeutung statt, eine (teils negative) Bewertung im Rahmen des gültigen Wertesystems der jeweiligen Zeit oder eine nachträgliche Anpassung an die inzwischen geltende kirchliche Lehrmeinung. Abweichendes Verhalten wird dämonisiert und apologetisch bekämpft. Aleida Assmann spricht, was die Erinnerung von Frauen in der Geschichte anbelangt, von einer schweren „strukturellen Amnesie“²²³. Um diese „strukturelle Amnesie“ näher zu beleuchten, ergeben sich für die Frauenthematik vier verschiedene Frageebenen:

Schriftliche Fixierung und Tradierung des Alten und Neuen Testaments

Besonders brisant wird die Frage, wenn es um die Tradierungsgeschichte des Alten und Neuen Testaments geht, denn die Bibel ist im christlichen Sinne nicht nur „historisches Material“ sondern auch offenbartes Wort Gottes. Ob das schriftlich fixierte Wort für Frauen die Frohbotschaft in der Gegenwart lebendig werden lassen kann oder eher verstellt, bleibt bei manchen Texten die Frage. Die Diskussionen um die Kanonbildung²²⁴, Tradierung²²⁵ und die heutige Übersetzung²²⁶ sind für Frauen an manchen Stellen ebenfalls von großer Bedeutung. Es muss davon ausgegangen werden, dass die in den biblischen Geschichten überlieferten Lebens- und Glaubenserfahrungen hauptsächlich von Männern formuliert und von ihren Erfahrungen und Wertvorstellungen dominiert sind. Auch bei der Auswahl und Kanonbildung waren wohl mehrheitlich Männer am Zug. Es muss deshalb teilweise auch von einer Verdunklung der Offenbarung durch die schriftliche Fixierung und Tradierung des Textes ausgegangen werden.

Verkündigung / Exegese der Bibel und Weiterentwicklung der Theologie

Die Überlieferung ist von Anfang an eng mit den Interpretationen verbunden, da es um die Weitergabe der Botschaft des Evangeliums und um das persönliche Zeugnis geht. Während bei der Erstverkündigung noch Frauen²²⁷ beteiligt waren, und auch in den ersten beiden Jahrhunderten in den Gemeinden noch viele Frauen aktiv waren, wurde die Weiterentwicklung und schriftliche Fixierung der Theologie vor allem von den Kirchenvätern und den ersten Konzilien maßgeblich gestaltet. Inwieweit die in den Gemeinden engagierten Frauen bei der Ausgestaltung der Theologie beteiligt waren, lässt sich nur bruch-

²²⁰ Plaskow, Judith: Und wieder stehen wir am Sinai, Eine jüdisch –feministische Theologie, Luzern 1992, S.58

²²¹ Eine sehr ausführliche Darstellung der Probleme und verschiedenen Prozesse der Veränderung in der frühen Kirche findet sich in der Habilitationsschrift von Anne Jensen: Gottes selbstbewusste Töchter, Münster-Hamburg-London² 2003; und bei Suter-Rhemann, Luzia: Geh frage die Gebärende, Gütersloh 1995, vor allem S. 214 -251

²²² Zur hermeneutischen Auswirkung der androzentrischen Wahrnehmung vgl. Schüssler-Fiozenza: Zu ihrem Gedächtnis, Teil I, Kap2; Jensen: Gottes selbstbewusste Töchter, S. 44- 50, 89-140; Ausführlich Kapitel IV – Deutungsräume - 1.1.Frauenbild und 4.1. Frauen in Leitungsfunktionen des NT und der frühen Kirche

²²³ Assmann, Aleida: Erinnerungsräume, 1999, S.61

²²⁴ Gerade die Frage der Kanonbildung wurde schon früh unter dem Gesichtspunkt der Frauenfrage diskutiert, z.B. bereits mit der „womens bible“ (Elisabeth Cady Stanton, zwei Bände 1895 und 1898), aber auch im heutigen wissenschaftlichen Kontext sehr ausführlich von Schüssler-Fiozenza, Elisabeth: Zu ihrem Gedächtnis, 1988, S. 14-20 oder bei Wacker: Grundlagen, 1992, S.53; Paul Zulehner macht deutlich, dass mit der Kanonbildung die Diskussionen sich auf die Interpretationsebene verschieben und weiter virulent bleiben. (Zulehner, Paul: Pastoraltheologie, Bd1 Fundamentalpastoral, S. 108)

²²⁵ Sowohl die Tradierung der biblischen Tradition, wie die Tradierung des Beitrags von Frauen in der Kirchengeschichte lässt mit zunehmender Institutionalisierung die Frauen immer mehr in den Hintergrund treten und macht sie teilweise nur noch zu Gefährtinnen, Ehefrauen, oder zur Hintergrundfolie um den Beitrag der Apostel leuchtender erscheinen zu lassen. Ausführlicher Kap IV-1.1f

²²⁶ Gerade die neuen Diskussionen um die ökumenische Einheitsübersetzung im Zusammenhang mit der römischen Instruktion „Liturgicam authenticam“ vom März 2001, die in Teilen der Vulgata und Septuaginta den Vorrang vor dem Urtext lassen wollen machen die Brisanz dieses Themas deutlich, denn umstritten sind oft gerade jene Stellen, die Frauen oder die gängige katholische Traditionen in der Amtsfrage betreffen.

²²⁷ Hier sind vor allem die biblischen Frauen, wie z.B. Maria von Magdala, aber auch Maria und Martha zu nennen, aber auch die ersten Märtyrerinnen und Gründerinnen von Ortsgemeinden.

stückhaft rekonstruieren. Die junge Kirche der ersten Jahrhunderte wird von den Kritikern des Christentums als die Religion der Frauen und Sklaven verspottet. Dies zeigt, dass sie sich noch teilweise die frauenfreundliche Botschaft Jesu bewahrte. Doch es zeigen sich schon die ersten Auseinandersetzungen in den Gemeinden, die letztlich zum Nachteil der Frauen ausgehen. Nach der Konstantinischen Wende mit zunehmender Festigung der kirchlichen Ämter und der verstärkten Übernahme von öffentlichen Funktionen durch die Amtsträger werden Frauen immer mehr zurückgedrängt werden. Auch das Denken und die Schriften von Frauen der ersten Jahrhunderte sind uns häufig nur noch in „männlicher Bearbeitung“ zugänglich. Sie werden nur im Rahmen der eigenen theologischen oder apologetischen Ziele des jeweiligen Autors dargestellt, die das eigentliche Interesse der Verfasserin in den Hintergrund treten lassen oder sogar verfälschen und entstellen können.²²⁸

Institutionalisierung durch Lehren, Riten, Normen und Ämter

Die Institutionalisierung der Verkündigung²²⁹ muss auf diesem Hintergrund ebenfalls kritisch reflektiert werden. Als Vorteile der Institutionalisierung sieht Paul Zulehner die Bewahrung und Erinnerung der Frohbotschaft, die Unabhängigkeit der Überlieferung von den unmittelbaren Zeitzeugen Jesu und die Entlastung durch selbstverständliche Spielregeln. Dem stehen als Nachteile die Zurückdrängung der Charismen und der Spontanität zugunsten von fest gefügten Ordnungen und Liturgien, die Übernahme der jeweiligen gesellschaftlichen Ordnungen, die Bürokratisierung und damit die Gefahr der Verdunstung des Glaubens und der Menschlichkeit gegenüber.²³⁰ Gerade Frauen in verantwortlichen Positionen bleiben bei der zunehmenden Institutionalisierung auf der Strecke und können ihre Begabungen nicht mehr in der Öffentlichkeit einbringen. Lévi-Strauss prägt den Begriff der „kalten“ und „heißen“ Gesellschaften um die unterschiedliche Funktion der Überlieferung im Zusammenhang mit Institutionen zu untersuchen.²³¹ „Nach Lévi-Strauss sind kalte Gesellschaften solche, die danach streben, kraft der Institutionen, die sie sich geben, auf quasi automatische Weise die Auswirkungen zum Verschwinden zu bringen, die die geschichtlichen Faktoren auf ihr Gleichgewicht und ihre Kontinuität haben könnten. An anderer Stelle spricht er in diesem Zusammenhang von ‚Weisheit‘. Die ‚kalten‘ Gesellschaften scheinen eine besondere Weisheit erworben oder bewahrt zu haben, die sie veranlasst, jeder Veränderung ihrer Struktur, die ein Eindringen der Geschichte ermöglichen würde, verzweifelt Widerstand zu leisten. ‚Heiße‘ Gesellschaften dagegen sind durch ein ‚gieriges Bedürfnis nach Veränderung‘ gekennzeichnet und haben ihre Geschichte... verinnerlicht, um sie zum Motor ihrer Entwicklung zu machen.“²³² Im Spannungsfeld zwischen heißer und kalter Erinnerung steht auch die christliche Überlieferung. Welche Art der Erinnerung – „heiße“ oder „kalte“ - die Frohbotschaft besser für die Gegenwart und Zukunft lebendig erhalten kann, muss sich erst erweisen. Die katholische Kirche könnte im Sinne von Lévi-Strauss wohl unter den „kalten“ Gesellschaften eingeordnet werden. Dass diese Art des Umgangs mit der Tradition neben dem positiven Bewahren der Weisheit auch die Gefahr des Stillstandes und der Versteinerung in sich birgt, liegt auf der Hand.

²²⁸ Vgl. z. B. die Bearbeitung der Prophetinnen Priska und Maximillia im Verlauf der Geschichte, in: Jensen, Anne: Gottes selbstbewusstste Töchter, 2003, S. 268 -362

²²⁹ Jan Assmann weist an Hand der Texte des Deuteronomiums nach, dass in ihm eine Form kollektiver Mnemotechnik entsteht, die in der damaligen Welt eine neue Form kultureller Erinnerung und Identität fundierte und damit etwas völlig Neues ist. Die Tora wird auf diese Weise zu einer Art „portatives Vaterland“. Mit dieser kulturanthropologischen Wende wird Geschichtserzählung als „Ur-Akt der Religion“ entfaltet, Religion gefasst als re-ligio, als Rück-Bindung, Erinnerung, bewahrendes Gedenken... Religion in dem vom Deuteronomium erstmals entworfene und dann zum Maßstab aller späteren Religionen gewordenen Sinne heißt, an einer Bindung festhalten, die unter völlig anderen, extremen Bedingungen eingegangen wurde, auch wenn sie in der Gegenwart keinerlei Bestätigung findet. Israel verinnerlicht so sein geschichtliches Werden und macht es im Sinne von Lévi-Strauss zum Motor der Entwicklung. (vgl. Assmanns, Jan: Das kulturelle Gedächtnis, 1992, S. 78)

²³⁰ Vgl. Zulehner: Pastoraltheologie, Bd.1 Fundamentalpastoral, S. 110 - 144

²³¹ Lévi-Strauss, 1962, S. 309f zit. n. Assmann, Das kulturelle Gedächtnis, S. 68

²³² Lévi-Strauss, 1962, S. 309f zit. n. Assmann, Das kulturelle Gedächtnis, S. 68

Wirkgeschichte in Seelsorge, Liturgie, Verkündigung und Lehramt

Die theologischen Bilder haben in Verkündigung, Seelsorge und Liturgie eine beachtliche Wirkgeschichte entfaltet.²³³ Oft wurden sie genutzt um Frauen den Zugang zur Verkündigung zu verwehren, sie von den kirchlichen Ämtern auszuschließen, ihre Sexualität zu reglementieren, sie auf Jungfrau oder die Mutterschaft zu reduzieren und sie auf die dienende Funktion und den privaten Rahmen zu verweisen. Es ist deshalb immer wieder notwendig die Tradition kritisch zu beleuchten und ihre Funktion für die Überlieferung der Frohbotschaft zu überprüfen. Die neuen Untersuchungen zur Sozialgeschichte²³⁴ des frühen Christentums können helfen die gegenseitige Verschränkung von rechtlichen, philosophischen und theologischen Fragen zu beleuchten und die Überlieferung in einem neuen Licht zu sehen. Es werden so eine Fülle von neuen Interpretationen der biblischen Texte ermöglicht und auch die theologischen Schriften der frühen Kirche können in ihrem Kontext und in ihrer Abhängigkeit von den jeweiligen Zeitvorstellungen besser kritisch hinterfragt werden. Erinnerung und Traditionsbildung sind so keine abgeschlossenen Geschehen, sondern entwickeln sich kontinuierlich weiter. Das Vatikanum II hat erste Schritte unternommen das Wesen der Tradition neu zu bestimmen. (DV 7-12). „In einem sakramental ganzheitlichen Verständnis sieht es die Offenbarung als ein integrales Geschehen, das nicht durch zwei Quellen, sondern durch zwei Weisen der Weitergabe vermittelt wird: Leben, Lehre und Kult bilden zusammen die Tradition, die aufgrund ihres apostolischen Ursprungs und der gesamtkirchlichen Rezeption in der Kirche vergegenwärtigt werden muss.“²³⁵ „Sie dient nicht schlechthin der bloßen Bewahrung des Vergangenen, sondern im kritischen Rezeptionsprozess vor allem der Ermöglichung der Selbstverwirklichung in Gegenwart und Zukunft. Sie hat also ein freiheitstiftendes Moment und ist ein unabdingbar hermeneutischer Begriff.“²³⁶

Da sich sowohl jüdische wie christliche Religion als geschichtsmächtige Religionen im Gegensatz zu den kosmologischen / mythologischen Religionen ihres Umfeldes verstehen, werden die alten Erzählungen in Verkündigung und Liturgie wieder gegenwärtig und wirksam²³⁷ und wirken sich für Frauen positiv bzw. negativ auf die aktuelle Situation aus. Die Offenbarung ist nicht abgeschlossen sondern entwickelt sich weiter. Frauen sind heute an der Vergegenwärtigung der Schrift und neuen Traditionsbildungsprozessen beteiligt. Allerdings steht diese Beteiligung immer noch in der Gefahr, als nicht von allgemeinem Interesse, sondern als ein partialer Sonderfall und damit als vernachlässigbar angesehen zu werden.

Es bedarf deshalb immer wieder der hermeneutischen Anstrengung²³⁸ um die befreienden biblischen Kernbotschaften²³⁹ freizulegen und sie in den jeweiligen Lebenszusammenhängen erneut lebendig wer-

²³³ Näheres unter Kap II, 1.2

²³⁴ Schottroff, Luise: *Lydias ungeduldige Schwestern. Feministische Sozialgeschichte des frühen Christentums*, Gütersloh 1994

²³⁵ Beinert, Wolfgang: *Tradition*, in: Beinert: *Lexikon der katholischen Dogmatik*, Freiburg / Basel / Wien 1997, S. 514

²³⁶ Ebd. S. 515

²³⁷ So wird z.B. im Judentum beim Pessachfest die alte Erzählung vom Exodus gegenwärtig und kann, wenn sie in neuen Unterdrückungszusammenhängen erzählt wird, erneut zur Befreiung werden. Im katholischen Verständnis ist Christus in der Feiern der Eucharistie gegenwärtig, um zwei Beispiele zu nennen.

²³⁸ Die feministische Forschung hat eine Fülle von Methoden entwickelt, die in diesem Zusammenhang hilfreich sein können, so: «Die Hermeneutik des Verdachtens» (Elisabeth Schüssler-Fiorenza), die «Hermeneutik der Skepsis und des Kredites» (vor allem aus der jüdischen Forschung z.B. Phyllis Trible), die die Wirkgeschichte von Texten mit einbezieht, aber auch die «Hermeneutik der Erinnerung und Verkündigung» die den Augenmerk auf die Gemeinschaft von Frauen wie Männer in der urchristlichen Bewegung und auf die Verkündigung der befreiende Botschaft des Evangeliums legt und so der «Exegese des Schweigens» (Carla Ricci) begegnet. Die «Hermeneutik der Aneignung» denkt über die Wege und Schritte nach, die befreiende Botschaft des Evangeliums heute zu vermitteln und zu konkretisieren (vgl. Wacker: *Grundlagen*, S. 34-46; Schroer: *Rekonstruktion der Geschichte Israels*, S. 83-89; Schottroff: *Rekonstruktion der Geschichte des frühen Christentums*, S. 175 -179 in: Schottroff / Schroer / Wacker, *Feministische Exegese*, 1997)

²³⁹ Als biblische Kernbotschaften zum Thema « Frau » werden hier z.B. verstanden : Jahwe als „Ich bin der Ich-bin-da“ / bzw. „Ich bin der Seiende – im Sinne von sich jeweils neu Erweisende“; die Befreiung zum Leben aus jeglicher Art von Knechtschaft durch Tod und Auferstehung Jesu; Gottesebenbildlichkeit von Frau und Mann; Vollendung der Offenbarung am Ende der Zeiten.

den zu lassen.²⁴⁰ Hierbei stellt sich die Frage, ob Frauen die biblische und kirchliche Überlieferung gerade im Ringen um Gottes und der Frohbotschaft willen in einigen Teilen anfragen und ergänzen müssen, um so den von Männern verstandenen und gelebten Teil der Offenbarung durch ihren Teil zu ergänzen und so gemeinsam dem Geheimnis „göttlicher Offenbarung“ näher zu kommen. Umgekehrt kann auch ein Dialog mit den „ungeliebten Elementen“ der Tradition einerseits die bisher verschüttete Beteiligung von Frauen – im positiven²⁴¹ und negativen²⁴² Sinne – ans Licht bringen, andererseits den eigenen Standpunkt relativieren und so vermeiden, dass von Frauenseite die gleichen Fehler des absolut Setzens des eigenen Standpunktes gemacht werden, wie dies bei den Männern kritisiert wird.

3.1.2. Männlich geprägte Theologie und Bilder

Da Theologie über viele Jahrhunderte fast ausschließlich von Männern betrieben wurde, bleibt die Beteiligung von Frauen bei der Interpretation der biblischen Texte, der theologischen Diskussion und der spirituellen Praxis auf Einzelne²⁴³ wenige Frauen beschränkt.²⁴⁴ Im Folgenden werden im Überblick einige Themen dargestellt, die meines Erachtens für die Entwicklung heutiger Frauen relevant sein können bzw. sich negativ auf den eigenen Zugang zur christlichen Tradition auswirken. Im gesamten biblischen Kulturraum findet sich (in unterschiedlicher Intensität) die dem „Patriarchat“²⁴⁵ eigene gesellschaftlich, rechtlich, ökonomische Unterordnung der Frau unter den Mann. Darüber hinaus waren Frauen durch eine männliche Gemeinschaft definiert, die sich selbst mit ihrem symbolischen, philosophischen und theologischen Wertesystem im Sinne des „Androzentrismus“²⁴⁶ als normativ wahrnahm. Die Forderung der Unterordnung und des Gehorsams unter Sippenälteste, Väter, Ehemänner oder Bruder im alltäglichen Leben hatte ihre tragische Übereinstimmung in den Werthierarchien der jeweiligen philosophischen und theologischen Lehren bis in die Gottesbeziehung hinein. Trotzdem gibt es im biblischen Kontext und im Verlauf der Kirchengeschichte parallel nebeneinander immer Befreiendes und Unterdrückendes: die Tradierung der biblische Offenbarung der Befreiung und des Lebens für alle und das Streben nach Macht und Einfluss, das Andere zu Objekten und Unterdrückten macht. Sowohl Männer wie Frauen finden sich auf der einen wie der anderen Seite.

²⁴⁰ Wie biblische Texte zum Schlüssel für das eigene Leben werden können vgl. Zulehner / Fischer/ Huber: «Sie werden mein Volk sein», 1985, S. 94

²⁴¹ Vgl. Kap. IV Deutungsräume 1.1Frauenbild und 4.1. Frauen in Leitungsfunktionen

²⁴² Frauen dürften aufgrund des Machtgefälles wohl häufiger als „Mittäterinnen“ (vgl. zu Mittäterschaft: Thürmer-Rohr, Christina: Vagabundinnen. Berlin 1987, in: Studienschwerpunkt „Frauenforschung“ / TU Berlin (Hg): Mittäterschaft und Entdeckungslust. Berlin 1989; zit. n.: Wacker: Grundlagen, S.51) oder als „Schweigende“ (Plaskow, Judith: Und wieder stehen wir am Sinai, 1992, S. 3) zu finden sein.

²⁴³ Erst im 19. Jahrhundert gelingt es einer größeren Anzahl von Frauen sich im Rahmen der ersten Frauenbewegung in größerem Maße gesellschaftliches Gehör zu verschaffen und sich auch eigenständig mit den biblischen und geschichtlichen Grundlagen des Christentums zu beschäftigen.

²⁴⁴ Eine Ausnahme dürften nach neuestem Forschungsstand die ersten Jahrhunderte gemacht haben, da dort die kirchlichen Ämter noch nicht in dem Maße fixiert waren, dass Frauen von der theologischen Diskussion gänzlich ausgeschlossen waren. Doch spätestens mit der Konstantinischen Wende werden Frauen immer stärker zurückgedrängt. vgl. dazu Jensen, Anne: Gottes selbstbewusste Töchter, Münster- Hamburg- London 2003

²⁴⁵ „Patriarchat, ein Rechts- bzw. Politik-Begriff seit Aristoteles, bezeichnet die konkrete Herrschaft des pater familias über sein Hauswesen, d. h. nicht nur die leibliche Familie (Ehefrau und Kinder), sondern auch die LohnarbeiterInnen und SklavInnen. Damit ist zugleich die ökonomische Komponente des Begriffs bzw. der ihm entsprechenden gesellschaftlichen Realität angedeutet. Implikationen dieser ökonomisch-sozialen Hausstruktur sind die Beschränkung der Rechts- und Politikfähigkeit auf den pater familias (oder zumindest seine weitreichenden Rechte), also die Prägung eines gesamten Staatswesens im Sinne des Patriarchat. Insofern solche Strukturen nicht auf Griechenland und Rom beschränkt sind, eignet sich der Begriff zur Kennzeichnung von „Väterherrschaft“ mit ihren konkreten Auswirkungen der juristischen, politischen, ökonomischen Abhängigkeit von Frauen, Kindern und Unfreien.“ (Wacker: Grundlagen, S.47)

²⁴⁶ „Die Kategorie (des Androzentrismus) bezieht sich auf Vorstellungen, Ideenzusammenhänge, Denkstrukturen und benennt den Sachverhalt, dass sich die kulturellen Äußerungen patriarchaler Gesellschaften durchweg mann-zentriert darstellen: Die Sprache identifiziert Mann und Mensch, die Philosophie ordnet die männlichen Attribute der Geistigkeit / Rationalität den weiblichen der Leibhaftigkeit / Sinnlichkeit vor, die Religion ist die eines Vatergottes, die die geistigen Väter auf Erden repräsentieren, die Ethik ist an Normen statt an Beziehungen orientiert usw. Die Frau gilt, kurz gesagt, als „das Andere“ des Mannes. In diesem Sinne kann die Bibel insgesamt – mit wenigen Ausnahmen, z. B. dem Hohenlied – als androzentrische Literatur bezeichnet werden. Sexistisch – d. h. Menschen aufgrund ihres Geschlechtes diskriminierend – wird solcher Androzentrismus dann, wenn er die ideologische Grundlage für den Ausschluss von Frauen – einzig aufgrund ihres Frauseins – von bestimmten Handlungsmöglichkeiten bildet, die sie allein Männern aufgrund ihres Mannseins vorbehalten will.“ (Wacker: Grundlagen, S. 49)

Im folgenden werden zwei der griechischen Philosophie und jüdischen Theologie entstammenden Grundlinien aufgezeigt, die mit ihrer Wirkgeschichte nachhaltig die Frauenbilder des westlichen Kulturkreises geprägt haben: So hat der in der griechische Philosophie von Platon²⁴⁷ und Aristoteles²⁴⁸ vertretene starke Dualismus von Geist-Seele-Körper, Himmel-Erde, Vernunft-Gefühl; Denkens-Sexualität, Mann-Frau, Stärke-Schwäche, gut-böse, rational-irrational das Denken und die gesellschaftlichen Ordnungen stark beeinflusst. Gerade für Frauen wirkte er sich negativ aus, da sie einseitig mit Natur, Erde, Körper, Gefühl, Irrationalität und Schwäche gleichgesetzt wurden und so als dem Manne unterlegen galten, der seinerseits mit Geist, Vernunft, Stärke gleichgesetzt und als höher stehend eingestuft wurde. Die Frau ist nur „Körper und Stoff“ mit einer „gewissen Schwäche“ und somit „die Leidende“, die vom „bewegenden und tätigen“ Männlichen beherrscht werden muss, da ihr selbst die „Entscheidungskraft“ fehle.²⁴⁹ Die Frau wird auf den häuslichen und sexuellen Bereich reduziert und aus den öffentlichen Räumen der Gesellschaft ausgeschlossen. Ob der Dualismus im Sinne der sich ausschließenden Gegensätze oder der Ergänzung verwendet wird, ist hierbei nebensächlich, denn beide Modelle konstruieren Frauen als „das Andere“, das von der Norm des Männlichen abweicht und verkürzen so einseitig den Zugang von beiden Geschlechtern zur Lebenswirklichkeit.²⁵⁰

Die andere Grundlinie entstammt der jüdischen Religion. Die Energie des intellektuellen jüdischen Lebens wurde vor allem dem Studium der Tora, der Midrasch und der Halacha gewidmet. „Schulpflicht für Knaben wurde bereits um die Zeitenwende eingeführt... - nicht für Mädchen. Unterricht für Mädchen blieb Privatsache...Talmud-Schulen sowie Talmud-Hochschulen blieben den Mädchen verschlossen.“²⁵¹ Bildung für Mädchen konzentrierte sich vorrangig auf das Erlernen der Gebote und Verbote, die eine Frau als Mutter und Hausfrau zu befolgen hatte, denn die Beobachtung des Gesetzes kennzeichnete die gläubige Jüdin.²⁵² Frauen war es nur in ganz seltenen Fällen möglich eine öffentliche religiöse Unterweisung zu erhalten oder sogar Schülerinnen eines Rabbis zu werden. So war ihnen die grundsätzliche Auseinandersetzung über die Lehre, die traditioneller Weise in den Talmudschulen stattfand, verwehrt. Es wurde die Meinung vertreten, dass selbst das Gespräch mit Frauen den Mann zur Vernachlässigung der Worte der Tora und damit zu Unheil verführen könne.²⁵³ Darüber hinaus stand die jüdische Religion in ständigen Kampf gegen die sie umgebenden mythischen Religionen von Kanaan, Ägypten und Mesopotamien und ihre Riten der „heiligen Hochzeit“²⁵⁴, die sehr stark die Fruchtbarkeit der Frau mit der göttlichen Vereinigung zur Stärkung der Fruchtbarkeit der Erde in Verbindung brachten. Im

²⁴⁷ Plato: Timaios S. 28-40, Phaidros S.246-249

²⁴⁸ Aristoteles: Politik, Buch 1, Kap. 5

²⁴⁹ Aristoteles: Über die Zeugung der Geschöpfe, 28a und 29a und Aristoteles: Politik 66= 1260a zit. n: Schottroff: Wege der feministischen Rekonstruktion, in: Schottroff / Schroer / Wacker: Feministische Exegese, S. 233

²⁵⁰ Diese Einwicklung hat beide Geschlechter beschädigt, da sie ihnen jeweils einen wichtigen Zugang zur Wirklichkeit verstellt hat. Nach heutigem wissenschaftlichen Verständnis -das auch die Erkenntnisse von Psychologie und neuere medizinische Forschungen mit einschließt, die die gegenseitige Abhängigkeit von Körper, Psyche und Geist betonen - kann nur mit unterschiedlichen Zugängen (Körper und Geist, Verstand und Gefühle) die Wirklichkeit erfasst werden, eine einseitige Ausrichtung führt notwendiger Weise zu negativen Projektionen und Abwertungen des ausgegrenzten Teils.

²⁵¹ Tilly, A.: Keine Privatsache mehr, in: Schlangenbrut 51 (1995) S.23

²⁵² Dass jüdische Frauen zum Teil doch ein gewisses Maß an Bildung besaßen, zeigen die alltäglichen Gebrauchsgegenstände, die oft mit Schrift versehen waren, so dass angenommen werden kann, dass ein Teil der jüdischen Gesellschaft lesen und schreiben konnte (vgl. Schroer, Rekonstruktion der Geschichte, in: Schottroff / Schroer / Wacker: Feministische Exegese, S.102)

²⁵³ "Immer wenn der « Mensch lang im Gespräch mit einer Frau verweilt, zieht er sich Unheil zu; er vernachlässigt die Worte der Tora, und schließlich wird er die Hölle erben." zit. n. Stemberger, G.: Der Talmud. Einführung, Texte, Erläuterungen, München 1982, S. 72

²⁵⁴ Unter « Heiliger Hochzeit » wurden öffentlich vollzogene Geschlechtsakte verstanden, die in der Mythologie der 'Mutterreligionen', die Aufnahme des im Frühjahr von den Toten wieder auferstandenen jungen Gottes durch die Muttergottheit symbolisierten und damit das Fruchtbarwerden der Erde nach sich zogen. Diesen Vorstellungen von Vegetationsgöttern wurde ein geschichtliches Handeln Gottes gegenübergestellt. Vgl. Schüngel-Straumann, Helen: Gottesbild und Kultkritik der vorexilischen Propheten in: Stuttgarter Bibelstudien 60, S.19 und Keel, Othmar / Uehlinger, Christopher: Göttinnen, Götter und Gottessymbole. Neue Erkenntnisse zur Religionsgeschichte Kanaans und Israels aufgrund bislang unerschlossener ikonographischer Quellen. Quaestio disputata 134, Freiburg 1992

Gegenzug dazu wurde der weiblichen Möglichkeit Leben hervorzubringen im Judentum diese kosmische Dimension abgesprochen. Immer wieder wird deutlich gemacht, „dass Sexualität ein Ort sowohl der Heiligung als auch der Unordnung ist.“²⁵⁵ Die Sexualität in der Ehe wurde sehr positiv als Gabe Gottes und als Teilhabe an der Schöpfung betrachtet. Sie war der Hauptbeitrag der Frauen an die Familie, und wurde streng reglementiert, andere Formen der Sexualität wurden abgelehnt.²⁵⁶ In Bezug auf das 'Heilige' waren die Frauen durch die Reinheitsgebote an viele Regeln gebunden: Menstruation und Geburt disqualifizierten für die Teilnahme am Heiligen.²⁵⁷

Über den Neuplatonismus und die asketische Diskussion in der frühen Kirche werden viele diese Erklärungsmuster später erweitert und von Theologen und Kirchenvätern immer frauenfeindlicher interpretiert. So entsteht eine verheerende Mischung an frauenfeindlichen Bildern: Die Frau wird zum „Einfallstor des Teufels“²⁵⁸ (Tertullian), sie ist ein „minderwertiges Mixtum“ mit einer „intensiven Veranlagung zur Sünde“ (Augustinus). „Bei Thomas kann man sogar von einer dreifachen Minderwertigkeit der Frau sprechen: einer biogenetischen (sie ist ein misstratener Mann), einer qualitativen (sie hat wenig Verstand) und einer funktionalen (bei der Prokreation spielt sie eine passive Rolle).“²⁵⁹ Sie ist minderwertiger hinsichtlich ihrer Fähigkeit zu Willensanstrengung und zu moralischer Selbstkontrolle.²⁶⁰ Gerade diese Bilder haben im christlichen Abendland eine beachtliche Wirkgeschichte entfaltet, obwohl bei Berücksichtigung der Praxis Jesu auch ein anderer Umgang mit Frauen möglich gewesen wäre: Jesus stellt nicht Weltbilder oder jüdische Gesetze in den Vordergrund sondern begibt sich in einen Prozess menschlicher Beziehungen.²⁶¹ Auch in den paulinischen Briefen finden sich viele Stellen, die ein „egalitäres Bild“²⁶² zeichnen, allerdings aber auch andere, die im oben beschriebenen Sinne interpretiert werden könnten.

Während sowohl das griechische wie das christliche und jüdische Frauenbild in ihrem Kontext neben den kritisierten auch sehr wertschätzende Frauenbilder enthielten, wurden in der Wirkgeschichte vor allem die Bilder weitertradiert, die das Schweigen und die Unterordnung der Frauen, ihre Minderwertigkeit gegenüber dem Mann und ihre Unfähigkeit selbstständig zu denken und zu handeln belegen sollten. Im Eifer werden biblische Texte fehlinterpretiert²⁶³ (z.B. Sündenfall, Schweigegebot in der Gemeinde), zur Legitimation für die Unterordnung der Frau²⁶⁴ verwendet und die Sündhaftigkeit²⁶⁵ der Frau mit Hilfe der Texte als bestätigt angesehen. Biblische Texte, die Frauen in anderen Bildern und Rollen beschreiben, finden nicht die gleiche Beachtung oder werden im gängigen Denkraum uminterpretiert.²⁶⁶ „Sah die

²⁵⁵ Plaskow, Judith: Und wieder stehen wir am Sinai, 1992, S. 221.

²⁵⁶ Trotzdem entstanden parallel zu den strengen Gesetzesauffassungen Bücher, wie z.B. das Hohelied der Liebe, die eine sehr freizügige Form der Liebe darstellen.

²⁵⁷ Frauen waren durch die strengen Reinheitsregeln und durch strikte Tabus – bei normaler Menstruation sieben Tage, nach der Geburt eines Kindes 33 bzw. 66 Tage - von der Teilnahme an den Opferritualen ausgeschlossen.

²⁵⁸ Tertullian, BdK, S.177

²⁵⁹ Halkes, Catharina: Suchen was verloren ging, Gütersloh 1985, S. 100

²⁶⁰ Thomas von Aquin, Summa Theologiae, Teil I, q 92, art 1

²⁶¹ Während der Talmud sagt: " Immer, wenn der Mensch lang im Gespräch mit einer Frau verweilt, zieht er sich Unheil zu, er vernachlässigt die Worte der Tora und schließlich wird er die Hölle erben" verweilt Jesus oft im Gespräch mit Frauen, nimmt ihre Anliegen ernst und erregt damit Anstoß.

²⁶² So z.B. Gal. 3,28 oder 1.Kor 12,13; Kol 3,11

²⁶³ So wird z.B. im Schöpfungsbericht Gen 3,16 die Unterdrückung der Frau gerade als eine der Auswirkungen des Sündenfalles und nicht als gottgewollt dargestellt und kann nicht für die Unterwerfung der Frau als Argument missbraucht werden. Andere Texte, wie die Bedeutung der Gottesebenbildlichkeit von Mann und Frau im ersten Schöpfungsbericht werden theologisch nicht zu Ende gedacht.

²⁶⁴ So z.B. in Gen 2,16 "Zur Frau sprach er: viel Mühsal bereite ich dir sooft du schwanger wirst. Unter Schmerzen gebierst du Kinder. Du hast Verlangen nach deinem Mann er aber wird über dich herrschen"

²⁶⁵ So wird z.B. häufig Jesus Sirach 25,24 zitiert: Von der Frau stammt der Ursprung der Sünde und alle müssen ihretwegen sterben.

²⁶⁶ So wird z.B. die Gottesebenbildlichkeit von Frau und Mann von Augustinus so interpretiert, dass die Frau nur gemeinsam mit dem Mann Ebenbild Gottes sein kann, während der Mann auch ohne die Frau Gottesebenbild ist. Um den Beweis zu führen, bemüht er zwei andere Bibelstelle, die für ihn die Unterordnung der Frauen zum Ausdruck bringen: „Warum haben uns also die Apostel gesagt, dass der Mann das Ebenbild Gottes ist und er deshalb sein Haupt nicht verhüllen darf, aber die Frau das

Frau in frei gewählter Jungfräulichkeit von jeder Form der Sexualität ab, erhob sie sich darüber, um sich zu den Dingen des Geistes zu bekennen, quasi vir' (fast wie ein Mann), dann konnte sie als intuitiv, rein und sauber, als Zuflucht und Quelle des Trostes auf ein Podest gestellt werden.²⁶⁷ Besonders deutlich kann diese Entwicklung am Bild der Eva und Maria aufgezeigt werden. So wird Eva = „Mutter aller Lebenden“ einseitig dämonisiert und zum Urbild der sündigen Frau voll zügelloser Sexualität, die den Tod bringt; während Maria als Jungfrau, demütige, gehorsame Magd und Mutter zur verehrten Mutter aller Glaubenden aufsteigt. Ähnliche Entwicklungen lassen sich auch bei anderen biblischen Frauen (z. B. Judith²⁶⁸, Maria von Magdala²⁶⁹) und Frauen der frühen Kirchengeschichte (z. B. der Prophetin Philumene²⁷⁰) aufzeigen. Die Folge dieser Entwicklung ist eine Trennung von drinnen und draußen, Öffentlichem und Privatem, von Gefühl und Verstand, Körper und Geist, von Heiligem und Sexualität, von Verkündigung und Diakonie, von Macht und Dienst und die Festlegung der Frau auf die Rolle der Jungfrau oder Mutter. Eine Trennung die teilweise bis in heutige kirchliche Texte nachwirkt. Dies macht z.B. die Untersuchung von kirchenamtlichen Texten der Sozialethikerin Heimbach-Steins deutlich, die als Analysekatoren: Sprache, Symbolisierungen, Ideologeme und Orte der Thematisierung verwendet.²⁷¹ Sie weist nach, dass bis zur Enzyklika *Pacem in Terris* und den Texten des 2.Vatikanums von einem festgefügteten Wesen bzw. einer Natur der Frau ausgegangen wird, die „von einer dualistischen und hierarchisierenden Anthropologie“²⁷² geprägt ist. „Emanzipatorische Bestrebungen aller Art gelten... als sündhafte Widersetzlichkeit gegen die natürliche gottgewollte Ordnung.“²⁷³ Die Frau kommt nur als Subjekt in den Blick wenn sie als gesellschaftlich Handelnde wahrgenommen wird. So fordert Papst Johannes-Paul II in seinen Schreiben zwar einerseits in kultureller, sozialer und gesellschaftlicher Hinsicht gleiche Menschenrechte und Verantwortung für die Frauen ein, andererseits stellt Heimbach-Steins aber in Anlehnung an Riley fest, dass der Papst durch sein Festhalten „an einer spezifisch weiblichen Natur (Wesen) und Rolle als etwas von der menschlichen Natur verschiedenem... die Möglichkeiten der Frauen, diese ‚gleichen‘ Rechte in Anspruch zu nehmen“²⁷⁴, grundlegend (*einschränkt*) und „ein idealisiertes Bild der Frau, insbesondere die Mutter, vertritt, das alle essentialistischen und biologistischen Vorgaben der Tradition einholt und sie marianisch überhöht.“²⁷⁵

Dass gerade diese Frauenbilder tief im Bewusstsein verankert sind, zeigt z.B. die Studie zu „Frauen und Kirche“ von 1993.²⁷⁶ In ihr gehen noch 64% der 30 - 44 Jährigen von einem festgefügteten Frauenbild aus, „das die eindimensional familienorientierte, aufopfernde, sich dem Mann unterordnende Frau zum Leit-

nicht ist und sie deshalb das ihre verhüllen muss? Ist es denn nicht wahr, was ich bereits gesagt habe, als ich mich mit dem Wesen des menschlichen Geistes befasste, nämlich, dass die Frau zwar zusammen mit ihrem eigenen Ehemann das Ebenbild Gottes darstellt, also das Ganze zusammen das Ebenbild sein kann, sie es aber nicht mehr ist, wenn von ihr als seiner Helferin und ohne ihn die Rede ist – Helferin: ein Ausdruck, der sich nur auf sie bezieht – während er – wenn von ihm allein die Rede ist, es voll und ganz so bleibt, wie wenn die Frau mit ihm als Ganzes verbunden ist?“ (Augustinus, De Trinitate 7.7.10 zit. n. Ruether, Sexismus und die Rede von Gott, 1985, S. 120)

²⁶⁷ Halkes, Catharina: Gott hat nicht nur starke Söhne, 1980, S. 22

²⁶⁸ Judith mutiert in der Wirkgeschichte der Erzählung in Schrift und Kunst von der gottesfürchtigen Frau, die ihr Volk rettet zum männermordenden Vamp.

²⁶⁹ Maria von Magdala wird von der Jüngerin, die Jesus von Galiläa an begleitet, der Frau die unter dem Kreuz ausharrt, der ersten Auferstehungszeugin und Apostelin der Apostel durch die Identifikation mit der Sünderin in (Lk 7, 36-50) zur großen Sünderin und reuigen Prostituierten stilisiert.

²⁷⁰ Vgl. die Polemik Rhodons und Tertullians gegen Philumene, die von ihnen als „besessene Jungfrau“ und „Engel der Verführung“ diffamiert wird. (Jensen, Anne: Gottes selbstbewusste Töchter, 2003, S. 375 – 383)

²⁷¹ Heimbach-Steins, M.: Sichtbehinderung. Das Geschlechterverhältnis in der Wahrnehmung christlicher Sozialethik, in: Gender: Geschlechtergerechte Visionen, 2001, S. 257-392 Es werden in dieser Studie kirchenamtliche Texte von *Rerum novarum* (1891) bis zum gemeinsamen Wort der Kirchen von Ekd und DBK zur sozialen Lage « Für eine Zukunft in Solidarität und Gerechtigkeit » (1997) untersucht. Analysekatoren S. 261 -263

²⁷² Ebd. S. 321

²⁷³ Ebd. S.321

²⁷⁴ Ebd. S.287

²⁷⁵ Ebd. S. 322

²⁷⁶ Frauen und Kirche. Eine Repräsentativbefragung von Katholikinnen im Auftrag des Sekretariats der Deutschen Bischofskonferenz durchgeführt vom Institut für Demoskopie Allensbach, in: Arbeitshilfen 108, 1. Februar 1993

bild erklärt“ und trauen der Kirche kein Verständnis für die Anliegen und Probleme moderner Frauen zu.²⁷⁷ Kritisch betrachtet werden vor allem das Hineinreden in Fragen der Sexualität und Verhütung, die Nichtbeteiligung bei Mitsprache und Entscheidungen, die Orientierung auf Familie und Ablehnung der Berufstätigkeit sowie eine veraltete Sprache und zu geringe Auseinandersetzung mit dem Zeitgeist.²⁷⁸ 77% der 16 - 29 Jährigen sagen, dass die Kirche die Anliegen und Probleme von Frauen heute nicht versteht.²⁷⁹ „Viele Verletzungen rühren aus dem Gefühl tatsächlicher oder vermeintlicher Zurücksetzung und Abwertung von Frauen in der Kirche.“²⁸⁰ Er besteht allerdings bei den kirchlich engagierten Frauen eine „auffallende Diskrepanz zwischen Fernbild und Nahbereich“.²⁸¹ Während die Unterschiede in der Kirchenkritik zwischen kirchlich engagierten und nichtkirchlichen Frauen erstaunlich gering sind, wird der persönliche Erfahrungsbereich vor Ort deutlich positiver beurteilt.

Es muss deshalb gefragt werden wo Frauen die Möglichkeit haben einerseits selbst zu gestalten bzw. mitzugestalten und wo sie andererseits die Bilder und Interpretationen verändern können. In diesem Zusammenhang rücken die Bilder und Symbolisierungen der Theologie in den Blick. Denn auch das Gottesbild wurde nach männlichem gesellschaftlichem Vorbild stilisiert. So werden vor allem Gottesbilder²⁸² verwendet, die Gott eine Stellung über den herrschenden weltlichen Mächten zusprachen. Die amerikanische Feministin und Theologin Mary Daily sagte: „wenn Gott männlich ist, dann ist das Männliche Gott“²⁸³. Sie drückt damit auf der einen Seite sehr gut die Instrumentalisierung des Gottesbildes aus und andererseits die Entfremdungs- und Unterdrückungserfahrungen, die für Frauen oft mit dem Wort „Gott“ verbunden waren. In den liturgischen Texten und Liedern finden sich bis heute überwiegend diese männlichen Bilder. Neben der Frage des Frauenbildes muss auch hinterfragt werden ob diese Bilder heute noch den Glauben lebendig erhalten können, bzw. geeignet sind um sich Gott mit den eigenen Lebenserfahrungen von Freude und Leid, Krankheit, Unterdrückung oder Tod anvertrauen zu können. Für viele Frauen erschweren diese einseitig männlichen Bilder den Zugang zu Gott, deshalb nehmen sie die Suche nach anderen Bildern in der Bibel und der christlichen Tradition auf. Auch zu anderen Themen der Theologie werden von Frauen neue Diskussionen angestoßen. Exemplarisch sollen hier nur die Christologie und die Eschatologie genannt werden. Da lange Zeit dem Nachweis, dass Frauen überhaupt vorkamen, bzw. in der jungen Kirche Aufgaben übernommen hatten, der Vorrang in der feministischen Forschung eingeräumt worden ist, steckt die Frage, inwieweit Frauen die Themen der Theologie beeinflusst haben und welche eigenständigen Ansätze sie vorlegen noch in den Kinderschuhen.

Dort wo Frauen neue und veränderte Perspektiven einbringen, müssen auch männliche Rollen und männliches Selbstverständnis neu zum Gegenstand des Nachdenkens werden, was auch Auswirkungen auf die Selbstthematization von Kirche hat.²⁸⁴

3.1.3. Wenige weibliche Vorbilder - Keine Frauen in Leitungsfunktionen

Kirche wie sie sich in der Öffentlichkeit, den Medien, bei kirchlichen Großereignissen und teilweise auch in der Theologie darstellt, ist eine Männerkirche. Frauen machen zwar einen Großteil der alltäglichen Arbeit in den Gemeinden, wenn es um offizielle Repräsentation der Kirche nach außen geht, kommen sie aber kaum vor.

²⁷⁷ Frauen und Kirche, Arbeitshilfen 108, 1993, S.97

²⁷⁸ Ebd. S. 97-99 ; 127f, S.179

²⁷⁹ Ebd. S.102

²⁸⁰ Ebd. S. 107

²⁸¹ Ebd. S. 179

²⁸² So z.B. Gott als Herr, Herrscher, König, Allmächtiger, Richter, Retter, Sieger, Rächer

²⁸³ Mary Daily, Beyond God the Father, Bosten 1973

²⁸⁴ Heimbach-Steins : Sichtbehinderung, S.323

Dies hat mehrere Gründe: Durch die starke Bindung vieler Aufgaben an das Priestertum ist Frauen der gesamte sakramentale Bereich nicht zugänglich. Doch gerade dieser Bereich taucht in den Medien häufig auf (z.B. bei der Übertragung von Eucharistiefiern bei kirchlichen und gesellschaftlichen Anlässen). Darüber hinaus wird in vielen Bereichen die Entscheidungskompetenz immer noch in hohem Maße an geweihte Amtsträger gebunden, damit sind Frauen strukturell in vielen Bereichen von Entscheidungsprozessen ausgeschlossen. Selbst Bereiche, die keine genuin sakramentale Ausrichtung haben und in den Gemeinden vor Ort oft als reine Frauensache angesehen werden, sind auf der Leitungsebene häufig mit Priestern bzw. Männern besetzt (z.B. Leitung der Wohlfahrtsverbände, der Erwachsenenbildung, der Akademien, der kirchlichen Schulen...). Es besteht zwar die Möglichkeit, dass in Ausnahmefällen auch „andere Personen, die nicht die Priesterweihe empfangen haben, oder eine Gemeinschaft von Personen“ nach can. 517 §2 des Kirchenrechtes verantwortlich „an der Wahrnehmung von Seelsorgsaufgaben beteiligt werden“ können, „wenn ein Priester mit Vollmachten und Befugnissen eines Pfarrers ausgestattet die Seelsorge leitet.“ Teilweise wird in anderen Ländern und anderen deutschen Diözesen dieser Kanon angewandt und gibt dort auch Frauen die Möglichkeit an Leitungsaufgaben offiziell beteiligt zu werden. Eine solche Praxis ist in der Diözese Augsburg aber nicht vorgesehen. Durch den Beruf der Pastoral- und Gemeindereferentinnen sind in der Seelsorge zwar Frauen erfahrbar und tragen zumindest vor Ort zum Bild der Kirche bei. Strukturell bleiben sie aber in der Regel dem priesterlichen Amtsträger dienstrechtlich unterstellt, so dass sie von der Gemeinde oft nicht als Person mit Leitungsverantwortung wahrgenommen werden.

Insgesamt gibt es nur wenige Laien in Leitungsfunktionen, hierbei handelt es sich wiederum fast ausschließlich um Männer. In der Diözese Augsburg sind Frauen in den Leitungsfunktionen (auch den nicht sakramentalen) drastisch unterrepräsentiert. Von 21 Referaten innerhalb der Bistumsleitung wird kein einziges von einer Frau geleitet.²⁸⁵ Auch in der diözesanen Verwaltung gibt es keine Abteilungsleiterin. Im bischöflichen Seelsorgeamt gibt es eine Abteilungsleiterin und zwei Bereichsleiterinnen, ansonsten finden sich Frauen nur auf der Referentinnenebene. Eine Studie des Bistums Rottenburg / Stuttgart bestätigt diese Tendenz. Von 15,9% Priestern hatten 14,2% eine Leitungsfunktion, von 70% der Angestellten hatten 2,8% eine Leitungsfunktion (davon waren wiederum ein 1/5 Frauen und 4/5 Männer). Für die bayrischen Diözesen gibt es keine vergleichbare Untersuchung, doch der Schnitt dürfte noch schlechter ausfallen. Die Ursachen für diese Entwicklung können hier nicht näher untersucht werden, doch es kann angenommen werden, dass die Entwicklung nicht nur am Desinteresse der Frauen an entsprechenden Positionen liegt. Folge dieser Situation ist, dass Frauen in der Kirche trotz gleicher Kompetenz nicht die gleichen Rechte, Mitgestaltungs- und Einflussmöglichkeiten haben.

Im ehrenamtlichen Bereiche haben die Jugend- und Erwachsenenverbände alle eine / oder mehrere Frauen in Leitungsfunktionen auf der Diözesanebene. In den Gemeinden gibt es über die sonntägliche Eucharistiefier hinaus nur wenige Bereiche in denen sich die „Gesamtgemeinde“ versammelt. So bleiben Frauen, die in der Leitungsverantwortung für einzelne Gruppen in der Gemeinde stehen im Gesamt der Gemeinde weitestgehend unsichtbar. Nur die gewählten Räte (Pfarrgemeinderat und Kirchenverwaltung) machen in diesem Zusammenhang eine kleine Ausnahme. Aber auch sie haben in vielen Gemeinden keine repräsentative Funktion und werden nicht als Entscheidungsgremium genutzt und erfahren. Ihre Arbeit bleibt so weitgehend unsichtbar.

In der Diözese Augsburg gibt es nur wenige eigenständigen Frauenstrukturen - wo Frauen für sich selbst sprechen können. Zu einen sind dies die Frauenverbände, zum anderen das „Diözesane Augsburger Frauenforum“, ein Zusammenschluss aller Frauenverbände (Jugend-, Erwachsenen-, berufs-

²⁸⁵ Kurzfristig gab es in der Diözese Augsburg eine Ordinariatsrätin, die nach einem Wechsel im bischöflichen Amt wieder abgeschafft wurde.

ständische- und karitative Verbände), Berufsgruppen, Frauenorden und der Frauenseesorge. Es ist in seiner Organisationsstruktur in dieser Form in der Bundesrepublik einmalig, da es zum einen alle (organisierten) Frauen repräsentiert und selbstständig ist und andererseits mit einem gewählten Sprecherintenteam eine eigene Vertretungsstruktur für Frauen gewährleistet.²⁸⁶ Es wird aber von der Diözese nicht als offizielles Beratungsgremium genützt.

Das Gefühl erwünscht zu sein und die Möglichkeiten zur verantwortlichen Mitgestaltung sind aber für viele Frauen ausschlaggebend ob sie bereit sind sich weiterhin zu beteiligen. So zeigte bereits die 1993 im Auftrag der Deutschen Bischofskonferenz durchgeführte Studie zu Frauen und Kirche, dass 64% der Katholikinnen die Meinung vertraten, dass Frauen in der Kirche nicht gleichberechtigt sind²⁸⁷ und 12% gaben an, dass die Rolle der Frau in der Kirche ihr Verhältnis zur Kirche belastet.²⁸⁸ Trotzdem engagierte sich noch jede vierte katholische Frau in ihrer Gemeinde, einem kirchlichen Verband oder einer anderen kirchlichen Organisation.²⁸⁹ Insgesamt fanden 54% der Frauen dass die Kirche viel zu stark von Männern geprägt sei, bei den unter 30jährigen sogar 68%.²⁹⁰ Die Sinus-Milieustudie U27 bestätigt diese Tendenz. In fast allen Milieus werden die Rolle der Frau und das Fehlen von Frauen in Leitungsfunktionen ausdrücklich kritisch benannt.²⁹¹ Daraus kann geschlossen werden, dass bei jungen Menschen dieses Thema maßgeblich zur kritischen Sicht von Kirche beiträgt.

Auch in der theologischen Forschung können Frauen erst Endes des 19.Jahrhunderts²⁹² bzw. in Deutschland Anfang des 20.Jh. Fuß fassen.²⁹³ Während in der evangelischen Theologie bereits 1952 eine Frau eine Habilitationsschrift vorlegt, waren Frauen an verschiedenen Fakultäten im katholischen Bereich lange Zeit durch die Bindung der Promotion zumindest an das Amt des Subdiakons strukturell von der theologischen Forschung ausgeschlossen.²⁹⁴ An manchen Fakultäten²⁹⁵ dauert es noch bis in die 70er Jahre, bis die ersten Frauen promovieren können. Mit der Einführung des Berufs der Pastoralreferentin²⁹⁶ beginnen Mitte der 70er Jahre mehr Frauen mit einem Theologiestudium, da sie nun eine berufliche Perspektive außerhalb der Schule in der Seelsorge haben. Parallel dazu trägt die Entwicklung der zweiten Frauenbewegung dazu bei, dass nun auch feministische Fragestellungen in der Theologie ihren Platz finden. Trotz immer noch weniger Lehrstuhlinhaberinnen, gibt es eine breite theologische Frauenliteratur, die eigene methodische und inhaltliche Zugänge zur Bibel, zur Kirchengeschichte und den theologischen Glaubensaussagen entwickelt und in mühsamer Kleinarbeit – teilweise auch in interdisziplinären Forschungsprojekten - Arbeit, Leistungen und Denken von Frauen im Verlauf

²⁸⁶ Es könnte so als öffentliches Sprachrohr der Fraueninteressen in der Diözese Augsburg fungieren, doch die eigenständige Struktur wird von der Diözesanleitung als Privatinitiative angesehen und die offizielle Anerkennung durch den Bischof mit der Begründung verweigert, dass ein solches Gremium nicht in die diözesanen Strukturen eingebunden ist (z. B. einem Domkapitular zugeordnet – wie dies bei den Frauenkommissionen üblich ist oder ein Unterausschuss des Diözesanrates wie bei den Frauenausschüssen).

²⁸⁷ Frauen und Kirche : Arbeitshilfen 108, 1993, S.106

²⁸⁸ Ebd. S. 114

²⁸⁹ Ebd. S.182

²⁹⁰ Frauen und Kirche : Arbeitshilfen 108, 1993, S. 101

²⁹¹ Vgl. Sinus-Milieustudie U27, 2007, S. 373, 411, 453, 539, 566, 625,

²⁹² In der Schweiz konnten Frauen bereits in den 70er Jahren des 19. Jahrhunderts zum Studium zugelassen werden.

²⁹³ Da Frauen erst 1900 das Immatrikulationsrecht gewährt wurde, war ihnen der Zugang zu den Universitäten nur mit Gasthörerinnenstatus möglich. Mit der Gründung der Weimarer Republik 1918 und der Verankerung der Gleichheit von Mann und Frau begannen die evangelisch-theologischen Fakultäten, ihren Studentinnen die institutionalisierte Möglichkeit eines ersten Examins zu eröffnen, das allerdings vom zweiten, berufsqualifizierenden (kirchlichen) Examen unterschieden blieb. So finden sich im evangelischen Bereich ab 1907 eine ganze Reihe von Theologinnen. Im katholischen Bereich schließt erst 1929 die erste Frau ihr Theologiestudium ab, der aber allein in Tübingen bis 1938 noch zehn weitere Frauen folgen. (Schottroff, Luise / Schroer, Silvia / Wacker Marie –Theres: Feministische Exegese, S.13 -16)

²⁹⁴ Ebd.S.21

²⁹⁵ Tübingen 1972, Würzburg 1972

²⁹⁶ Ab 1970 in München und dann kontinuierlich in fast allen westdeutschen Diözesen mit Ausnahme von Essen (1972 in Augsburg)

der Kirchengeschichte rekonstruiert und der interessierten kirchlichen Öffentlichkeit wieder zugänglich macht.

Aufgrund der dargestellten Situation haben junge Frauen in ehrenamtlichen Leitungsfunktionen nur sehr eingeschränkte Möglichkeiten von weiblichen „Vorbildern“ in Leitungsfunktionen innerhalb der Kirche zu lernen. Teilweise sind sie in Gremien sogar die einzige Frau in einer Leitungsfunktion.

3.1.4. Engagementpotential, Erwartungen und Kritik an Kirche und Spiritualität

Vom jeweiligen Bild von Kirche sowie der Kritik und den Erwartungen, die mit diesen Bildern verbunden sind, hängt sehr stark ab, ob ein Engagement in diesem Bereich für Jugendliche überhaupt interessant und vorstellbar erscheint. Da nicht alle Studien geschlechtsspezifische Differenzierungen vornehmen, können teilweise nur die Erwartungen von Jugendlichen allgemein dargestellt werden. Wo es möglich ist, werden die Erwartungen von Mädchen und jungen Frauen eigens thematisiert. Die Sinus-Milieustudie U27 macht deutlich, dass nur bestimmte Milieus von der kirchlichen Jugendarbeit erreicht werden, was zum Einen eine Frage der Bekanntheit und des Kontaktes ist, zum Anderen aber auch eine Frage des Images der Kirche und kirchlicher Organisation. So gelten bei manchen Jugendmilieus kirchliche Organisationen „als Auffangbecken für jene, die keinen Anschluss finden, die behäbig und heimatverbunden sind, in biederer Bürgerlichkeit verharren und lokal verhaftet sind - oft dicke, behäbige, langweilige, skurrile, weltfremde Leute.“²⁹⁷ Verglichen mit den eigenen Orientierungen und Vorlieben ist eine Zusammenarbeit nicht anschlussfähig und attraktiv. Die Studie stellt die Bandbreite der Orientierungen und die Pluralität an verschiedenen Lebenskulturen dar, die sich sowohl in den eigenen kulturellen Orientierungen (Musikgeschmack, Medieninteresse, Umgang mit ‚Hochkultur‘) und Werten als auch dem Umgang mit Bildung, Engagement und Vergemeinschaftung zeigt. Viele der inhaltlichen Kritikpunkte an Kirche haben sich in den letzten Jahren bzw. Jahrzehnten nicht wesentlich verändert. Bereits die Studie zu „Frauen und Kirche“²⁹⁸ zeigt eine hohe Diskrepanz zwischen Fernbild und Nahbereich der Kirche. Während das eigene Engagement in der Gemeinde vor Ort oder in kirchlichen Verbänden und Organisationen überwiegend positiv erlebt wird, unterscheidet sich die Kritik der kirchlich aktive Mädchen und Frauen nicht grundlegend von der der Nichtkirchlichen. Während das sozialpolitische Engagement der Kirche eine hohe Zustimmung findet, gibt es eine große Kluft zwischen inhaltlichen Positionen der Kirche und der eigenen Meinung von Frauen z.B. bei den Themen: Empfängnisverhütung, Zölibat, Abtreibung, Ehescheidung, Rolle des Papstes, Haltung zu Sexualität, Umgang der katholischen Kirche mit Kritikern, Ehen ohne Trauschein...²⁹⁹ Kritikpunkte an der Kirche sind z.B. das Festhalten an überkommenen Normen, das Nichteingehen auf die Erwartungen der Menschen, die veraltete Sprache, die Kluft zwischen Lehre und Leben, die Männerdominanz in Entscheidungen...³⁰⁰ „Insgesamt sind die Unterschiede in der Kirchenkritik von kirchlich engagierten und nicht engagierten Katholikinnen bemerkenswert gering. Das bedeutet nichts anderes, als dass sich die Nähe und Ferne zur Kirche nicht in erster Linie an diesen Kritikpunkten entscheidet. Die Auseinandersetzung mit der Kirche erreicht erst dann einen kritischen Punkt, wenn die negativen Eindrücke nicht durch positive Erfahrungen ausbalanciert und übertroffen werden.“³⁰¹ Wichtige positive Werte sind hierbei Gemeinschaft, Hilfsbereitschaft, Einsatz für soziale Gerechtigkeit, Frieden und Toleranz gegenüber Ausländern und Andersdenkenden.³⁰² Diese Themen spielen ergänzt durch die Möglichkeit zur Kreativität als „Engagementwerte“ von Jugendlichen

²⁹⁷ Sinus-Milieustudie U27, 2007, S. 26

²⁹⁸ Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg) : Frauen und Kirche, Arbeitshilfen 108, 1993

²⁹⁹ Ebd. S.111f, 114

³⁰⁰ Frauen und Kirche, S.129

³⁰¹ Ebd. S.128

³⁰² Ebd. S.174

im Freiwilligensurvey der Bundesregierung ebenfalls eine große Rolle, sie „fördern die Neigung sich freiwillig zu engagieren, noch mehr wenn diese Werte in einer gewissen ‚Opposition‘ zu Pflicht- und Ordnungswerten stehen“³⁰³, denn die meisten Jugendlichen wollen sich nicht moralische Regeln vorschreiben lassen, ebenso „wollen (sie) sich nicht vorschreiben lassen, ob und wie sie ihren Glauben leben.“³⁰⁴ Die Analyse von Bucher zeigt, dass es die Entkoppelung³⁰⁵ von Kirchlichkeit und Religiosität nur in sehr geringem Maße gibt. „Eher scheint es der Fall zu sein, dass Jugendliche religiöse oder christlich geprägte Elemente auswählen, ‚die die persönlich-individuelle Lebensausrichtung zu unterstützen geeignet erscheinen‘ (Feige, 82).“³⁰⁶ Auch eine Entkoppelung von Engagement und Kirchlichkeit ist nicht festzustellen, denn sowohl bei Jugendlichen wie bei Erwachsenen - hier bei Frauen noch mehr als bei Männern - ist die Kirchenbindung ein wichtiger Erklärungsfaktor für freiwilliges Engagement, aber auch die Bedeutung persönlicher sozialer Netzwerke nimmt zu.³⁰⁷ „Positiv auf das Engagement von Frauen wirkt sich demnach eine Wertalternative aus, bei der die Person einerseits danach strebt kreativ und engagiert zu sein und andererseits gesellschaftliche Normen kritisch hinterfragt.“³⁰⁸ Darüber hinaus fällt bei Mädchen und jungen Frauen eine Zunahme der Interessens- und Gemeinwohlorientierung auf, die zu Lasten der Geselligkeitsorientierung geht.³⁰⁹ Ob trotz Kirchenbindung allerdings ein Engagement in der Kirche gesucht wird (und Möglichkeiten gefunden werden) bleibt fraglich. So weisen die Sinus-Milieustudie U27 und 15.Shell-Jugendstudie eine Reihe von Ähnlichkeiten in den Aussagen zu Kirche auf. In der Shell-Studie sagen 69% der befragten Jugendlichen, sie fänden es gut, dass es eine Kirche gibt, doch 65% sind der Meinung, dass die Kirche keine Antworten auf die Fragen habe, die Jugendliche bewegen und 68% äußern, dass sich die Kirche ändern muss, wenn sie Zukunft haben will.³¹⁰ Auch in der Sinus-Milieustudie U27 sagen fast alle Milieus, dass die Kirche altmodisch, rückständig und nicht mehr zeitgemäß ist und kritisieren die nicht jugendgemäßen bzw. nicht modernen Ausdrucksformen. Unterschiede zeigen sich vor allem in der Frage ob eine Reform möglich erscheint oder nicht.³¹¹ Als besonderes Zeichen der Rückständigkeit werden in sechs der sieben Milieus ausdrücklich der Umgang mit Frauen und deren Ausschluss von Ämtern sowie die hierarchischen Entscheidungsstrukturen genannt und scharf kritisiert.³¹² Auch im BDKJ sind diese Fragen seit vielen Jahren virulent. So wurde bereits auf der BDKJ - Hauptversammlung 1994 ein Demokratieförderplan³¹³ beschlossen, der drei grundlegende Forderungen bündelt: die Forderungen nach demokratisch agierenden und die Gleichberechtigung der Laien gewährleistenden Entscheidungsgremien, die Durchsetzung der Gleichstellung der Frauen in der Kirche und eine innerkirchliche Gewaltenteilung. Neben diesen kirchenpolitischen Forderungen müssen aber auch verstärkt die Sehnsüchte und Wünsche in den Blick genommen werden, denn nur wenn das Christentum und die kirchliche Jugendarbeit für die lebensrelevanten Fragen von Jugendlichen etwas zu sagen haben bzw. Sinnvolle und unterstützende Erfahrungen anbieten können, werden sie im Leben von Jugendlichen und jungen Erwachsenen weiterhin eine Rolle spielen können.

³⁰³ Freiwilligensurvey 1999-2004, S. 231. Diese tendenziell normenkritische Wertekonstellation findet man ausgeprägter in der Gruppe der Frauen.

³⁰⁴ Friesl / Polak: Die Suche nach der religiösen Aura, 1999, S.145

³⁰⁵ Bucher, Anton: Stimmt die Entkopplungsthese? In: Friesl / Polak: Auf der Suche nach der religiösen Aura, 1999, S. 224 -230

³⁰⁶ Ebd. S.228

³⁰⁷ Vgl. Freiwilligensurvey 1999-2004, S. 228, 293

³⁰⁸ Ebd. S. 294

³⁰⁹ Vgl. Freiwilligensurvey 1999 -2004, S. 247

³¹⁰ 15.Shell- Jugendstudie, 2006, S.216f

³¹¹ Vgl. Sinus-Milieustudie U27, 2007, S.148, 186, 228, 257, 303, 331, 373, 411, 453, 502, 535, 583, 624, 672

³¹² Vgl. Sinus-Milieustudie U27, 2007, S. 411, 453,535, 625, 672 ; Ähnliche Aussagen macht auch die Studie zum Verhältnis von Jugend und Religion in Europa (Friesl / Polak : Auf der Suche nach der religiösen Aura, 1999, S. 145-162), die auch die Übereinstimmung mit und den Zugang zu Inhalten wie Gottesbild, Kirchenbild, Religionsausübung...untersuchen.

³¹³ BDKJ-Hauptversammlung : Demokratieförderplan, 1994

Die Forderung nach Marktorientierung von Religiosität muss kritisch betrachtet werden. Den vor Erziehungszugriffen von Eltern, Bildungsinstitutionen, Kirche und Staat flüchtenden Jugendlichen bietet „diese Flucht in den Markt... nur einen relativen Freiraum, zumal dieser mit den Reizen ästhetischer Stimulation und Verführung arbeitet“.³¹⁴ Es besteht so einerseits die Gefahr dass die Lebenssehnsüchte Jugendlicher „vermarktet“ und instrumentalisiert werden. Andererseits kann sich der Trend positiv auswirken, wenn er Jugendverbände, Jugendeinrichtungen, Kirche, Bildungseinrichtungen oder Staat zu bedarfsgerechter, an den Jugendlichen und ihren Lebensfragen orientierter Neubesinnung veranlasst. Die Sinus-Milieustudie U27 zeigt eine ganze Reihe von Lebensfragen auf. Vor allem die C-Milieus der Sinusstudie sind einerseits von Gleichgültigkeit, stilistischen Provokation und der Ablehnung kirchlicher Angebote geprägt, während andererseits eine große Sehnsucht nach Tiefe und glaubwürdigen kirchlichen Personen zum Ausdruck gebracht wird.³¹⁵ Die Faktoren „Spaß und Freiheit“³¹⁶ werden angemahnt und einer Kirche die vor allem auf „Gebote und Verbote“³¹⁷ baut, gegenübergestellt. Deutlich artikuliert wird der Wunsch nach „nichtreglementierter Suche und Sinnstiftung“³¹⁸, nach „Anerkennung, Partnerschaft und Toleranz“³¹⁹, nach „Entwicklungsmöglichkeiten und Verbundenheit (ohne zu stark vereinnahmt zu werden)“³²⁰, nach „Selbstverwirklichung und multiplen Erfahrungen“³²¹, nach „Möglichkeiten zur Initiative und Gestaltung“³²², sowie bei machen Milieus auch nach „gesellschaftlichem Nutzen oder Werten wie z.B. sozialer Gerechtigkeit“³²³, der „positiven Gestaltung von internationalen Beziehungen sowie der Lösung globaler Probleme“³²⁴. Auch die Suche nach „alltagstauglichen“ Formen der Spiritualität ist zentral.³²⁵ Allerdings ist die jeweils damit verbundene Sehnsucht in den einzelnen Milieus sehr verschieden. Hier bestehen große Ähnlichkeiten zu den sieben Dimensionen³²⁶ zeitgenössischer Spiritualität die Ariane Martin unterscheidet. Martin macht deutlich, dass der Suche nach Spiritualität jeweils sehr unterschiedliche Formen der Sehnsucht zugrunde liegen. Martin fasst diese unterschiedlichen Sehnsüchte mit den folgenden Schlagworten zusammen: Reise zu sich selbst³²⁷, Verzauberung³²⁸, Heilung³²⁹, Festigkeit³³⁰, Gemeinschaft³³¹, Reise in die Weite³³², Weltverhältnis³³³ charakterisiert. Es ließen

³¹⁴ Zu Thesen von Hübner-Funk, Sybille, in : Friesl / Polak : Auf der Suche nach der religiösen Aura, 1999, S.135

³¹⁵ Vgl. KEB München und MDG : Katholische Erwachsenenbildung in den Sinus-Milieus. Erkenntnisse aus dem MDG-Milieuhandbuch « religiöse Orientierungen und kirchliche Orientierungen in den Sinus-Milieus 2005 » und der Studie Marz / Tippelt « Weiterbildung und soziale Milieus in Deutschland » Präsentation S.73, 81, 85

³¹⁶ Vgl. Sinus- Milieustudie U27, 2007, S.284, 303, 502, 670

³¹⁷ Vgl. Sinus- Milieustudie U27, 2007, S. 186, 257, 303, 373, 623, 672

³¹⁸ Vgl. Ebd. S. 121, 622,

³¹⁹ Vgl. Ebd. S. 225, 241, 331, 454, 538, 673,

³²⁰ Vgl. Ebd. S. 148, 182, 185, 368, 618, 619,

³²¹ Vgl. Ebd. S. 143, 211, 241, 370, 623, 644, 645,

³²² Vgl. Ebd. S. 227, 255, 277, 284, 286, 491, 496, 605

³²³ Vgl. Ebd. S., 407, 513, 666,

³²⁴ Vgl. Ebd. S. 277, 332, 533, 624

³²⁵ Vgl. Ebd. S.148, 230, 258, 346, 584,

³²⁶ Martin, Ariane: Sehnsucht – der Anfang von allem. Dimensionen zeitgenössischer Spiritualität, Ostfildern 2005

³²⁷ Ebd. S. 42-72, Diese Dimension weist Parallelen zum Milieu der Postmaterialisten auf, in manchen Ausformungen auch zu dem der Experimentalisten.

³²⁸ Ebd. S. 73-89, Diese Dimension weist Parallelen zum Milieu der Hedonisten und Experimentalisten auf

³²⁹ Ebd. S. 89-106, Auch das Milieu der Modernen Performer betont die Suche nach einer heilenden Kirche, aber auch Teile des Milieus der Konsummaterialisten sehen sich auf der Verliererseite und erwarten von der Spiritualität Hilfe für den Alltag

³³⁰ Ebd. S. 107-137, Diese Dimension weist Parallelen zum Milieu der Traditionellen auf, da auch diese die Kirche als Garant für Ordnung und Werte sehen.

³³¹ Ebd. S. 137-159, Diese Dimension weist Parallelen zum Milieu der Bürgerlichen Mitte auf, bei der das Thema Gemeinschaft und Gruppenerlebnis im Mittelpunkt steht.

³³² Ebd. S. 159-179, Diese Dimension weist Parallelen zum Milieu der Experimentalisten auf, die sich immer wieder neu erfinden und ausprobieren wollen.

³³³ Ebd. S. 180-218, Diese Dimension weist einerseits Parallelen zum Milieu der Konsummaterialisten und Traditionellen auf wenn die ‚Weltflucht‘ bzw. die Suche nach den alten Werten im Mittelpunkt steht, andererseits Parallelen zum Milieu der Postmaterialisten, wenn die Weltgestaltung und Veränderung zentral ist.

sich sicher hier Parallelen zu den einzelnen Milieus aufzeigen, die aber den gesteckten Rahmen der Arbeit sprengen würden.

Sowohl die verschiedenen Jugendstudien wie die Untersuchungen zu Spiritualität und Kirche machen deutliche, dass es eine große Pluralisierung und Differenzierung in den Lebenskulturen von Jugendlichen (und Erwachsenen) gibt. Es muss davon ausgegangen werden, dass diese auch in den Zielgruppen der einzelnen Verbände zu finden sind. Jugendverbandsarbeit muss sich bei ihren Mitgliedern und potentiellen Zielgruppen mit einem großen Spektrum an Wertvorstellungen, Glaubensüberzeugungen und -fragen, Kirchenbildern und unterschiedlichsten Wegen der Suche nach einem sinnvollen und glückenden Leben auseinandersetzen. Darüber hinaus muss sie sich klarmachen, welche Jugendlichen sie erreichen will und mit ihrer „Ästhetik“, ihren Ausdrucks- und Organisationsformen und inhaltlichen Angeboten auch erreichen kann. Gelingt es den einzelnen Mitgliedsverbänden des BDKJ ihr Profil im Bezug auf einzelne Lebenskulturen zu schärfen, kann eine neue Vielfalt im BDKJ entstehen. Allerdings stellt sich auf der Ebene des BDKJs die Frage, wie es gelingt, die Kommunikation zwischen den unterschiedlichen Lebenskulturen zu erhalten und diese Vielfalt zusammenzuführen. Für den BDKJ als Dachverband werden in der Sinus-Milieustudie U27 folgende kritische und herausfordernde Fragen gestellt. „Sind innerhalb des BDKJ Ausdifferenzierungen und Pluralität möglich? Werden die verschiedenen Ideen und Experimente zugelassen und gefördert? Könnte der BDKJ eine reale und auch Online-Plattform sein (analog studiVZ), den verschiedenen Strömungen und Kulturen katholischer Jugendlicher eine Selbstpräsentations- und Kommunikationssphäre bieten? Und zwar ohne sie inhaltlich und formal auf einen Punkt zu bringen...“³³⁴ Offen bleibt die Frage, ob der Auftrag des BDKJs politische Interessensvertretung von Jugendlichen in Kirche und Gesellschaft zu sein, als reine Plattform überhaupt noch möglich ist oder ob es Formen zur Gestaltung der Vielfalt geben muss, die auch Optionen und Meinungsbildungen zu bestimmten Themen mit einschließen. Die Klärung dieser Fragen betrifft das Selbstverständnis des BDKJ und seiner Mitgliedsverbände und wird eine Reihe von intensiven Auseinandersetzungen erfordern.

3.2. Jugendverbände und Jugendpastoral im kirchlichen Kontext

3.2.1. Entstehung und pastorale Ausrichtung von BDKJ und seinen Verbänden

Die verschiedenen Mitgliedsverbände des BDKJ und der BDKJ selbst haben sich zu unterschiedlichen Zeiten entwickelt. Ihre Gründungsideale sind deshalb geprägt von den theologischen, pastoralen und spirituellen Grundlagen ihrer jeweiligen Zeit. Diese sollen hier skizziert werden. Ein besonderer Augenmerk wird auf Faktoren gerichtet, die zu Veränderungen führten und auf Elemente, die sich kontinuierlich erhalten haben. Es kann hier nur eine sehr grobe Darstellung vorgenommen werden, die einen besonderen Schwerpunkt auf den BDKJ als Dachverband legt. Einige Schwerpunkte der Mitgliedsverbände werden unter inhaltlichen Gesichtspunkten in anderen Passagen der Arbeit berücksichtigt bzw. beim Punkt IV 1.5 Spiritualität näher dargestellt.

Es lassen sich grob fünf verschiedene Entstehungszeiträume bzw. Traditionen unterscheiden:

Der älteste Verband ist die 1563 aus der jesuitischen Tradition gegründete „Marianischen Congregation (MC)“ aus Schülern verschiedener Länder, aus der verschiedene Schülerverbände hervorgingen. Besonders die seit 1967 bestehenden Jugendgemeinschaften christlichen Lebens Mädchen und Frauen (J-GCL/MF) und Jungen und Männer (J-GCL/JM) stehen in dieser Tradition. Die Marianische Congregation ist geprägt vom Geist der Gegenreformation und will durch Bildung, Exerzitien und Gemeinschaft die katholischen Schüler stärken und ihnen eine innere Erneuerung aus dem Glauben ermöglichen.

³³⁴ Ebd. S.30

Die zweite Gruppe von Verbänden entstammt dem Geist des Milieukatholizismus des ausgehenden 19. und beginnenden 20. Jh. (Kolpingjugend, CAJ-M und CAJ-F Christliche Arbeiterjugend Männer und Frauen, UNITAS Studentenverbindung, Verband der Katholischen Hausangestellten) und sind in ihren Anfängen geprägt von einer berufsorientierten „Standesgemeinschaft“, die in einer modernen Welt religiöse Heimat geben, aber auch die moderne Gesellschaft im Sinne eigener religiöser Deutung transformieren will. Sie bieten Gemeinschaft, schützen vor Gefährdungen durch die neue berufliche Situation, fördern die Bildung und das Apostolat ihrer Mitglieder im jeweiligen Milieu. Diese Verbände waren in der Regel nach deutschem Vereinsrecht organisiert und haben strukturell eine schwächere Anbindung an die kirchliche Hierarchie.

Die DPSPG: Deutsche Pfadfinderschaft St. Georg³³⁵, die Pfadfinderinnen später PSG: Deutsche Pfadfinderinnenschaft St. Georg³³⁶ und die DJK: Deutsche Jugend Kraft (1920) knüpfen als katholische Ausprägung an die Natur-, Sport / Freikörperkultur- und Wandervogelbewegung an, die ein einfacheres Leben und Naturverbundenheit der zunehmenden Verstädterung entgegensetzt. Sie sind beeinflusst vom Konzept der Reformpädagogik, die Kinder und Jugendliche zu eigenständigem Denken und Handeln und zu Verantwortung erziehen will und erfahrungs- und handlungsorientiert ausgerichtet ist. Die Pfadfinder und Pfadfinderinnen sind auch sehr stark vom Gedanken Baden-Powells geprägt, der eine Organisation des „Friedens-Pfadfindens“ gründen wollte, um Jugendliche verschiedener religiöser, kultureller und ethnischer Herkunft zusammen zu bringen und so auf Dauer der Völkerverständigung zu dienen und jegliche Art von Krieg zu verhindern.

Die vierte Gruppe mit Quickborn, ND: Neudeutschland Jungengemeinschaft und Heliandbund-Mädchengemeinschaft (heute KSJ-ND und KSJ-Heliand: Katholische Studierende Jugend) entsteht in den 20er Jahren. Sie sind von der katholischen Aktion einer Laien-, Eucharistie-, Bibel- und liturgischen Bewegung geprägt und wollen der krisenhaften Zerrissenheit der Gesellschaft nach dem ersten Weltkrieg eine innere Erneuerung der Katholiken, als dem Geist Jesu und der Liturgie entgegensetzen. Die „Mitarbeit und die Teilnahme der Laien am hierarchischen Apostolat der Kirche“³³⁷ ist zentraler Gedanke dieser Zeit. Laien sollen als Sauerteig die Gesellschaft durchdringen. Das Handeln soll einerseits unter strikter Unterordnung unter die Hierarchie erfolgen, andererseits sollen „Laienapostel“ in höherem Maße selbstständig agieren. Die Gruppen formieren sich vor allem nach Naturständen (Jungmänner, Jungfrauen, Männer und Frauen) und treten im Werben um Mitglieder zueinander in Konkurrenz, so dass eine große Vielfalt und teilweise auch Zersplitterung entsteht.

Während der Zeit des dritten Reiches wird das katholische Netzwerk der verschiedenen Organisationen weitgehend zerschlagen, Verbände werden teilweise verboten bzw. bleiben nur durch die Eingliederung in eine Pfarrgemeinde erhalten, es entsteht die einheitliche Pfarrjugend unter Leitung der Kleriker. Theologisch taucht in diesem Zusammenhang zum ersten Mal der Begriff der „Mündigkeit“ auf, der gegen die Vereinnahmung durch den Nationalsozialismus und seine Jugendverbände gerichtet ist.

Eine weitere Gründungswelle schließt sich an den zweiten Weltkrieg an (PSG: Pfadfinderinnenschaft St. Georg als eigenständiger Verband in Deutschland, KLJB: Katholische Landjugendbewegung Männer und Frauen) und ist erst mit dem Zusammenschluss der Katholischen Jungengemeinschaft und Jungfrauengemeinschaft zur KJG (Katholischen Jungen Gemeinde) ganz abgeschlossen. Die Jugendarbeit

³³⁵ Die « boy scouts » werden in England 1907 von Lord Baden – Powell gegründet und entsteht in den ersten deutschen Diözesen ab 1909 als DPSPG. Wichtige Prinzipien sind die Verantwortung vor Gott, für Andere und für sich selbst.

³³⁶ Die « girl scouts » entstehen fast gleichzeitig mit den « boy scouts ». Sie werden sehr bald von Lady Olave, der Frau von Baden-Powell geführt, sie leben nach den gleichen Grundprinzipien, werden bald « girl guides » genannt, haben mit dem Kleeblatt ein eigenes Erkennungssymbol und erhalten eine eigene Organisationsstruktur (ab 1919). In Deutschland wird die PSG erst nach dem zweiten Weltkrieg als eigenständiger Verband aktiv.

³³⁷ Vgl. Zulehner, Paul : Fundamentalpastoral, Bd.2, S.208 Pabst Pius der XII schwächte die Gründungsformel der katholischen Aktion folgendermaßen ab : « die Mitarbeit der Laien am hierarchischen Apostolat der Kirche »

nach dem Krieg knüpft einerseits an den Verbandsstrukturen und Traditionen des Laienkatholizismus an, andererseits wird in Weiterentwicklung der katholischen Aktion das „missionarische Laienapostolat“ wiederentdeckt, das zur Wiederverchristlichung der Gesellschaft beitragen soll. Von einem Kernkreis aus soll der zweite Kreis der Sympathisanten aktiviert werden, um dann gemeinsam in den dritten Kreis, die entchristlichte Gesellschaft vorzustoßen.

Einerseits haben die negativen Erfahrungen aus der Zeit des Nationalsozialismus gelehrt, dass die Einzelverbände sehr schnell zerschlagen werden können, wenn sie kein gemeinsames Sprachrohr und größeren gesellschaftlichen Einfluss haben, andererseits möchten die Bischöfe die einheitliche Pfarrjugend unter Leitung der Kleriker erhalten und in Anschluss an die Katholische Aktion wiederbeleben. So wird der BDKJ gegründet. Der Historiker W. Damberg schreibt „Ein klassisches Beispiel ist... die Struktur des BDKJ, der das pastorale Konzept der Nachkriegszeit verdeutlicht: Einerseits sollte er ein selbstständiger Zusammenschluss der katholischen Jugend sein (in der Tradition der Jugendbewegung der 20er Jahre), andererseits als exekutive Hauptarbeitsstelle der Bischöfe für Jugendarbeit dienen und so eine missionarische Funktion nach innen und außen wahrnehmen.“³³⁸ Der BDKJ³³⁹ ist am Anfang aufgeteilt in den Stamm und die Gliederungen. Die Stammgruppen sind Mannes- und Frauenjugend also alle katholischen Jugendlichen einer Pfarrei (90% der Mitglieder des BDKJ), die Gliederungen sind die Verbände. Die inhaltlichen Anliegen der Bundesordnung sind „Christozentrik, christliche Mündigkeit, soziale Verantwortung, Eigenständigkeit von Mannes- und Frauenjugend, Öffnung zur Welt der Erwachsenen und organisatorische Vielfalt.“³⁴⁰ In den konkreten Konzepten bleiben Jugendliche aber oft Objekt der pastoralen Bemühungen und der Bildung. In seiner Blütezeit, in den 50er Jahren, hat der BDKJ eine Million Mitglieder. In den 50er Jahren entwickeln sich aus der Jungarbeiteraktion im Stamm die CAJ-Männer und Frauenjugend als eigene Gliederung, 1952 löst die Männerjugend die Personalunion zum Stamm und formiert sich als Katholische Jungmänner Gemeinschaft (KJG), die Landjugend Männer und Frauen geben sich in den 50er Jahren eine eigene Organisationsstruktur und werden 1962 eine eigene Gliederung. Die Frauenjugend löst die Personalunion zur Bundesführung vorerst nicht auf, nennt sich aber ab 1954 Katholische Frauenjugendgemeinschaft (KFG) und löst erst 1966 die Personalunion. Nachdem bereits der Jugendschutz³⁴¹ und die Wiederbewaffnung der Bundesrepublik³⁴² zu starken ethischen Diskussionen im BDKJ und den Mitgliedsverbänden geführt hatte, erfolgt in den 60er Jahren eine noch stärkere Zuwendung zu gesellschaftspolitischen Fragen. Das katholische Milieu bröckelt, der Kirchenbesuch Jugendlicher geht drastisch zurück. Im Zuge der kirchlichen Aufbrüche im Anschluss an das 2.Vatikanische Konzil, das Kirche als „Sakrament für die Welt“ versteht, erhält das gesellschaftspolitische Engagement eine neue theologische Grundlage.

Die beschriebenen verbandsinternen und kirchlichen Veränderungen sowie die gesellschaftlichen Umbrüche und Diskussionen der 68er Jahre verändern auch die Ansatzpunkte und inhaltlichen Positionen des BDKJ. Die Lösung aus Autoritätsstrukturen, die Vertretung der Mitglieder, politische Bildung und Gesellschaftskritik und die Vorstellung eines allgemeinpolitischen Mandates der Jugendverbände spielen eine wichtige Rolle. Die Weiterentwicklung des BDKJ zum Dachverband der katholischen Jugend-

³³⁸ Damberg, Wilhelm : Kirche im Wandel ? Klerus und Laien, Seelsorge und gesellschaftlicher Wandel im 20.Jahrhundert, in : ZUSAMMENKUNFT, Bensberger Protokolle 96, Bensberg 1998, S.24

³³⁹ Eine sehr gute Zusammenfassung der Entwicklungen findet sich in Schwab, Martin: Kirchlich Kritisch Kämpferisch. Der Bund der Deutschen Katholischen Jugend (BDKJ) 1947 -1989, Würzburg 1994, die hier in groben Zügen zusammengefasst wurden.

³⁴⁰ Schwab : Kirchliche Kritisch Kämpferisch, 1994, S.36

³⁴¹ Ergebnis ist eine starke Beteiligung an der Entstehung des Kinder- und Jugendschutzgesetzes über den vom BDKJ initiierten Deutschen Bundes Jugendring (DBJR)

³⁴² Das vorgeschlagene Konzept der „inneren Führung“, das die Streitkräfte dem Parlament und demokratischer Führung unterstellt, sowie die Gewissensfreiheit betont, wird umgesetzt. Noch heute gibt es im BDKJ auf Bundesebene das Referat Soldatenfragen « Aktion Kaserne »

verbände wird beschleunigt, der Stamm aufgelöst. Die neue Bundesordnung 1971 besiegelt und beendet diesen Prozess. Als Ziele werden in der neuen Bundesordnung genannt:

„Der BDKJ will die Selbstverwirklichung junger Menschen und eine menschenwürdige Gesellschaft auf der Grundlage der Botschaft Christ in Mitverantwortung für die Gesamtheit des Volkes Gottes, in Einheit mit der Gesamtkirche und in Übereinstimmung mit den Grundrechten anstreben. Darum will er zur ständigen Wertorientierung und Standortüberprüfung junger Menschen und ihrer Gruppierungen beitragen und deren Mitwirkung bei der je spezifischen Entwicklung von Kirche, Gesellschaft, Staat und internationalen Beziehungen fördern und betreiben.“³⁴³

In den 70er Jahren werden mit zunehmender Pädagogisierung die Verbände als sozialer Lernort und Ort der christlichen Selbstverwirklichung junger Menschen gesehen. Nicht die Weitergabe kirchlicher Lehrmeinungen ist das Hauptziel, sondern die Wahrnehmung der Lebenswirklichkeit Jugendlicher und die Anregung des Dialoges zwischen jeweiliger Lebenssituation und der Botschaft Jesu. Der in den ersten Jahrzehnten prägende Begriff des „missionarischen Apostolates“ weicht dem Begriff der Diakonie, als Dienst der Kirche an der Jugend. Viele Gedanken fließen auch in die Synodenpapiere von Würzburg ein. Die Würzburger Synode betont die Bedeutung der Verbände: „einerseits kirchliche Strukturen in der Gesellschaft und andererseits gesellschaftliche Strukturen in der Kirche, verstärken sie die Wirksamkeit des Einzelnen in der Welt und bringen Lebensformen, Entwicklungen und Aufgaben der Gesellschaft in die Kirche ein“³⁴⁴ Trotzdem werden immer wieder Vorwürfe laut, die dem BDKJ oder einzelnen Mitgliedsverbänden neomarxistische Pädagogik, Antkirchlichkeit, Jesuanismus, Selbsterlösungstendenzen, ein unausgeglichenes Kirchenbild oder den Verlust der sakramentalen Dimension vorwerfen.³⁴⁵ Um die Jugendverbände zu schwächen werden Forderungen nach durchgehender Ehrenamtlichkeit, Absetzen der „Verbandfunktionäre“ und Zerschlagung der überregionalen Strukturen erhoben. In steter Regelmäßigkeit tauchen die Vorwürfe weiterhin auf und müssen teilweise in langwierigen Diskussionsprozessen mit der Bischofskonferenz und den katholischen Laiengremien entkräftet werden. Umstritten ist immer wieder die Kirchlichkeit des BDKJ, der sich selbst als freie Initiative junger Christen mit Einbindung in die Gesamtkirche versteht und seine Kritik und sein Engagement aus dem Evangelium ableitet. Dem gegenüber will die Kirchenleitung einen Verband, dessen Mitglieder im Glauben und sakramentalen Leben der Kirche verwurzelt und der kirchlichen Lehrmeinung unterstellt sind. Eine sehr eigenständige Entwicklung der katholischen Jugendverbände in Theologie, Pädagogik und Politik trifft auf eine Kirchenleitung, die den Geltungsanspruch ihrer normativen Orientierungen für die Mitglieder unterstreicht.³⁴⁶ Die Folge sind Sanktionen und Anpassungsleistungen oder Polarisierungen. Schwab sieht den Konflikt zwischen BDKJ und Kirchenleitungen als Konflikt zwischen Tradition und Moderne; einem BDKJ, der sich auf die Moderne eingelassen hat und den Weg weitergehen will und einer Kirche, die sich eher auf dem Rückzug befinden. Aus der selbstverständlichen Kirchlichkeit der Anfangszeit wird eine umstrittene, die man immer wieder neu beweisen muss.³⁴⁷ Die Personalunion von kirchenorganischer Schiene und freiem Zusammenschluss von Jugendlichen, die in der Regel in Personalunion vom BDKJ-Präses ausgeübt wird, kommt in die Diskussion und wird im Lauf der 80er Jahre in manchen Diözesen aufgehoben (vgl. II.3.2.3.). Die Entflechtung von BDKJ-Bundesebene und der Bundesstelle für Katholische Jugendarbeit ist erst im Jahr 1994 abgeschlossen. Der BDKJ wird von *dem* Träger katholischer Jugendarbeit zu *einem* Träger katholischer Jugendarbeit. Jugendbewegungen und neu gegründete meist konservative Verbände kommen ins Spiel.

³⁴³ Zit. n. Schwab, S. 78

³⁴⁴ Gemeinsame Synode der Bistümer in der Bundesrepublik Deutschland. Offizielle Gesamtausgabe. Beschluss : Räte und Verbände, Freiburg 1982, S. 657f

³⁴⁵ So z.B. Lothar Roos 1978 oder Anton Rauscher 1985, zit. n. Schwab, S. 81f

³⁴⁶ Schwab, S.85

³⁴⁷ Ebd. S.85 und S.110

In den 80er Jahren wird nach einer stärkeren Verbindung zwischen den eigenen spirituellen Grundlagen und dem politischen Engagement gesucht. Ansätze wie „Kampf und Kontemplation“³⁴⁸, „Mystik und Politik“³⁴⁹ oder die lateinamerikanische Befreiungstheologie und die feministische Theologie, sowie die Diskussionen im Rahmen des ökumenischen Dialogprozesses geben neue Perspektiven. Die Mitgliederzahlen des BDKJ stabilisieren sich bei 500 000 Mitgliedern. Geprägt durch die Bewegungen dieser Jahre für Frauen, Frieden, Eine-Welt, Ökologie beteiligen sich der BDKJ und seine Mitgliedsverbände stark an den Diskussions- und anschließenden Umsetzungsprozessen der ökumenischen Versammlungen von Stuttgart und Basel zu Frieden-, Gerechtigkeit- und Bewahrung der Schöpfung und initiieren viele aus diesem Geist heraus geprägte Aktionen und Projekte.³⁵⁰ Die Fragestellungen orientieren sich an gesellschaftlich wichtigen Themen und Zukunftsfragen. Die Verlautbarungen in Pädagogik, Pastoral und Politik sind stark an biblischen und emanzipatorischen Ansätzen orientiert. Gerade die Mädchen und Frauenarbeit mit ihren Positionen steht oft im Widerspruch zu traditionellen kirchlichen Lehrmeinungen. Während in der Anfangszeit des BDKJ fast alle Jugendlichen vor Ort fest in ihre Pfarrgemeinden integriert waren, sinkt bereits in den 70er Jahren die Beteiligung aller Jugendlichen an der religiösen Praxis vor Ort drastisch. Diese Entwicklung hat zur Folge, dass in den Verbänden viele Jugendliche Mitglied sind, für die der Verband zum einzigen Ort wird, an dem sie Kirche erleben und sich beteiligen. Den Verbänden gelingt es über Schule, Beruf, Freundeskreis, Wünschen nach Abenteuer und Natur u.a. Jugendliche anzusprechen, die von den Gemeinden vor Ort nicht mehr erreicht werden oder vom christlichen Glauben wenig wissen. Es wird deshalb ein wichtiges Anliegen, behutsam Brücken zu bauen und so Berührungspunkte mit Glaube und Kirche zu ermöglichen, aber auch Jugendliche zu akzeptieren - so wie sie sind - die diesen Weg nicht mitgehen wollen. Wichtig wird in diesem Zusammenhang auch, Kirche mit- und umzugestalten, damit sich Jugendliche entsprechend einbringen können. In den 90er Jahren macht der BDKJ mit dem Demokratieförderplan einen weiteren kirchenpolitischen Vorstoß. Ziel ist auch hier eine gleichberechtigte Beteiligung von Mädchen- und Frauen, aber auch von Laien an der Sendung und Ausgestaltung der Kirche der Zukunft. Im Mittelpunkt der Diskussionen steht auch die Beteiligung von Frauen am kirchlichen Amt und an kirchlichen Entscheidungsprozessen. Im Verband kommt die „katholische Parität“ der Vorstandsmodelle (eine Vorsitzende, ein Vorsitzender, ein Priester) in die Diskussion und wird in manchen Verbänden zugunsten von Lösungen abgeschafft, die die gleiche Anzahl von Männern und Frauen in den Vorständen vorsehen. Die ersten Frauen in Funktionen der geistlichen Leitung und Begleitung werden gewählt.³⁵¹ Begleitend zum Demokratieförderplan schließt sich in der Diözese Augsburg ein zweijähriger Prozess „Kirche der Zukunft - nicht ohne uns“ an. Gerade für Jugendliche ist es schon lange nicht mehr selbstverständlich, dass sie sich ehrenamtlich in der Kirche engagieren oder beheimatet fühlen und sich in Organisationen für eine längere Zeit binden. In den 90er Jahren erreicht der BDKJ Bundesverband mit der Aufnahme weiterer Jugendverbände (Bund der Sebastianus-Schützenjugend, DJK-Jugend) die Anzahl von 650 000. Der BDKJ ist damit einer der größten (Dach-)Verbände im Deutschen Bundesjugendring. Ende der 90er Jahre setzt eine Rückbesinnung auf die Gründungsideale, Werthaltungen und spirituellen Wurzeln des BDKJ und der Mitgliedsverbände ein, die Antworten auf die Sinnsuche von Jugendlichen geben soll und noch andauert. Es werden die jeweiligen verbandeigenen spirituellen Formen wiederbelebt und neue spirituelle Formen für verbandliche Zusammenhänge angeregt.³⁵² Der Mangel an (geeigneten) Priestern

³⁴⁸ Frère Roger Schütz zum Konzil der Jugend 1970

³⁴⁹ Johann Baptist Metz, Dorothee Sölle, Paul Zulehner, Jugendpapier der Diözesansynode von Rottenburg / Stuttgart 1985 /86

³⁵⁰ So z.B. Aktionen der Verbände gegen die Apartheid in Südafrika, die Beteiligung bei der Gründung von Transfair, Engagement beim Thema Kirchenasyl und Integration von Jugendlichen ausländischer Herkunft oder der Erlassjahrkampagne

³⁵¹ Die ersten Frauen in diesen Funktionen im BDKJ Vorstand gibt es in Augsburg und Magdeburg. Später folgen Münster und Stuttgart. Auf Bundesebene verläuft der Prozess für den BDKJ Bundesvorstand in dieser Frage ergebnislos.

³⁵² So z.B. die « Lebensfeier » der KLJB oder Schell, Ursula : Handbuch Rituale für das Leben im Verband, Bad Honnef 2003

und Laien in den Funktionen der geistlichen Leitung und Begleitung setzt eine Diskussion über die Ausbildung von Ehrenamtlichen in diesem Bereich in Gang. Darüber hinaus werden neue pastorale Konzepte³⁵³ für die jeweiligen Zielgruppen und ihre Lebensräume entwickelt. Der BDKJ beschließt 1999 ein neues Grundsatzprogramm und bekennt sich darin wiederum zu seinen Wurzeln:

„Grundlage des BDKJ als Dachverband von katholischen Jugendverbänden sind Leben und Botschaft Jesu Christi. Im Glauben können Kinder und Jugendliche Antwort auf die Frage nach dem Sinn ihres Lebens finden. Deshalb bietet Ihnen der BDKJ in seinen Mitgliedsverbänden Möglichkeiten, die Lebenssituationen von Menschen und die Bedingungen ihres Zusammenlebens mit der Botschaft Jesu zu konfrontieren und in Gemeinschaft Glauben zu erfahren und zu reflektieren. So können Kinder und Jugendliche in den Mitgliedsverbänden des BDKJ Ziele, Werte und Normen für ihr persönliches Leben und ihr politisches Handeln finden.“³⁵⁴

Als weitere Grundlagen werden Menschenrechte und Grundgesetz sowie Frieden, Gerechtigkeit und Bewahrung der natürlichen Lebensgrundlagen und das Selbstbestimmungsrecht aller Völker genannt. Die Sinnsuche und Wertorientierung wird deutlicher als 1971 betont, aber auch die personale und soziale Entwicklung von Mädchen und jungen Frauen, Jungen und jungen Männern, die es ihnen ermöglicht Verantwortung zu übernehmen und Kirche und Gesellschaft mitzugestalten. Beim Punkt Mitgestaltung der Kirche verstehen sich die Jugendverbände als „Teil der Kirche“, als „Raum für die geschlechtsspezifische Suche nach Glaubenserfahrung und Ausdrucksformen des Glaubens“, die sie neben „neuen Strukturen der Partizipation“ als „Bereicherung“ in die Kirche einbringen.³⁵⁵

„Auf der Grundlage seiner Eigenständigkeit als katholischer Verband und in seiner Bindung zur Kirche arbeitet der BDKJ mit den Leitungsgremien der Kirche zusammen. Mitgestaltung und Kritik versteht der BDKJ als Beitrag zu einer ständig zu erneuernden, von allen mitgestalteten Kirche, die ein Zeichen der Hoffnung für eine geschwisterliche Welt für alle Menschen ist. Dabei verwirklicht der BDKJ in der ökumenischen Zusammenarbeit den Anspruch gemeinsamen christlichen Handelns aus der Botschaft des Evangeliums... Als vorrangig zu fördernde Träger von Jugendarbeit in der Kirche haben der BDKJ und seine Mitgliedsverbände Anspruch auf ideale, personelle und materielle Förderung durch die Kirche.“³⁵⁶

Deutlich wird ein gestiegenes Selbstbewusstsein und die Anknüpfung an Formulierungen von Konzil, Synode und Papieren des ökumenischen Dialogprozesses. Es wird von der Bereicherung der Kirche durch die Jugendverbände gesprochen und damit ein neuer Blickwinkel eingenommen. Vom Kampf der 70er Jahre ist nicht mehr die Rede. Stattdessen überwiegt der Gedanke, einen eigenständigen Beitrag einzubringen und für die Arbeit Anerkennung zu wünschen und hoffentlich auch zu bekommen.

In der Vorbereitung auf den Weltjugendtag wird auf der BDKJ-Hauptversammlung 2005 ein jugendpastorales Eckpunkte-Papier verabschiedet. Beim Weltjugendtag in Köln 2005 übernehmen die Jugendverbände einen großen Teil der Mitorganisation und präsentieren sich in eigenen Zentren eindrucksvoll und lebendig mit ihren religiösen Beiträgen, internationalen Kontakten und Inhalten der Öffentlichkeit. Nicht zuletzt die Besuche des Bundespräsidenten Horst Köhler³⁵⁷ rücken die Arbeit der Jugendverbände in den Blickwinkel der Medien. Im Jahr 2007 knüpft der BDKJ mit seiner Aktion zum sechzigjährigen Jubiläum „Uns schickt der Himmel – katholische Jugendverbände für die Zukunft“ an die Bereicherungsthese des Grundsatzprogrammes an.

Viele Diskussionspunkte scheinen sich durch die Geschichte des BDKJ wie rote Fäden durchziehen und immer wieder aufzutauchen: So z.B. das Verhältnis von kirchenorganischem Prinzip und selbstständigen Verbänden / Gliederungen; von Vielfalt und Einheit; von Priestern und Laien; von Frauen und

³⁵³ So z.B. das Projekt neuLand der KLJB zur Landpastoral oder neue Ansätze zur geistlichen Leitung / Begleitung der verschiedenen Mitgliedsverbände des BDKJ auf Bundes oder Landesebene oder der BDKJ Diözesanverbände

³⁵⁴ BDKJ Grundsatzprogramm von 1999, S.4

³⁵⁵ Vgl. Ebd. S.5

³⁵⁶ Ebd. S.5

³⁵⁷ Horst Köhler war selbst in seiner Jugend Mitglied der DPSG und würdigte die verbandliche Jugendarbeit immer wieder in den Medien.

Männern; von Leitung und Basis; von Mitarbeit in der Pfarrgemeinde und Gesellschaftsgestaltung; von Massenevents und Schulung der Einzelpersonlichkeiten und Gruppen; von konservativ und progressiv; von Spiritualität und Aktion; sowie die Frage nach jugendgemäßen Formen der persönlichen, religiösen, sozialen und gesellschaftspolitischen Bildung. Auch die Klage über zu wenige geeignete Jugendseelsorger, über zu viele Strukturen, über zu wenig Glaube / Kirchlichkeit, über zu wenig Kommunikation zwischen den Verbänden und innerhalb der Kirche muten erstaunlich aktuell an.

3.2.2. Die (kirchen-) rechtliche Struktur der Jugendverbände

Verbände und Vereine prägen das soziale Leben der deutschen Gesellschaft wie in keinem anderen europäischen Land. Auch in der westdeutschen Kirche haben Jugend- und Erwachsenenverbände eine wichtige Funktion. Die 100 überdiözesan tätigen Verbände haben gemeinsam 4,5 Millionen Mitglieder.³⁵⁸ Wie bereits in Punkt II 3.2.1. dargestellt wurde, sind viele Jugendverbände in Zeiten gegründet worden, in denen die Kirche in einer Umbruchphase war, die Mitglieder wollten als Christen in die Gesellschaft hineinwirken. Die Jugendverbände sind einerseits in der Regel nach deutschem Vereinsrechts des BGB (Bürgerliches Gesetzbuch) strukturiert, andererseits wollten sie mit ihrer Gründung der gemeinschaftlichen Verwirklichung des Apostolates dienen. Es gelten deshalb für die Leitungen einerseits die Bestimmungen des BGB, andererseits die Regelungen der kirchlichen Texte (Vatikanum II, Synode, CIC) zur Vereinigung von Gläubigen. Das zweite Vatikanum bezeichnet diese Vereinigungen in seinem Dekret über das Apostolat der Laien (AA) als unverzichtbar für die Kirche. Laien werden dort nicht nur in Abhängigkeit von den Klerikern oder in deren Auftrag als TrägerInnen des Apostolates gesehen, wie dies in theologischen Texten früherer Zeit der Fall war, das Dekret sagt vielmehr, dass sie „vom Herrn selbst mit dem Apostolat betraut“ (AA 3) sind. Diese Berufung gilt sowohl für die Kirche, wie für die Gesellschaft (AA 5 u. 9) und kann allein oder in Gemeinschaften ausgeführt werden. Herbert Hallermann sieht in den verschiedenen kirchlichen Vereinigungen die strukturelle Form und sichtbare Gestalt für das gemeinsame Priestertum aller. Er unterscheidet deshalb zwei verschiedene kirchliche Strukturen: „Die Verfassungsstrukturen einerseits, also die Gesamtkirche, die Teilkirche und die Pfarrei, die dazu dienen, die umfassende Hirtensorge zu verwirklichen, und die Vereinigungsstrukturen andererseits, die der strukturellen Entfaltung des gemeinsamen Priestertums der Gläubigen und somit des ihnen eigenen Apostolates dienen, und die sich auf ausgewählte Bereiche der Seelsorge beziehen.“³⁵⁹ Diese Eigenständigkeit drückt die Würzburger Synode folgendermaßen aus: „Als freiwillige Zusammenschlüsse von Katholiken sind die katholischen Verbände in eigener Initiative und Verantwortung tätig.“³⁶⁰ Auch der CIC setzt im geltenden Kirchenrecht die Vorgaben des II. Vatikanischen Konzils um und schreibt in c.215 „Den Gläubigen ist es unbenommen, Vereinigungen für Zwecke der Caritas oder der Frömmigkeit oder zur Förderung der christlichen Berufung in der Welt frei zu gründen und zu leiten und Versammlungen abzuhalten, um diese Zwecke gemeinsam zu verfolgen.“³⁶¹ C.216 betont ausdrücklich das Recht der Gläubigen durch eigene Unternehmungen „eine apostolische Tätigkeit in Gang zu setzen oder zu unterhalten“³⁶² Es gibt eine allgemeine kirchliche Aufsichtspflicht über alle Vereine egal welchen kirchenrechtlichen Status sie haben. Es geht hierbei um die Wahrung der Rechtsordnung in der Diözese und um die Vermeidung von Zersplitterungen. Weiterhin wird bei den Formen der Vereinigungen eine Unterscheidung gemacht in: nichtkanonisch – kanonisch und in privat kanonisch – öffentlich kanonisch

³⁵⁸ Wort zur Stellung der Verbände in der Kirche, in : Die Deutschen Bischöfe 45, 1990, S. 4

³⁵⁹ Hallermann, Heribert : Verbände sind für die Kirche unverzichtbar, in : BDKJ Journal 4/2002, S.6

³⁶⁰ Gemeinsame Synode der Bistümer in der Bundesrepublik Deutschland, Beschluss: Räte und Verbände, II 4, in: Offizielle Gesamtausgabe, Freiburg - Basel - Wien 1976, S. 658

³⁶¹ Deutsche Bischofskonferenz (HG) : Codex Juris Canonici, Kevelaer 1983, Can. 215, S.89

³⁶² Ebd. Can 216, S.89

und privat kanonisch mit und ohne Rechtsfähigkeit. Allen Formen gemeinsam ist das Recht der Vereinigungs- und Versammlungsfreiheit, das als innerkirchliches Grundrecht verstanden wird. Da alle im BDKJ organisierten Jugendverbände schon vor dem Inkrafttreten des CIC / 1983 bestanden haben, „behalten (sie) ihren kirchenrechtlichen Status. Soweit sie nur nach weltlichem Recht organisiert waren, kann es dabei bleiben.“³⁶³ „Aufgrund dieser weitgehenden Unabhängigkeit von äußerer Normierung besitzen sie größtmögliche Gestaltungsfreiheit und können daher auch als ‚freie Zusammenschlüsse‘ bezeichnet werden.“³⁶⁴ Andere vertreten die Meinung, dass es sich bei den Jugendverbänden nach dem neuen CIC um privat kanonische Vereine³⁶⁵ nach c.321- 329 handelt, die im Namen ihrer Mitglieder handeln und in eigener Verantwortung ohne Einwirkungsrechte der kirchlichen Autorität gegründet und geleitet werden können, sie haben Satzungsautonomie und Autonomie in der Vertretung des Vereins nach außen und innen. „Damit eine kirchliche Vereinigung zum privaten kanonischen Verein wird, bedarf sie gemäß c.299 §3 CIC / 1983 der als ‚agnitio‘ bezeichneten Anerkennung durch die zuständige Leitungsautorität.“³⁶⁶ Dies ist eine Kenntnisnahme und „Nichtbeanstandung bzw. kanonische Unbedenklichkeitsentscheidung“³⁶⁷ der kirchlichen Autorität. Der Anspruch auf Anerkennung besteht, wenn in der Satzung keine Beanstandungen hinsichtlich Glaube, Sitte und kirchlicher Ordnung erfolgen. Es „bleibt die kirchliche Autorität bei der Überprüfung in ihrer Stellungnahme gleichsam ‚außerhalb‘ der Statuten und bestätigt nur die Unbedenklichkeit...“³⁶⁸ Ansonsten besteht ein Freiraum in Bezug auf Leitung und Ziele, der geachtet wird. Auch für das Amt des ‚consiliarius spiritualis‘ (geistlicher Berater)³⁶⁹ kann frei entschieden werden, ob und wie es eingerichtet wird. Wird ein Priester gewählt, bedarf er der Zustimmung des Ortsordinarius, sie bezeichnet aber nur die Erlaubnis an den Priester die mit dem Vereinsamt verbundenen Aufgaben ausüben zu dürfen.³⁷⁰ Die Autorität bezieht sich also auf den entsprechenden Priester, nicht auf die Leitungsautorität des Vereines. „Die im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz geübte Praxis gegenüber den katholischen Jugendverbänden mit dem Anspruch, weit reichende Mitwirkungsrechte ausüben und in wesentlichen Bereichen, etwa in der Frage der so genannten ‚geistlichen Leitung‘ bindende Vorgaben machen zu können, kann sich nicht auf ein universalkirchlich geltendes Kirchenrecht berufen.“³⁷¹ Es wirken hier immer noch Vorstellungen nach, die aus den Anfängen der katholischen Aktion kommen und davon ausgehen, dass Laien nur im Auftrag und mit Erlaubnis der kirchlichen Autorität tätig werden können.

Neben dieser kirchenrechtlichen Einbindung sind die Jugendverbände in der Regel nach BGB als gemeinnütziger Verein / bzw. als Verband organisiert. Mit der Organisation nach deutschem Vereinsrecht sind eine Reihe von Rechten und Pflichten verbunden, die hier noch skizziert werden sollen. Die Vereinigungsfreiheit und das Prinzip freiheitlicher Staatsgestaltung sowie der Schutz vor Eingriff des Staates sind in der Gesetzgebung verankert.³⁷² Als Kernbereiche, die geschützt sind, gelten das Entstehen, Be-

³⁶³ Kriterien für die kirchenamtliche Genehmigung von Satzungen und Satzungsänderungen von katholischen Vereinigungen, in : Pressemitteilungen der Deutschen Bischofskonferenz 24.9.1993. Es wird auf den Beschluss der DBK über die « Anerkennung katholischer Organisationen » vom 25.9.1969 in der Fassung vom 9.3.1981 Bezug genommen, der auch nach dem Inkrafttreten des neuen CIC/1983 geltendes Praxisarrecht ist.

³⁶⁴ Demel, Sabine : Zusammenfassung der kirchenrechtlichen Bestimmungen zum Vereinswesen im CIC / 1983, unveröffentlichtes Manuskript 2003, S.2

³⁶⁵ Im Gegensatz zu öffentlichen Vereinen, die in bestimmten Bereichen im Namen der Kirche handeln.

³⁶⁶ Hallermann, Heribert : Die Vereinigungen im Verfassungsgefüge der lateinischen Kirche, Paderborn 1999

³⁶⁷ Demel: Zusammenfassung der der kirchenrechtlichen Bestimmungen zum Vereinswesen im CIC / 1983, unveröffentlichtes Manuskript 2003, S.3

³⁶⁸ Demel: Zusammenfassung kirchenrechtlicher Bestimmungen, S.3

³⁶⁹ Hier im Unterschied zu dem Amt des « cappellanus » , des « moderator » oder des « assistens ecclesiasticus » die in öffentlichen kanonischen Vereinen anderen Bestimmungen unterliegen und eine engere Zuordnung zur kirchlichen Hierarchie haben.

³⁷⁰ Vgl. Hallermann, Heribert : Die Vereinigungen im Verfassungsgefüge der lateinischen Kirche, Paderborn 1999

³⁷¹ Hallermann, BDKJ Journal 4/ 2002, S. 7. Auch das Papier zur geistlichen Verbandsleitung, in : Die deutschen Bischöfe Nr.87 geht von eine Rechenschaftspflicht der geistlichen Verbandsleitungen gegenüber dem Vorsitzenden der Jugendkommission der deutschen Bischofskonferenz aus, die nicht mit dem Tenor des CIC übereinstimmen würde.

³⁷² Vereinigungsfreiheit Art. 9 Abs. 1 u.2 GG; Staatsgestaltung 38, 281 (303) BverfG, 1975, 1265 (1266) NJW

stehen, die vereinsmäßige Betätigung und der Name, sowie die autonome Gestaltung der Organisation durch die Mitglieder, die autonome Gestaltung der Willensbildung und Führung der Geschäfte sowie die Möglichkeit der Mitgliederwerbung.³⁷³ Für Vereine, die Religionsgemeinschaften zugeordnet sind, gilt zusätzlich der Schutz der Religionsausübung.³⁷⁴ Vereine haben Rechtsfähigkeit und müssen eine Verfassung (Vorstand, Mitgliederversammlung, Mitgliederrechte...) aufweisen.³⁷⁵ Vereine sind Personenverbände, die den Mitgliedern umfassende Mitwirkungsrechte einräumen, z.B. das Recht auf Mitwirkung bei der Willensbildung des Vereins durch Teilnahme an Mitgliederversammlungen, Rede-, Antragsstellungs-, Stimm- und passives Wahlrecht, sowie dem Recht auf Teilnahme am Vereinsleben, Nutzung von Dienstleistungen und Vereinseinrichtungen.³⁷⁶ Die Mitglieder müssen ihren Willen gegenüber dem Vorstand kundtun, dies kann persönlich oder in den Mitgliederversammlungen geschehen, in besonderen Fällen haben sie die Möglichkeit Mitgliederversammlungen einberufen zu lassen. Mitgliedsrecht ist Personenrecht und kann nur persönlich ausgeübt werden.³⁷⁷ Die Mitglieder haben ihrerseits Pflichten, so z.B. die Beitragspflicht, die satzungsmäßigen Verpflichtungen sowie vereinsrechtliche Treue- und Förderpflicht.³⁷⁸ Die Mitgliederversammlung ist ein eigenes Verfassungsorgan des Vereins. Sie muss einen Vorstand bestellen.³⁷⁹ Ihm obliegt die gerichtliche und außergerichtliche Vertretung³⁸⁰ des Vereins nach innen und außen, die Einberufung und Leitung der Mitgliederversammlungen³⁸¹, die Geschäftsführung³⁸², Auskunfts- und Rechenschaftspflicht³⁸³ gegenüber den Mitgliedern sowie die Anmeldung und Liquidation des Vereins.

Alle Vereine müssen einem Vereinszweck dienen. Um die Gemeinnützigkeit zu erhalten, müssen sie gemeinnützige³⁸⁴, mildtätige³⁸⁵, kirchliche³⁸⁶ oder selbstlose³⁸⁷ Zwecke verfolgen. Die im BDKJ organisierten Jugendverbände sind Träger der freien Jugendhilfe.³⁸⁸

Abschließend lässt sich sagen, dass den Jugendverbänden sowohl der CIC als auch das BGB eine große Eigenständigkeit und große Gestaltungsspielräume zubilligen. Von der Kirchenleitung wird allerdings immer wieder versucht über die Personal- oder Sachmittel-Schiene Einfluss zu nehmen. Darüber hinaus gibt es im CIC keine klare Aussage bezüglich der Rechtsüberleitung des Verbandsstatus vom alten CIC/1917 auf den neuen CIC/1983. Sabine Demel geht davon aus, dass es „jedem Verein freigestellt ist, ob er seine bisherige Existenz und Rechtsform aus Kontinuitätsgründen beibehält und damit als ein freier Zusammenschluss gemäß c.215 zu betrachten ist, oder ob er einen kanonischen Vereinsstatus nach geltendem Kirchenrecht anstrebt und seine Statuten den entsprechenden Rechtsbestimmungen des Vereinsrechtes im CIC/1983 anpasst“. Da der CIC „keine Aussagen zur Rechtsüberleitung von bereits gegründeten Vereinen enthält“³⁸⁹, vertritt Demel, dass das in c.215 gewährte Recht auf Ver-

³⁷³ Stöber, Kurt : Handbuch zum Vereinsrecht, S.1

³⁷⁴ Art.4 Abs.1 u.2 GG; Art. 140 GG und Weimarer Verfassung Art.137

³⁷⁵ §§ 21, 25, 26, 27, 32 BGB ; vgl. auch Vereinsregisterordnung VRV vom 10. 2.1999 (BGBl. I 147), Gesetz zur Regelung des öffentlichen Vereinsrechtes

³⁷⁶ Stöber, Kurt : Handbuch zum Vereinsrecht, 2000, S. 103

³⁷⁷ 100, 1 ; 163, 200 (203) RG; Vgl. Stöber : Handbuch des Vereinsrecht, 2000, S. 121

³⁷⁸ Stöber, Kurt : Handbuch zum Vereinsrecht, 2000, S. 104

³⁷⁹ § 26 Abs.1, § 27 Abs.1 BGB ; vgl. Stöber, 2000, S.170 -178

³⁸⁰ § 26 Abs.2, § 28 Abs.2, § 164 BGB ; vgl. Stöber, 2000, S. 170 -178

³⁸¹ § 32 Abs. 1 ; §§ 36, 37, 58 Nr. 4 BGB ; vgl. Stöber, 2000, S. 241 -294

³⁸² §27 Abs. 3, §32, Abs. 1, §§ 40, 664 -670 BGB ; vgl. Stöber, 2000, S. 178 -190

³⁸³ § 666 BGB

³⁸⁴ § 52 AV (Abgabenverordnung) «... Allgemeinheit auf materiellem, geistigen und sittlichem Gebiet selbstlos fördern... »

³⁸⁵ § 52 AV « ...die Tätigkeit darauf gerichtet ist, Personen selbstlos zu unterstützen »

³⁸⁶ § 54 AV «... eine Religionsgemeinschaft, die Körperschaft öffentlichen Rechts ist, selbstlos zu fördern »

³⁸⁷ § 55 AV Der Verein soll keine Gewinnanteile, keine Rückzahlungen, keine hohen Vergütungen für vereinsfremde Sachen investieren.

³⁸⁸ Kinder- und Jugendhilfe in SGB VIII §75 Abs. 1 Nr. 2 ; SGB VIII § 3

³⁸⁹ Demel : 2003, S. 5 in Anschluss an die Kriterien der DBK für die kirchenamtliche Genehmigung und Satzungsänderungen von kath. Vereinigungen von 1993

sammelungs- und Vereinigungsfreiheit eine Aufnötigung ohne oder gegen den Willen des jeweiligen Vereins nicht möglich macht. Allerdings kann sich diese Grauzone in Konfliktfällen negativ auswirken, doch sowohl Jugendverbände wie Kirchenleitung sind an weiteren Klärungen nicht interessiert, da Einschränkungen bzw. Konflikte befürchtet werden.

3.2.3. Die Aufgliederung der Jugendarbeit in der Diözese Augsburg

Von 1947 bis 1985 gibt es in der Diözese Augsburg eine Personalunion zwischen Jugendamt und BDKJ. Der gewählte BDKJ-Präses war immer zugleich Diözesanjugendseelsorger. Die in den 70er Jahren eingerichteten Regionalstellen für kirchliche Jugendarbeit haben sowohl den Auftrag die verbandliche Jugendarbeit wie die freie Jugendarbeit zu fördern, wobei der verbandlichen Jugendarbeit der Vorrang eingeräumt wurde.³⁹⁰ Auch die im Jugendamt auf Diözesanebene angesiedelte Referentenstelle für Schulpastoral und Schülerarbeit hat zur Hälfte verbandliche Aufgaben zur Unterstützung der SchülerInnenverbände. Bischof Josef Stimpfle nimmt 1985 die Trennung von Jugendamt und BDKJ vor.³⁹¹ Es werden von ihm zwei gleichberechtigte Säulen der Jugendarbeit eingerichtet, die jeweils über einen für sie zuständigen bischöflichen Referenten³⁹² eine Anbindung an die Bistumsleitung haben. Dem Diözesanjugendpfarrer wird allerdings eine besondere Stellung eingeräumt denn „er leitet und inspiriert im Auftrag des Bischofs die gesamte Jugendpastoral der Diözese Augsburg.“³⁹³ Die Jugendverbände versuchen in der Folgezeit ihren „Weltauftrag“ klarer zu definieren und verstehen sich in Anlehnung an die Würzburger Synode als „gesellschaftliche Kraft in der Kirche und als kirchliche Kraft in der Gesellschaft“³⁹⁴. Die Augsburger Diözesansynode gibt im Jahr 1990 den Vorrang der Jugendverbandsarbeit zugunsten der Pfarrgemeinde auf. Diese wird „als erster Ort und wichtigster Träger kirchlicher Jugendarbeit“³⁹⁵ bezeichnet. Jugendverbände haben dort ihre Funktion, wo sie in der Pfarrgemeinde eine „Grundlage für differenzierte Angebote und Zielgruppen“³⁹⁶ bieten können, sowie die „Binnenorientierung vieler Gemeinden... zu einer stärkeren missionarischen Ausrichtung und zu mehr Weltverantwortung“³⁹⁷ aufbrechen.

Nach anfänglichen Konflikten wird eine Kooperationsvereinbarung unterzeichnet, die die Zusammenarbeit regelt und kontinuierlich fortgeschrieben wird. Es werden regelmäßige Gespräche zwischen BDKJ und Bischöflichem Jugendamt auf der Leitungsebene eingerichtet, die der gegenseitigen Information, dem Austausch und der Beratung jugendpastoraler Fragen sowie der Absprache zu gemeinsamen Aktivitäten und Veranstaltungen dienen. Darüber hinaus gibt es Kooperationsveranstaltungen wie „Licht für den Frieden“ oder diözesane Jungentage und Jugendfestivals. Auch die Aus- und Weiterbildung der Hauptberuflichen im Bereich der Jugendarbeit wird gemeinsam durchgeführt, hier hat das Jugendamt die Trägerschaft und arbeitet in Kooperation mit dem BDKJ zusammen. Die Vertretung in den Jugendringen wird flächendeckend vom BDKJ für die gesamte katholische Jugendarbeit übernommen, der BDKJ übernimmt auch die Schulung und Weiterbildung der MitarbeiterInnen des Bischöflichen Jugendamtes in Förderfragen. Darüber hinaus gibt es eine gegenseitige beratende Beteiligung bei den jeweiligen Konferenzen.

³⁹⁰ Ziele und Aufgaben kirchlicher Jugendarbeit, in : Heftreihe Synodenbeschlüsse Nr.8, S.33

³⁹¹ Verlautbarungen des Bischöflichen Ordinariates zur Organisation der Jugendpastoral im Bistum Augsburg, Nr. V, in : Amtsblatt 95 (1985) S. 203 -210

³⁹² BDKJ über das Referat Verbändepastoral und Bischöfliches Jugendamt über das Seelsorgeamt

³⁹³ Ebd. S. 208

³⁹⁴ Bund der deutschen katholischen Jugend, Broschüre BDKJ Augsburg, ohne Jahr

³⁹⁵ Diözesansynode Augsburg 1990, S.268

³⁹⁶ Ebd. S. 269

³⁹⁷ Ebd. S. 276

Die Trennung der Strukturen löst die Verbindung von kirchenorganischem und verbandlichen Prinzip auf. Sie hat einerseits den Vorteil, dass sich der BDKJ als Dachverband auf die Bedürfnisse und Anliegen der verbandlichen Jugendarbeit und der Interessensvertretung der katholischen Jugendarbeit beschränken kann, andererseits ist ein erhöhter Bedarf an Abstimmung und Kooperationen erforderlich, wenn es um die gesamte Jugendarbeit der Diözese geht. Diese Kooperationen müssen in den Kreisen für den BDKJ in der Regel von Ehrenamtlichen übernommen werden, die dann ihrerseits mit Hauptamtlichen des Bischöflichen Jugendamtes kooperieren müssen. Auf mögliche Schwierigkeiten einer solchen Konstellation wird beim Punkt Hauptamt – Ehrenamt IV 2.5 näher eingegangen.

3.2.4. Vakanz bei Ämtern der „geistlichen Verbandsleitung“

Personen, die die Aufgabe der „geistlichen Verbandsleitung“³⁹⁸ haben, sind in allen Vorständen der Jugendverbände vorgesehen. Die Zusammenarbeit von Klerikern und Laien in den Vorständen der Jugendverbände ist von Anfang an integraler Bestandteil der Jugendverbandsarbeit. Während in der Gründungszeit in vielen Verbänden der Präses die Hauptleitungsfunktion hat, ist es schon immer Praxis mit den Diözesanjugendführerinnen und –führern Laien mit in die Leitungsverantwortung einzubeziehen. Heute wird in den meisten Verbänden die Aufgabe der „geistlichen Verbandsleitung“ als ein gleichberechtigtes Vorstandsamt gesehen und gehandhabt und genau wie die anderen Vorstandsämter per Wahl vergeben und teilweise auf der Diözesanebene der Verbände vom Bischof durch eine Beauftragung bestätigt. Vor Ort sehen manche Verbände das Amt nicht vor, bei anderen übernimmt der Pfarrer oder pastorale MitarbeiterInnen diese Aufgabe im Rahmen ihres Dienstauftrags (z.B. für Jugendarbeit), sie werden dann nicht immer durch eine Wahl im Amt bestätigt.³⁹⁹

Das Thema der „geistlichen Verbandsleitung“ wird erst in den 90er Jahren problematisiert. Zwei Problemlinien zeichnen sich in der Diskussion ab. Einerseits wird es immer schwieriger diese Ämter, die auf allen Ebenen der Verbände vorgesehen sind, mit (geeigneten) Priestern zu besetzen, andererseits wollen mehrere Verbände eine geschlechtsparitätische Besetzung der Vorstände erreichen und stellen entweder Überlegungen an eine weitere weibliche Vorsitzendenstelle in den Vorstand aufzunehmen oder das Amt der „geistlichen Leitung“ selbst (ehren- oder hauptamtlich) paritätisch zu besetzen. Vor allem die zweite Überlegung führt zu intensiven Diskussionen mit der Deutschen Bischofskonferenz, der Kommission Jugend und den jeweiligen Bistumsleitungen vor Ort.⁴⁰⁰ Die Papiere der Verbände zur geistlichen Leitung versuchen vor allem, das Amt inhaltlich zu füllen und neue Wege für die Zukunft zu beschreiben, bzw. apologetisch die Notwendigkeit zu betonen. Die Bischofskonferenz betont in dieser Frage die genuine Aufgabe des Amtes zur geistlichen Leitung und sieht bei der Zuordnung von verbandlichem Amt und kirchlichem Amt das kirchliche Amtsverständnis berührt. Das erste Schreiben der Deutschen Bischöfe zur geistlichen Leitung in den katholischen Jugendverbänden ist vor allem in der Laienfrage von rechtlichen Regelungen und Abgrenzungen zum kirchlichen Amt dominiert.⁴⁰¹ Mit dem Begriff der „geistlichen Verbandsleitung“ gelingt es Ende der 90er Jahre, eine gemeinsame Perspektive zu entwickeln, die sowohl den kirchenrechtlichen und dogmatischen Bestimmungen, als auch dem Wunsch der Verbände die Ämter mit möglichst geeigneten und engagierten Personen besetzen zu können, zu entsprechen versucht. Das zweite Schreiben der Deutschen Bischöfe entfaltet anhand der vier

³⁹⁸ Diese geistliche Verbandsleitung wurde in den Anfangszeiten mit der geistlichen Leitung des kirchlichen Amtes gleichgesetzt, ist aber in den Diskussionen der letzten 15 Jahre modifiziert worden, so dass diese Funktionen auch von anderen Personen übernommen werden können, z.B. von pastoralen Mitarbeitern

³⁹⁹ Eine Untersuchung der KLJB Bayern zur geistlichen Leitung in den KLJB- Ortsgruppen, die ergab, dass nur 13,4 % gewählt wurden und 44,1% für ihre Aufgabe beauftragt wurden (Landesstelle der KLJB-Bayern: Anfrage. Eine Studie der KLJB-Ortsgruppen in Bayern, München 1996, S. 65)

⁴⁰⁰ Eine ausführliche Darstellung der Diskussion und der jeweiligen Positionen kann in diesem Rahmen nicht erfolgen, ist der Verfasserin aber als Beteiligte am Prozess im Detail bekannt.

⁴⁰¹ Geistliche Leitung in den katholischen Jugendverbänden, in: Die deutschen Bischöfe Nr. 59, 25. November 1997

Grunddimensionen des Glaubens die „geistliche Verbandsleitung“ von Laien oder Priestern als kerygmatische, liturgische, diakonische und gemeinschaftsstiftende Aufgabe⁴⁰². Auch die pastorale Bedeutung der Jugendverbände wird betont: „Die Jugendverbände nehmen auf spezifische – für die Kirche unverzichtbare – Art und Weise an der pastoralen Sendung der Kirche teil... Immer wieder betonen die Jugendverbände, dass sie sowohl durch explizit spirituelle Erfahrungsmöglichkeiten als auch durch ihr gesamtes pädagogisches, soziales und politisches Engagement Glaube und Kirche für Kinder und Jugendliche erlebbar machen. Die geistliche Verbandsleitung steht dafür ein, dass diese kirchliche und pastorale Identität der Jugendverbandsarbeit entwickelt und in einem guten Zusammenspiel zwischen Priestern und Laien in konkreten Formen realisiert wird.“⁴⁰³ Die Jugendverbände sehen – im Gegensatz zum Papier der Bischofskonferenz – die Entfaltung der vier Grunddimensionen in erster Linie als Aufgabe aller im Verband, die aber in besonderer Weise vom Vorstand und dort von den Personen, die für die geistliche Verbandsleitung zuständig sind übernommen wird. Die geistlichen Verbandsleitungen sollen die christliche Verbandsidentität stärken und die Verbindung von Leben, Glaube und verbandlichem Engagement unterstützen. Sie haben dabei sowohl die Personen als auch die Inhalte des Verbandes im Blick und tragen dafür Sorge, dass alle befähigt werden, immer mehr selbst diese Aufgaben wahrnehmen zu können. Darüber hinaus wünschen sich Jugendliche glaubwürdige WegbegleiterInnen, die sie annehmen wie sie sind, die sich Zeit nehmen, zuhören können und gesprächsbereit sind, die erst mal fragen und nicht mit fertigen Konzepten kommen, die die eigene Suche unterstützen, die zum Umgang mit der Bibel ermutigen, die das Leben teilen, die Vorbild sind, die theologisches Fachwissen haben und es vermitteln können, die gemeinsam das Leben deuten und für Jugendliche denen die Kirche und der Glaube fremd ist, Brücken bauen können.⁴⁰⁴ Darüber hinaus werden eine stärkere und gleichberechtigte Beteiligung von Frauen in den Ämtern der geistlichen Verbandsleitung und ein Umdenken beim Zugang zum kirchlichen Amt gewünscht.⁴⁰⁵ Verschiedene Bilder, wie z.B. SinndeuterIn, KundschafterIn, GrenzgängerIn, BrandstifterIn, WegbegleiterIn, Hebamme / Geburtshelfer, ProphetIn, Anwalt / Anwältin geben Impulse um die Aufgabe der geistlichen Verbandsleitung inhaltlich zu füllen und Kinder und Jugendliche zu ermutigen eigenverantwortlich ihren Glauben in ihrem Alltag und im Verband zu gestalten.

In den letzten Jahren (Jahrzehnten) wurde es, aufgrund von Priestermangel und mangelndem Interesse der meisten hauptberuflichen MitarbeiterInnen im kirchlichen Dienst, immer schwieriger die Ämter der geistlichen Verbandsleitungen zu besetzen. So ergab eine Erhebung des BDKJ Diözesanvorstandes im Jahr 2000, dass nur 2/3 der Verbände eine geistliche Verbandsleitung auf Diözesanebene hatten, wovon wiederum nur zwei Stellen in Teilzeit hauptamtlich besetzt waren und bei zwei Verbänden die geistliche Begleitung der Jugend durch den Präses des Erwachsenenverbandes übernommen wurde. In den Kreisen und Bezirken sah die Situation noch schlechter aus. So hatte bei der DPSG von fünf Bezirken nur einer einen Kuraten, bei den Stämmen knapp ein Drittel. Die CAJ Ortsgruppen waren alle unbegleitet. Bei der KSJ stand nur in einer Stadtgruppe ein Religionslehrer als Begleitung zur Verfügung, die Gruppen der J-GCL waren durch ein hohes Engagement der Orden an den kirchlichen Schulen ein wenig besser ausgestattet. Die KLJB Bayern stellte bei einer innerverbandlichen Umfrage⁴⁰⁶ fest, dass nur etwa die Hälfte der Gruppen begleitet wird, die KLJB in der Diözese Augsburg lag mit 43% sogar unter

⁴⁰² Geistliche Verbandsleitung in den katholischen Jugendverbänden, in : Die deutschen Bischöfe Nr.87, S. 10 -14

⁴⁰³ Geistliche Verbandsleitungen in den katholischen Jugendverbänden, in : Die deutschen Bischöfe Nr. 87, 27. Januar 2007

⁴⁰⁴ Gesammelte Aussagen der Diözesanrunde der KLJB 1997 zur geistlichen Begleitung, der Diözesankonferenz der KJG 1997 zur geistlichen Leitung und Begleitung, sowie verschiedener Arbeitskreise und Einzelpersonen z.B. der DPSG, KJG und der J-GCL

⁴⁰⁵ Diözesankonferenz der Kolpingjugend Augsburg 1995 und Beschluss der Bundeskonferenz der Kolpingjugend 1997 « Zugang von Frauen zum ständigen Diakonat und Priesteramt », der für das Diakonat auch vom Kolpingerwachsenenverband beschlossen wurde.

⁴⁰⁶ Anfrage. Eine Studie zur Situation der KLJB-Ortsgruppen in Bayern, hrsg. von Landesstelle der katholischen Landjugend Bayerns, München 1996

diesem bayernweit ermittelten Durchschnitt. Die KLJB Studie ergab ebenfalls, dass dort wo geistliche Begleitung gelingt, sie sehr geschätzt wird. Fast alle benoteten auf einer Schulnotenskala ihre geistliche Begleitung als sehr gut und gut. Findet über einen längeren Zeitraum keine Begleitung statt bzw. wird niemand gefunden, der / die sich für diese Aufgabe zu Verfügung stellen, wird die Suche irgendwann eingestellt und die Ansprüche sinken.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass es zwar eine neue inhaltliche Ausgestaltung der Aufgaben der geistlichen Verbandsleitungen gibt, die inzwischen auch die Akzeptanz der Deutschen Bischofskonferenz gefunden haben, dass es aber immer schwieriger wird geeignete Personen (Priester oder Laien im pastoralen Dienst) für diese Ämter zu gewinnen. Dies bedeutet, dass die jugendlichen ehrenamtlichen Verbandsleitungen diese Aufgabe selbst im Blick haben bzw. punktuell Menschen gewinnen müssen, die einzelne Aufgaben übernehmen. Gerade für die persönliche Wegbegleitung Jugendlicher sowie die enge Verknüpfung von Botschaft Jesu und Kirche, Spiritualität und christlichen Werten mit den jeweiligen verbandlichen Schwerpunkten wäre aber eine kontinuierliche verlässliche Mitarbeit in den Vorständen erforderlich, damit die christlichen Themen nicht als etwas von außen „Eingeflogenes“, sondern als integraler Bestandteil der Arbeit erlebt werden können. Darüber hinaus gelingt es Jugendverbänden immer noch Kinder und Jugendliche anzusprechen, die in ihrer Herkunftsfamilie keine religiöse Sozialisation erfahren haben. Es stellt sich die Frage, wie ein Brückenbau zwischen deren Lebenserfahrungen und den christlichen Grundlagen des jeweiligen Verbandes und der Kirche gelingen kann, bzw. wie in Vorständen, in denen das Amt der geistlichen Verbandsleitung unbesetzt ist, eine Unterstützung der ehrenamtlichen Leitungen ermöglicht werden kann. Inzwischen sind einige Verbände⁴⁰⁷ auf Bundes- oder Landesebene dazu übergegangen selbst Ehrenamtliche für Aufgaben der geistlichen Verbandsleitung auszubilden. In der Diözese Augsburg gibt es Erwägungen eine Ausbildung ehrenamtlicher geistlicher Verbandsleitungen von Jugend- und Erwachsenenverbänden gemeinsam anzubieten. Offen bleiben verschiedene Fragen: Wie kann eine gute Verbindung und ein sich gegenseitiges Durchdringen von pädagogischer, politischer, theologischer / spiritueller Arbeit erfolgen? Wie werden Kinder und Jugendliche befähigt, selbst immer mehr Trägerinnen und Träger des eigenen und verbandlichen geistlichen Lebens zu sein und zu werden? Wie können Jugendliche, denen der christliche Glaube und kirchliches Lebens fremd ist, Anknüpfungspunkte erhalten und finden? Wie können Leitungen diese Aufgaben gut im Blick behalten?

4. Zusammenfassung: Sich ergebende Leitfragen

Jugendverbände als Sozialisationsfeld für Kinder und Jugendliche sind immer nur ein Teilsystem neben anderen gesellschaftlichen Systemen wie z.B. Familie, Schule oder Berufsausbildung, dem Freundeskreis, der jeweiligen Lebenskultur, der medialen Öffentlichkeit oder der Pfarrgemeinde vor Ort. Im, in Kapitel II dargestellten, gesellschaftlichen und kirchlichen Kontext von Jugendverbandsarbeit zeichnen sich eine ganze Reihe von Veränderungen ab, die für Jugendverbandsvorstände eine große Herausforderung darstellen. So wirken sich der Wandel der Geschlechterrollen, die Veränderungen der Arbeitsgesellschaft und der kirchlichen Rahmenbedingungen, aber auch das veränderte Verständnis von ehrenamtlicher Arbeit sowie die neuen Motivationen zum Engagement und die Wünsche nach Mitgestaltung auf die Arbeit und Zielsetzungen der Jugendverbände aus.

Es stellen sich für die Arbeit folgende Fragen: Was hat junge Frauen unter den gegebenen Bedingungen motiviert eine ehrenamtliche Leitungsfunktion zu übernehmen? Welche Personen oder Faktoren haben sie auf diesem Weg unterstützt bzw. behindert? Wie haben sie ihr Leitungsamt ausgestaltet?

⁴⁰⁷ So z.B. KSJ, DPSG und KLJB, andere Verbände ziehen eine derartige Ausbildung ebenfalls in Erwägung.

Hierbei wird besonderer Wert auf die Frage nach den Schwerpunkten und Leitbildern des je eigenen Leitungshandelns gelegt und deren Umsetzung im Rahmen der Bedingungen des eigenen Jugendverbandes, der Diözese Augsburg, der Jugendhilfe und der gesellschaftspolitischen Strukturen in Bayern. Die jeweiligen sozialen Bedingungen (z.B. der Herkunftsfamilie und des unmittelbaren Lebensumfeldes) und der Wertekanon sowie die damit verbundenen Geschlechterrollen und „inneren“ Bilder werden besonders in den Blick genommen, da untersucht werden soll, wie sie sich für die jeweilige Frau auswirken. Das ehrenamtliche Engagement wird hier nicht nur unter dem Blickwinkel der individuellen Chance betrachtet, vielmehr werden auch die Formen der Vergemeinschaftung und die strukturellen Rahmenbedingungen mit berücksichtigt. Sie beschreiben einerseits den für das Leitungshandeln der interviewten Frauen vorgefundenen Rahmen, andererseits können so die durch die Ausgestaltung des Leitungsamtes neu angestoßenen Formen berücksichtigt werden.

Im Folgenden werden anhand verschiedener Studien wichtige Entwicklungen zum freiwilligen Engagement in der Bundesrepublik aufgezeigt. So kann das ehrenamtliche Engagement in den Jugendverbänden der Diözese Augsburg in einen größeren Zusammenhang gestellt werden. Dann wird kurz das Projekt „Lustvoll im Amt“ als Ausgangspunkt für die Fragestellungen der vorliegenden Arbeit skizziert. Im dritten Schritt werden die Ergebnisse der biographischen Interviews ausführlich dargestellt. In diesem Zusammenhang wird darauf geachtet, dass möglichst häufig die interviewten Frauen mit ihren Originalaussagen⁴⁰⁸ zu Wort kommen. Aus der Sicht der Frauen soll so erhellt werden, wie Frauen in ehrenamtlichen Leitungsfunktionen mit den neuen Herausforderungen umgehen, wie sie ihre Rollen ausfüllen bzw. verändern und wie sie in ihrem Leitungshandeln Impulse geben und Prozesse gestalten um die von ihnen geleiteten Verbände zukunftsfähig zu machen.

III. URTEILEN:

Ehrenamt unter neuen gesellschaftlichen und kirchlichen Bedingungen

1. Neue Entwicklungen zum Ehrenamt – Ein Überblick

1.1. „Ehrenamt“ ein unscharfer Begriff

Um den etwas verstaubten Begriff des „Ehrenamtes“ durch einen attraktiveren zu ersetzen und die verschiedenen Aufgaben klarer zu benennen und gegeneinander abzugrenzen, wurden in den letzten Jahren immer wieder neue Begrifflichkeiten eingeführt. Vor allem die Begriffe Ehrenamt, Freiwilligenarbeit oder Bürgerschaftliches Engagement werden in der Diskussion verwendet. Um das Selbstverständnis der Engagierten zu erheben wurden in den Freiwilligensurveys⁴⁰⁹ der deutschen Bundesregierung von 1999 und 2004 nach den bevorzugten Bezeichnungen gefragt. Insgesamt wurde der Begriff „Freiwilligenarbeit“ (1999/48%; 2004/43%) bevorzugt, aber auch der Begriff des „Ehrenamtes“ (1999/ 32%; 2004/36%) wird häufig angegeben und vor allem bei Funktionsträgern verwendet. Der Begriff des „Ehrenamtes“ wird im Bereich der Kirche (1999 und 2004/46%), der Justiz (1999/59%), der beruflichen (1999/42%; 2004/46%) und der öffentlichen/politischen Interessensvertretung (1999/ 44%) bevorzugt,

⁴⁰⁸ Bei der Transkription werden ausgelassene Füllworte oder Textpassagen und größere Denk- bzw. Sprechpausen jeweils mit drei Punkten gekennzeichnet. Eigene Einfügungen oder Veränderungen werden in Klammer kursiv dargestellt.

⁴⁰⁹ Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg): Freiwilliges Engagement in Deutschland - Freiwilligensurvey 1999- Ergebnisse der Repräsentativerhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement, Bd.3: Frauen und Männer, Jugend, Senioren, Sport, in: Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren Frauen und Jugend, Bd. 194.3, Berlin 1999 und BMFSFJ (Hg): Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999 -2004, München 2005, S.92 -96

dagegen wird vor allem im Bereich der Freizeit (1999/60%), im Bereich von Sport sowie von Schule und Kindergarten (1999/56%; 2004/49%) und im Bereich von Kultur und Musik (1999/ 55%; 2004/44%) der Begriff der Freiwilligenarbeit präferiert. Bei Stadtteil bezogenen Aktivitäten (1999/ 26%) oder dem politischen Engagement vor Ort (1999/ 22%) wird der Begriff der „Bürgerarbeit“ oder des „bürgerschaftlichen Engagements“ (1999/32%; 2004/31%) als der Passende betrachtet, aber auch dort verstehen viele ihre Arbeit als „Freiwilligenarbeit“ (1999/40%; 2004/29%) oder als „Ehrenamt“ (1999/ 23%; 2004/30%). Insgesamt lässt sich im Freiwilligensurvey von 2004 wieder eine leichte Steigerung beim Begriff des „Ehrenamtes“ feststellen, der wohl auf den Rückgang an freien Initiativen und stärkeren Organisationsgrad zurückzuführen ist. Zusätzlich wird in der Literatur häufig eine Unterscheidung nach Formen des „neuen“ und „alten“ Ehrenamtes vorgenommen.

Diese Begriffsdefinitionen ermöglichen allerdings nur eine grobe Zuordnung und bleiben weiterhin unscharf, denn unterschiedliche Gruppierungen benennen dieselbe Sache / Arbeit sehr verschieden. Teilweise können auch ideologische Absichten nicht ausgeschlossen werden, da mit der Neuentdeckung des ehrenamtlichen bzw. freiwilligen Engagements für die „Freiwilligenarbeit“ die unterschiedlichsten Förderprogramme aufgelegt und neue Strukturen und Finanzierungstöpfe geschaffen worden sind, die sich entsprechend beweisen und rechtfertigen müssen.

In vielen Veröffentlichungen wird häufig mit der Grundannahme „neues Ehrenamt“ ist gut, modern und zukunftsfähig, „altes Ehrenamt“ ist schlecht, überholt und ein auslaufendes Modell, operiert, ohne dass konkrete Kriterien der Beurteilung deutlich gemacht oder offen gelegt werden. In der vorliegenden Arbeit wird die Unterscheidung zwischen „neuem“ und „altem“ Ehrenamt weitgehend vermieden bzw. in sehr umgrenzten Rahmen verwendet, da sie in der Regel zu unscharf ist. Außerdem sind die Grenzen häufig fließend, so dass nicht immer eine konkrete Zuordnung getroffen werden kann. Einteilungen erfolgen einerseits nach Art des Engagements, inhaltlicher Zielrichtung oder andererseits nach Organisationsgrad, Selbstständigkeit und Eigenverantwortlichkeit bzw. Abhängigkeit. Es werden im Folgenden verschiedene Formen des Ehrenamtes unterschieden:

Klassisches Ehrenamt

Eine freiwillige Tätigkeit in einem Amt mit Mandat im bürgerlichen, politischen, sozialen und kirchlichen Bereich z.B. als Beiräte, Räte, Vorstände von Verbänden und Einrichtungen. Vereine und Verbände verwenden in der Regel den Begriff „Ehrenamt“ um eine für bestimmte Zeit übernommene Aufgabe oder ein Wahlamt in der verbandlichen Struktur zu benennen. Ehrenamt in diesem Sinne bedeutet die Verantwortung für die Ziele und die Weiterentwicklung des Verbandes, das verbindliche Handeln im Auftrag der Organisation sowie die Vertretungsmacht nach außen und die Rechenschaftspflicht nach innen. Auch alle Funktionen, die über einen längeren Zeitraum verantwortlich eine Tätigkeit in einer Organisation übernehmen und die Organisation mitgestalten (wie z.B. in den Jugendverbänden die Gruppenleiterinnen und -leiter), werden in diesem Zusammenhang unter klassischem Ehrenamt subsumiert. Das Klassische Ehrenamt nimmt in manchen Bereichen auch subsidiär öffentliche Aufgaben in Eigenverantwortung wahr, wie z.B. bei den Jugendverbänden (als freie Träger der Jugendhilfe) die Ausgestaltung der Aufgaben nach den Maßgaben des Kinder- und Jugendhilfegesetzes und der außerschulischen Jugendbildung.

Öffentliches Ehrenamt

Arbeit bei staatlichen und kommunalen Stellen, z.B. als Schöffen, Ombudsleute, Gemeinderäte. Auch Ehrenämter, die der betrieblichen oder handwerklichen Selbstverwaltung zuzuordnen sind, wie: z.B. Betriebsräte, Stadträte, Vertrauensleute, Jugendvertreter, Innungsvorsitzende, Prüfer der Handwerks-

kammern, Vorsitzende der Kassenärztlichen Vereinigungen usw. In diesen Bereichen sind die Ehrenämter in der Regel mit Aufwandsentschädigungen in unterschiedlicher Höhe verbunden.

Traditionelles Ehrenamt

Eine freiwillige Tätigkeit, die im sozialen, kirchlichen, sportlichen, kulturellen Bereich übernommen wird. In der Regel sind die motivierenden Werte und die Rollenbilder traditionell. Motivierend ist der Wunsch, die Organisation durch den eigenen Beitrag in einer bestimmten Tätigkeit zu unterstützen. Dieses Ehrenamt beruht oft auf der Mitgliedschaft in gesellschaftlichen Großorganisationen wie Vereinen, Verbänden, Kirchen, Parteien und Gewerkschaften.⁴¹⁰ Häufig handelt es sich um Arbeiten, die sowohl inhaltlich wie in ihrer Ausgestaltung bereits definiert sind, oft auch um Hilfstätigkeiten, die wenig Gestaltungsspielraum ermöglichen. Die Formen entsprechen am ehesten den mit „altem“ Ehrenamt verbundenen Formen und Motivationen.

Neues Ehrenamt

In diesem Zusammenhang wird dann von „neuem Ehrenamt“ gesprochen, wenn die Tätigkeit zeitlich begrenzt und stärker an den eigenen Bedürfnissen und dem Streben nach Teilnahme und Selbstverwirklichung orientiert ist (z.B. alle Formen von Projektarbeit, Mitarbeit in zeitlich begrenzten Arbeitskreisen, Teilnahme in Sport-, Theater- und Musikprojekten). „Neue Formen des ‚freiwilligen Engagements‘ oder der ‚Freiwilligenarbeit‘ finden eher statt in selbstinitiierten Projekten und Initiativen, häufig mit zweck- oder zeitgebundener Perspektive. Ein wichtiger Aspekt dabei ist die geringe Verbindlichkeit der Teilnahme.“⁴¹¹ Es wird in der Regel auch keine Verantwortung für die Gestaltung und Zielrichtung der Organisation übernommen in der das Engagement stattfindet.

Bürgerschaftliches Engagement

Freiwillige Arbeit in Bewegungen, häufig mit geringem Organisationsgrad, wie z. B. der Ökologie-, Eine-Welt-, Friedens- oder Frauenbewegung, sowie in kommunalen Bürgerbeteiligungsprojekten. Doch auch in diesen Bewegungen gehen inzwischen viele Engagementformen über die reine Teilnahme an der Bewegung hinaus. Sie haben vielmehr zu neuen Projekten oder zu Initiativen mit zum Teil sehr intensivem und langfristigem Engagement geführt, wie z.B. Frauennotruftelefonen, Frauenzentren, Eine-Welt-Läden, internationalen Friedens- und Begegnungsprojekten, Umweltstationen, die wiederum ins klassische Ehrenamt mit Vereinsgründungen und festeren Organisationsstrukturen gemündet sind. Teilweise kann nur eine Unterscheidung aufgrund der Zielsetzung versucht werden, da das bürgerliche Engagement klar die Mitgestaltung in einem bestimmten gesellschaftlichen Bereich zum Ziel hat, während das freiwillige Engagement in anderen Bereichen der Selbsthilfe, Freizeitgestaltung oder anderen Zielsetzungen dienen kann.

Freiwilligenarbeit

Der Begriff der „Freiwilligenarbeit“ ist beeinflusst vom englischen „volunteers“ – wie im englischen bzw. amerikanischen Sprachraum alle Formen der nicht bezahlten freiwilligen Arbeit bezeichnet werden. Benannt wird so freiwillige, unbezahlte Arbeit im religiösen, politischen, kulturellen und sozialen Bereich. Der Begriff wird in diesem Zusammenhang dann verwendet, wenn Studien in ihren Untersuchungsergebnissen den Begriff bevorzugen, wie z.B. der Freiwilligen survey des Ministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Mit diesem Begriff wird noch nicht deutlich um welche Art des Engagements es sich handelt. Der Deutsche Caritasverband und das Bundesnetzwerk der Freiwilligenzentren haben in den „Freiwilligenzentren“ den Begriff zur Grundlage ihrer Vermittlertätigkeit für verschiedene Arten

⁴¹⁰ Freiwilligen survey des BMFSFJ, 1999, S. 120

⁴¹¹ Ebd. S. 120

des Engagements gemacht. Oft wird er allerdings auch mit den Formen des „neuen Ehrenamtes“ gleichgesetzt.

Freiwilligendienste

Bei den Freiwilligendiensten handelt es sich um eine Form der Arbeit die für einen bestimmten Zeitraum verpflichtend wahrgenommen wird, wie z.B. beim freiwilligen sozialen und ökologischen Jahr. Die Bundesregierung hat im Anschluss an diese seit Jahren bestehenden Dienste in den letzten Jahren neue Möglichkeiten geschaffen, die ein Engagement in einer ähnlichen Form anzielen, aber kürzere Einsatzzeiten ermöglichen. So gibt es für Jugendliche und junge Erwachsene (16 - 27 Jahre) die Möglichkeit eines Kurzzeit-Freiwilligendienstes, der 3 - 6 Monate dauern kann und für Erwachsene die Möglichkeit eines Freiwilligendienstes für 3-12 Monate. Kennzeichnend für die Freiwilligendienste sind ein höherer Verpflichtungsgrad, eine fachliche Anleitung an der Einsatzstelle, ein verbindliches Begleitprogramm und eine Aufwandsentschädigung. Sie können bei Jugendlichen als Zwischenform zwischen Ehrenamt und Formen der Erwerbsarbeit wie z.B. Praktikas angesehen werden.

„Corporate citizenship“

Unter „corporate citizenship“⁴¹² wird das freiwillige gesellschaftliche Engagement der Wirtschaftsunternehmen verstanden. Diese in den USA sehr verbreitete Form des Engagements wird auch in der Bundesrepublik langsam von einzelnen Unternehmen aufgegriffen. Es werden z.B. Gelder⁴¹³, Produkte, Dienstleistungen und Logistik⁴¹⁴, Arbeitszeit⁴¹⁵, Know-how und Wissen⁴¹⁶ oder unterstützende Kontakte⁴¹⁷ für den Non-Profit-Bereich zur Verfügung gestellt. Die Wirtschaft verbindet mit diesem Engagement mehrere Ziele: Positive öffentliche Wahrnehmung und „Werbung“ für den Geschäftsbereich, Leistung eines gesellschaftlichen Beitrages, Entwicklung von Zusammenarbeit und Sozialkompetenzen der MitarbeiterInnen (Ersparnis von Fortbildungsmaßnahmen in diesem Bereich), Zugang zu neuen Kundengruppen aber teilweise auch Ablenkung von negativen Praktiken im Geschäftsbereich.

Arbeit in Selbsthilfe- und Betroffenenengruppen

Die Arbeit dient in erster Linie dem eigenen Austausch und der gegenseitigen Unterstützung unter Gleichen. Die älteste Arbeit dieser Art sind die Anonymen Alkoholiker. Nach ihrem Vorbild und ihren Methoden haben sich inzwischen andere Selbsthilfe- und Betroffenenengruppen sowie Gruppen mit deren Angehörigen gebildet, z.B. bei Sucht, Krankheit (Krebs, Leukämie, psychische Erkrankungen,...) oder einer Lebenssituation, die mit besonderen gesellschaftlichen Bedingungen oder Belastungen zu kämpfen hat (wie z.B. multikulturelle Paare, Adoptiveltern, pflegende Angehörige ...), um nur exemplarisch einige zu nennen. Oft engagieren sich Selbsthilfegruppen auch in der medizinischen, psychologischen oder rechtlichen Weiterentwicklung ihres jeweiligen Bereiches.

⁴¹² Dresewski, Corporate Citizenship, Berlin 2004, S. 21f. ; Informationen zu „corporate citizenship“ für mittelständische Unternehmen auf der Internetseite des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

⁴¹³ Dabei kann es sich um direkte Geldzuwendungen wie Sponsoring, aber auch die Einrichtung von Stiftungen, Förderprogramme und Wettbewerbe handeln, die mit entsprechenden Geldern ausgestattet sind.

⁴¹⁴ Z.B. das zur Verfügung stellen von Räumen, Transportmitteln, Material, Ausstattung...

⁴¹⁵ Engagierte MitarbeiterInnen werden für ihr Engagement eine bestimmte Zeit freigestellt, oder das Unternehmen engagiert sich mit seinen MitarbeiterInnen in einem bestimmten Bereich z.B. eine ganze Abteilung einer Firma nimmt in ihrer Arbeitszeit oder Freizeit ein bestimmtes soziales Projekt in Angriff, z.B. Renovierung eines Obdachlosenzentrums, Bau eines Kinderheimes im Ausland...

⁴¹⁶ Das Know-how wird für soziale Projekte zur Verfügung gestellt – z.B. Ärzte ohne Grenzen, Entwicklungsprojekte in Entwicklungsländern oder in Osteuropa, Siemens-Senior-Expertservice, Bildungsoffensiven der Wirtschaft im Schulbereich...

⁴¹⁷ Durch eigene Kontakte zu Experten, Politik und Verwaltung wird ein soziales Projekt unterstützt und gefördert.

Arbeit in Tauschringen

Es werden in diesen Tauschringen private Dienstleistungen getauscht: z.B. Babysitten gegen Gartenarbeit, Behördenhilfe gegen Putztätigkeit, Vorlesen gegen handwerkliche Dienstleistung usw. Die Tauschringe sind oft in einem Stadtteil oder einer kleineren Kommune angesiedelt. Das Anliegen der Tauschringe ist ein Austausch von Dienstleistungen und Fähigkeiten, teilweise auch der Aufbau eines sozialen Beziehungsnetzes im Gemeinwesen.

Je nachdem wie freiwilliges / ehrenamtliches Engagement definiert wird, ist es sehr umstritten, ob es sich bei Selbsthilfegruppen und Tauschringen wirklich um freiwilliges / ehrenamtliches Engagement handelt. Wird freiwilliges / ehrenamtliches Engagement als ein Engagement über die eigenen Belange hinaus, für die Gemeinschaft definiert oder mit einem gesellschaftlichen Mitgestaltungsanspruch verknüpft, kann diese Art des Engagements nicht als Ehrenamt / Freiwilligenarbeit bezeichnet werden. Wird die Engagementbereitschaft für Andere als Kriterium angesetzt, gehören auch diese Formen des Engagements dazu. Heiner Keupp⁴¹⁸ sieht die neuen sozialen Netze kritisch und vergleicht sie mit „Stammeskulturen“ mit einer „Wir-für-uns-Mentalität“. Kritisiert werden könnte auch, dass nur ein Austausch von privaten Dienstleistungen ohne finanzielle Vergütung stattfindet, aber primär keine Mitgestaltung eines bestimmten Bereiches der Gesellschaft angezielt wird, wie es für Formen des klassischen Ehrenamtes konstitutiv war. Trotzdem sind diese Formen des Engagements ein Ausdruck für die Sehnsucht vieler Menschen den privaten Rahmen zu erweitern, aber auch für sich persönlich einen Gewinn aus der Begegnung mit Anderen zu ziehen oder in einer schwierigen Lebenssituation Hilfe zu erhalten und sich in Unterstützungssystemen zu organisieren. Ob Selbsthilfegruppen und Tauschringe durch ihre Arbeit zu mehr Solidarität oder Bildung von nachbarschaftlichen Netzwerken beitragen kann in diesem Rahmen nicht verfolgt werden.

Vermutlich können bei einem engen Verständnis von freiwilligem / ehrenamtlichem Engagement nur die Personen als freiwillig / ehrenamtlich engagiert bezeichnet werden, die entweder den inhaltlichen- bzw. organisatorischen Rahmen von Tauschringen oder Selbsthilfegruppen gewährleisten, sich in ihrem Bereich für die Gestaltung der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen einsetzen oder in die Unterstützung und Beratung von anderen Betroffenen einsteigen (was häufig nach einiger Zeit der Fall ist). Es muss allerdings davon ausgegangen werden, dass die Übergänge zwischen den Formen des oben beschriebenen Engagements fließend sind und sich beständig weiter entwickeln und sich neue Vernetzungen und Kooperationen ergeben.

1.2. Wiederentdeckung des Ehrenamtes

In den letzten zwei Jahrzehnten wurde das „Ehrenamt“ aus den unterschiedlichsten Gründen in der öffentlichen Wahrnehmung wieder verstärkt in den Blick genommen. Das Interesse an dieser Thematik hat die unterschiedlichsten Gründe. Einerseits können deutliche Veränderungen in der Bereitschaft zum Engagement, im Selbstbewusstsein der Engagierten und in den Organisationsformen festgestellt werden, andererseits beeinflussen Themen wie die Krise des Sozialstaates und der Kirchen, der Diskurs zu Zivilgesellschaft und Wertewandel und die Frage der Solidarität und sozialen Gerechtigkeit in der deutschen Gesellschaft die Diskussionen zum „Ehrenamt“. Im Jahr 1985 wird der 5. Dezember von der UNO zum „Tag des Ehrenamtes“ erklärt und im Dezember 2000 das Jahr 2001 zum „Jahr des Freiwilligen Engagements“ ausgerufen. So erreicht der bis dahin vor allem wissenschaftlich geführte Diskurs eine

⁴¹⁸ Keupp, Heiner: Handeln in Gemeinschaft als Quelle der Selbstverwirklichung – für einen bundesrepublikanischen Kommunitarismus, In: BMFSFJ (Hg) Freiwilliges Engagement in Deutschland, in: Schriftenreihe Bd. 194, in: Stiftung Mitarbeit (Hg): Solidarität inszenieren, Bonn 1997, S. 28

breitere Öffentlichkeit. Diskutiert wird die Bedeutung des Engagements für die Gesellschaft, die veränderten Motivationen der Engagierten, die Ausgestaltung der Rahmenbedingungen sowie staatlich Förderungs- und Steuerungsmöglichkeiten. Im Folgenden werden wichtige Themen des gesellschaftlichen Diskurses zum Ehrenamt kurz skizziert:

Ehrenamt konstitutives Element von Demokratie und kirchlichem Leben

„Unser Gemeinwesen wäre nicht denkbar, wären nicht Millionen von Menschen aus freiem Entschluss bereit, sich in Wohlfahrtsverbänden, Kirchengemeinden, Vereinen, Parteien, Verbänden, Organisationen, Bürgerinitiativen und Selbsthilfegruppen für eine am Gemeinwohl orientierte Aufgabe zu engagieren. Von der Vielzahl und Vielfalt freiwilliger Tätigkeiten hängt die Qualität des Lebens in unserem Lande entscheidend ab“⁴¹⁹, schreibt die Bundesregierung in ihrer Antwort auf eine Anfrage zum ehrenamtlichen Engagement in der BRD. Ehrenamt wird als Ausdruck von Solidarität und praktizierter Subsidiarität im freiheitlichen Gemeinwesen gesehen und die Träger der freien Jugendhilfe und die Verbände der freien Wohlfahrtspflege als Einrichtungen, die einen wichtigen Beitrag zur Sozialstaatlichkeit des Grundgesetzes leisten.⁴²⁰ Nothelle-Wildfeuer sieht in der Tradition des freiwilligen Engagements, die anderen Menschen hilft und im Gemeinwesen aktiv ist, die Möglichkeit um eine aktive Rolle in einer demokratischen Gesellschaft einzunehmen und in ‚moralisch und sozial verantwortungsvoller Aktivität‘ einen Ausdruck der Entfaltung demokratischer Freiheit, die ‚soziale Gerechtigkeit als Partizipation und Kontribution‘ realisiert.⁴²¹ Auf verbandspolitischer Seite wird „...der Stellenwert der ehrenamtlichen Arbeit als konstitutives Element einer lebendigen und solidarischen Demokratie unterstrichen... ohne das viele Bereiche der Sozialen Arbeit, der Jugendarbeit, des Sportes oder des Umweltschutzes etc. gar nicht bestehen könnten. Gleichzeitig werden jedoch deutliche Krisensymptome diagnostiziert und als Konsequenz eine Imageverbesserung und / oder Unterstützung dieser Form des freiwilligen Engagements gefordert.“⁴²² Im kirchlichen Bereich hat mit der Betonung des allgemeinen Priestertums aller Getauften und Gefirmten durch das Zweite Vatikanum und der Einführung der verschiedenen Räte und Dienste das ehrenamtliche Engagement in den Pfarrgemeinden einen neuen Aufschwung erlebt. Der Diözesanrat der Katholiken in der Diözese Augsburg schreibt in seiner Broschüre zum ehrenamtlichen Engagement: „Im Rahmen der Kirche und der Pfarrgemeinde kommt dem Ehrenamt durch Berufung und Sendung der Christen eine elementare Bedeutung zu. Alle Christen sind aufgerufen, sich kraft ihrer unveräußerlichen Würde als Zeugen für Christus und das Evangelium zu engagieren. Das beschränkt sich nicht nur auf den Besuch der Gottesdienste, sondern drückt sich auch im aktiven Einsatz für die Gemeinde aus.“⁴²³ Allerdings machen die unterschiedlichen Untersuchungen und Studien⁴²⁴ deutlich, dass gerade die Großorganisationen (Kirchen, Gewerkschaften, Parteien) ihre Bindekraft und ihre Möglichkeiten zur Gewinnung von Engagierten zunehmend einbüßen. Neben traditionellen Formen des Engagements entstehen neue Engagementformen in Bürgerinitiativen, Selbsthilfegruppen und Projekten, die oft unter dem Begriff „neues Ehrenamt“ subsumiert werden. Ein deutlicher Unterschied lässt sich auch in den Werten und Motivationen feststellen. Der bereits in II.2.1.5. dargestellte gesellschaftliche Wertewandel, führt zu einer veränderten Einstellung gegenüber ehrenamtlichem Engagement und den daran geknüpften Erwartungen. „Pflichtwerte“ sind rückläufig und werden zunehmend durch „Selbststeue-

⁴¹⁹ BMFSFJ : Bedeutung ehrenamtlicher Tätigkeit für unsere Gesellschaft, Bonn 1996, S. 1

⁴²⁰ Ebd. S. 2f

⁴²¹ Nothelle-Wildfeuer, Ursula : Neues Ehrenamt und Zivilgesellschaft, in : Nothelle-Wildfeuer, Ursula / Glatzel, Norbert (Hg) : Christliche Sozialethik im Dialog. Zur Zukunftsfähigkeit von Wirtschaft, Politik und Gesellschaft. Festschrift zum 65. Geburtstag von Lothar Ross, Bonn 2000, S. 182

⁴²² Zit. n. Beher, Karin / Liebig, Reinhard / Rauschenbach, Thomas: Das Ehrenamt in empirischen Studien – ein sekundäranalytischer Vergleich. Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Stuttgart 1998, S. 18

⁴²³ Diözesanrat der Katholiken in der Diözese Augsburg : Das Ehrenamt in den Pfarrgemeinden, Augsburg 2004

⁴²⁴ Vgl. Euro-Vol 1996 ; Freiwilligensurvey 1999 und 2001 ; die Ergebnisse werden in III 1.3 noch ausführlicher dargestellt.

nungswerten“ ersetzt.⁴²⁵ Nicht mehr altruistische Motive und die Einbindung in ein Sozialgefüge sind ausschlaggebend, sondern die Orientierung an eigenen Interessen und Bedürfnissen. Es stellt sich deshalb die Frage, ob die Aussagen zum freiwilligen Engagement als Ausdruck einer aktiven Zivilgesellschaft und neuem Bürgersinn nicht zu idealistisch sind. Denn dieser Versuch der Einbettung in einen Sinnzusammenhang baut auf gesellschaftliche Strukturen die es längst nicht mehr gibt, da sowohl die konfessionellen Sozialmilieus und lebensweltlichen Solidariuszusammenhänge in Auflösung begriffen sind. Eine sehr gute Zusammenstellung der verschiedenen Diskurse zum Struktur- und Wertewandel und den damit verbundenen Gesellschaftstheorien sowie deren Verbindung zu den verschiedenen Theorien und Definitionen des freiwilligen Engagements findet sich bei Kampmann-Grünwald.⁴²⁶ Kampmann-Grünwald macht deutlich, dass die unterschiedlichen Ansätze alle eine neue Verbindung von Individualität und Gemeinwohl anbieten wollen und auf eine „Rückbettung bzw. Einbettung“⁴²⁷ von freiwilligem Engagement in neue sinnstiftende Zusammenhänge abzielen, die aber seines Erachtens deshalb nicht oder nur bedingt greifen, weil sie die sozioökonomischen Rahmenbedingungen völlig ausblenden.⁴²⁸ Dieser Aspekt scheint mir auf dem Hintergrund der verschiedenen Armutsberichte und den Ergebnissen der OECD-Pisastudie ein wichtiger Ansatzpunkt zu sein, der im Verlauf der Arbeit noch einmal aufgegriffen werden muss.

Humanisierung des Sozialsystems und Verlebendigung kirchlicher Gemeinden

„In der gesundheits- und sozialpolitischen Diskussion im engeren Sinne spielt der Wunsch eine Rolle, auf diesem Wege einer Aufwertung und Bedeutungssteigerung ehrenamtlicher Arbeit das in hohem Maß verrechtlichte, bürokratisierte und professionalisierte soziale Dienstleistungssystem zu reformieren und ein Stück weit wieder ‚humaner‘ zu gestalten. Ehrenamt und auch Selbsthilfe stellen aus dieser Perspektive eine notwendige Ergänzung und eine wichtige und eigenständige qualitative Komponente im bundesrepublikanischen Sozialwesen dar.“⁴²⁹ Darüber hinaus entdecken verschiedene Stimmen im bisherigen Sozialsystem eine Schiefelage, die mit den Schlagworten „fürsorgliche Belagerung“, „Fremdversorgung“ und „Entmündigung“ umschrieben wird.⁴³⁰ Sie sehen im Ehrenamt eine Möglichkeit die Eigeninitiative der Betroffenen und die Verantwortung der Bürger für das Gemeinwesen zu stärken und so zu einer solidarischeren Gesellschaft beizutragen. Solidarität soll den Menschen aber nicht übergestülpt werden, sondern die Einladung zur Mitgestaltung enthalten und alle „Personen im Sinne des Empowerment-Ansatzes als Menschen (zu)sehen und (zu)behandeln“⁴³¹. Ehrenamt in diesem Sinne wird zum Prototyp für „freiwillig gelebte Solidarität“ und „kooperativen Umgang“ in vielfältigen sozialen Beziehungen.⁴³² Auch in den pastoralen Konzepten der siebziger Jahre mit dem Schlagwort „von der versorgten zur sorgenden Gemeinde“ ist ein ähnlicher Ansatz zu beobachten. Ehrenamt in der kirchlichen Gemeinde soll zu mehr Mitverantwortung aller Gläubigen beitragen und so die Gemeinde vor Ort durch vielfältige Beteiligung lebendiger machen. Der Augsburger Diözesanrat⁴³³ spricht von einer Bereiche-

⁴²⁵ Klages, H.: Wertedynamik, 1988, S. 56-75, zit.n. Nothelle-Wildfeuer: Neues Ehrenamt und Zivilgesellschaft, 2000, S. 171

⁴²⁶ Kampmann-Grünwald, Andreas : Solidarität oder « Sozialkitt » Münster, unveröffentlichtes Manuskript, S. 35 -91

⁴²⁷ Kampmann-Grünwald unterscheidet den liberal-individualistischen Ansatz (Ebd. S.17), der bei der Suche nach gutem Leben der Einzelnen ansetzt von konservativen, kommunitaristischen und republikanischen Ansätzen, die z. B. die Erneuerung der Sozial- und Familienkultur anstreben (konservativer Ansatz S. 18) , neue Formen der Sozialität und sozialen Infrastruktur anstreben (kommunitaristischer Ansatz S.19) oder ein neues Verständnis von « Bürgergesellschaft » anstreben (republikanischer Ansatz S.20).

⁴²⁸ Ebd. S.87 -131

⁴²⁹ Zit. n. Behr / Liebig / Rauschenbach: Das Ehrenamt in empirischen Studien, Stuttgart 1998, S. 18

⁴³⁰ So z.B. Wendt, Wolf Raimo: Bürgerschaft und zivile Gesellschaft. Ihr Herkommen und ihre Perspektiven. in: Ders. (Hg): Zivilgesellschaft und soziales Handeln, Freiburg i. Br., 1996, S.13-77, insbes. S.56

⁴³¹ Keupp, Heiner: Handeln in Gemeinschaft als Quelle der Selbstverwirklichung – für einen bundesrepublikanischen Kommunitarismus, in: Stiftung Mitarbeit (Hg): Solidarität inszenieren, Bonn 1997, S. 28

⁴³² Vgl. Sutor, Bernhard: Kleine politische Ethik, Bonn 1997, S. 91

⁴³³ Diözesanrat der Katholiken in der Diözese Augsburg : Das Ehrenamt in den Pfarrgemeinden. Augsburg 2004

rung des Lebens der Pfarrgemeinde durch ehrenamtliches Engagement, da Ehrenamtliche einerseits durch persönliche Kontakte und Lebensbezüge glaubwürdig die Anliegen des Evangeliums im Alltag leben und gegenüber ihren Mitmenschen vertreten können und so das kirchliche und gesellschaftliche Gefüge menschlicher machen. Darüber hinaus tragen die vielfältigen Begabungen mündiger Christen und die direkten Beteiligung verschiedenster Gruppen am Leben der Pfarrgemeinde und an gemeinsamen Entscheidungen zur Lebendigkeit des Pfarreilebens bei. Diese ehrenamtliche Mitarbeit kann allerdings nur durch Offenheit und kooperative Seelsorge auf Dauer gesichert werden.

Diese verschiedenen Aussagen machen einerseits ein Misstrauen gegenüber staatlicher und kirchlicher Überversorgung und Bevormundung deutlich, andererseits setzen sie bei der Bereitschaft zur Mitgestaltung und bei den Begabungen und sozialen Bezügen der Einzelnen an, die sie als Bereicherung und Verlebendigung des Gemeinwesens und der Kirche betrachten. So sind die unterschiedlichen Formen des freiwilligen Engagements sowohl in der öffentlichen Wahrnehmung als auch für die Engagierten selbst eine gute Möglichkeit sich aktiv zu beteiligen, Gesellschaft und Kirche nach eigenen Vorstellungen mitzugestalten. Das freiwillige Engagement ist eine gute Möglichkeit um wichtige Prinzipien der christlichen Sozialethik wie Subsidiarität, Solidarität und Gemeinwohlorientierung aktiv zu verwirklichen. Andere Zugänge sehen durch zunehmende Individualisierung und Flexibilisierung auch die unterschiedlichen Formen des persönlichen Engagements im Schwinden begriffen. Sie gehen davon aus, dass sich ehrenamtliches Engagement in Gesellschaft und Kirche nicht automatisch von selbst einstellt und deshalb auf Dauer die Gefahr besteht, dass Organisationen, Kirche und Gesellschaft nicht mehr selbstverständlich auf diese „Ressource“ zurückgreifen können. Otto Haug plädiert deshalb dafür, dass Bürgerengagement als notwendige und erwünschte soziale, politische und kulturelle Kompetenz „zukünftig wie Lesen- und Schreibenlernen gesellschaftlich organisiert werden“⁴³⁴ muss. Wird Haugs Forderung ernst genommen, wären verstärkte Anstrengungen sowohl des Staates, der Kirchen, des Bildungssystems aber auch anderer Träger gefordert, um Menschen einerseits zu motivieren sich einzubringen bzw. ihnen neue Zugänge der Beteiligung zu ermöglichen. Kritisch angefragt werden muss allerdings, ob gerade die in der Kritik stehenden gesellschaftlichen „Großsysteme“ geeignet sind neues Vertrauen zu schaffen und motivierend zu wirken oder ob es anderer Formen bedarf.

Kostensparnis im Sozialstaat und Möglichkeit der beruflichen Qualifikation

Da sowohl die öffentliche Hand auf kommunaler -, Landes- und Bundesebene wie auch die Kirchen verstärkt mit finanziellen Problemen zu kämpfen haben, wird auch aus diesem Grund das Ehrenamt wieder neu entdeckt. Erscheint es doch als Möglichkeit die sozialen Standards zu halten und die explodierenden Kosten in den Griff zu bekommen. Von den Professionellen wird diese Entwicklung sehr kritisch begleitet, denn „in der aktuellen Sozialstaatsdebatte wiederum werden mit Blick auf real zu beobachtende Abbau-, Privatisierungs- und Deregulierungsstrategien wohlfahrtsstaatlicher Leistungen Befürchtungen artikuliert, dass mit einer verstärkten Förderung ehrenamtlichen Engagements eine Einschränkung sozialstaatlicher Rechtsansprüche und ein Abbau professioneller Angebote, Dienste und Mitarbeiter(innen)gruppen einhergehen könnte. Das Ehrenamt - als vermeintlich kostengünstigere Alternative für das in Finanznot geratene Gemeinwesen - erscheint als Instrument zum Abbau qualitativer und personeller Standards“.⁴³⁵ So bestimmt die Sorge um Einschnitte im sozialen Netz und eine Verschlechterung der Versorgung die Diskussion. Rita Süssmuth sieht die „erneute Diskussion um Stärkung und Aufwertung des Ehrenamts...eng verknüpft mit der Sozialstaatskrise, der knapper werdenden

⁴³⁴ Haug, Otto: Das soziale Lernen muss neu organisiert werden, in: Blätter der Wohlfahrtspflege (1994), H.6, S. 113

⁴³⁵ Zit. n. Behrer / Liebig / Rauschenbach: Das Ehrenamt in empirischen Studien, Stuttgart 1998, S. 18

Erwerbsarbeit und dem Zuwachs an frei verfügbarer Zeit...⁴³⁶ Es werden zwei gegenläufige Bewegungen deutlich, die eng miteinander verknüpft sind. Einerseits führt die Krise des Sozialstaates zu einem Abbau von bezahlter Arbeit im sozialen Bereich und dem Bereich der Jugendhilfe, andererseits gibt es eine Trennung⁴³⁷ von existentieller Sicherung und beruflicher Qualifikation, durch die verschiedenste Umstrukturierungsprozesse in der sozialen Arbeit und dem Abbau bzw. der Umwandlung von Normalarbeitsverhältnissen in diesen Bereichen, die von den Betroffenen auf vielfältige Weise gestaltet wird. Ehrenamt wird für die Einzelnen zur neuen Möglichkeit um berufliche Engpässe zu überbrücken, beruflich nützliche Qualifikationen zu erwerben und Kontakte zu knüpfen, die auf Dauer einen Einstieg in eine berufliche Tätigkeit ermöglichen. Persönliches ehrenamtliches Engagement ist eine der „...vielfältigen eigenständigen und neuartigen Strategien für... materielles, soziales und qualifikatorisches Überleben, die zumindest bei deutschen Akademikern bisher kaum verbreitet waren.“⁴³⁸ Auch im kirchlichen Bereich lassen sich teilweise ähnliche Entwicklungen beschreiben. Einerseits hat eine Reihe bisher ehrenamtlich Engagierter den Würzburger theologischen Fernkurs zu einer beruflichen Qualifizierung genutzt, andererseits engagieren sich Frauen und Männer mit theologischer, religionspädagogischer und sozialpädagogischer Ausbildung ehrenamtlich bzw. auf Honorarbasis in den unterschiedlichsten kirchlichen Bereichen. Im Konzept der Pfarreiengemeinschaft in der Diözese Augsburg, sind Ehrenamtliche (Pfarrgemeinderatsvorsitzende, Beauftragte für die verschiedenen Grunddienste und besondere Seelsorgebereiche, sowie VertreterInnen der Verbände) im Seelsorgeteam dem Leitungs- und Entscheidungsgremium der Pfarreiengemeinschaft mit vorgesehen und sollen die Zusammenarbeit in dieser größeren Seelsorgeeinheit mitgestalten. Bei geringerer Ausstattung an hauptamtlichem Personal, sollen so die unterschiedlichsten Aufgaben durch einen verstärkten Einsatz von Ehrenamtlichen erhalten werden. Die Träger haben es so mit sehr differenzierten, teilweise neuen Motivationslagen für ehrenamtliches Engagement zu tun. Die eine Gruppe ist jung, mit einem relativ hohen Anteil an Frauen und hat sich in einem Prozess der Antizipation mit ihrer Risikolage auf dem Arbeitsmarkt auseinander gesetzt.⁴³⁹ Sie wünscht sich die Überbrückung und zusätzliche Qualifizierung im Ehrenamt. Andere versuchen durch verstärkten Einsatz die neuen Seelsorgeeinheiten zu gestalten und vor Ort die Kontakte und Beziehungen, Anliegen und Wünsche zu bündeln und so die Arbeit weiterzuentwickeln. Eine dritte Gruppe ist vom „nachprofessionellen Diskurs“ der Sozialarbeit geprägt und trägt bewusstseinsmäßig Projekte mit, in denen die Arbeit von offener und unbürokratischer Organisation mit hohem Ermessensspielraum und geringer sozialer Kontrolle“ geprägt ist, die sie eher in „selbstorganisierten Projekten und in unbezahlter sozialer Arbeit denn in bezahlten Positionen vermutet“.⁴⁴⁰ Welche Auswirkungen eine derartige Vermischung von haupt- und ehrenamtlicher Arbeit für die jeweiligen Träger hat, wie die Rahmenbedingungen und Prozesse innerhalb der Organisationen gestaltet werden müssen, wie die einzelnen Projekte qualitativ einzuschätzen sind, lässt sich in diesem Rahmen nicht weiter ausführen. So unterschiedlich wie die drei erwähnten Beispiele sind, müssen auch die entsprechenden Ansätze zum Ehrenamt sein. Auffällig ist, dass der Diskurs in den unterschiedlichen Bereichen und Einrichtungen fast ausschließlich aus der Sicht der Träger und der Hauptamtlichen geführt wird, die Wünsche der Ehrenamtlichen werden in der Regel kaum erhoben und wenig berücksichtigt. Darüber hinaus steht der gesellschaftliche Diskurs über die Bewertung von ehrenamtlicher Arbeit im Hinblick auf die Anrechnung bei der Rente, der steuerlichen Absetzbarkeit von Unkosten, der Unfallversicherung und vieles mehr noch am Anfang. Auch die

⁴³⁶ Süssmuth, Rita: Ehrenamtliche Tätigkeit–eine lohnende Herausforderung für Männer und Frauen, in: Deutscher Caritasverband (Hg) / Boll, F. / Buschmann, E. : Ehrenamt und Selbsthilfe. Themen der Sozialarbeit Bd.2, Freiburg 1986, S. 92

⁴³⁷ Rabe-Kleberg: Wenn Beruf zum Ehrenamt wird, in: Soziales Ehrenamt, 1992, S. 91

⁴³⁸ Rabe-Kleberg: Wenn Beruf zum Ehrenamt wird, in: Soziales Ehrenamt, 1992, S. 88

⁴³⁹ Rabe-Kleberg: Wenn Beruf zum Ehrenamt wird, in: Soziales Ehrenamt, 1992, S. 89f

⁴⁴⁰ Rabe-Kleberg: Wenn Beruf zum Ehrenamt wird, in: Soziales Ehrenamt, 1992, S. 91

theologischen Fragen bzgl. des kirchlichen Amtes sind erst in den letzten Jahren angestoßen worden und noch zu keinem Ergebnis gelangt.⁴⁴¹

Für Frauen müssen diese kurz skizzierten Entwicklungen besonders kritisch beobachtet werden, da die Gefahr besteht, dass sie auf diese Weise wieder in ein traditionelles Rollenklischees des Ehrenamtes gedrängt werden und bei den Aushandlungsprozessen zur Neu- bzw. Umverteilung von sozialer und kirchlicher Arbeit im Bereich der Erwerbsarbeit leer ausgehen.⁴⁴²

1.3. Ehrenamt im Spiegel der Forschung

Bereits 2002 beschäftigte sich eine Enquete-Kommission des Bundestags intensiv mit der „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“ und beschloss zahlreiche Handlungsoptionen, unter anderem auch eine genauere Untersuchung und eine bessere Förderung des freiwilligen Engagements in der Bundesrepublik.⁴⁴³ Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) gab eine umfangreiche Untersuchung und deren regelmäßige Fortschreibung in Auftrag. So wurden 1999 und 2005 einen Freiwilligensurvey veröffentlicht.⁴⁴⁴ Die repräsentativen Untersuchungen hatten jeweils 15000 Personen einbezogen und gehören somit zu den umfangreichsten Untersuchungen zum freiwilligen Engagement. Darüber hinaus berücksichtigen auch die verschiedenen Jugendstudien⁴⁴⁵ der letzten Jahre die Engagementbereitschaft, die Motive und Werte, Organisations- und Vergemeinschaftungsformen sowie das politische oder religiöse Interesse von Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Auch ältere Studien⁴⁴⁶ beziehen das freiwillige Engagement in ihren Fragestellungen mit ein. Da eine umfassende Darstellung aller Studien und ihrer jeweiligen Ansätze den gesteckten Rahmen sprengen würde, werden im Folgenden einige für das Thema wichtigen Ergebnisse der neueren Studien im Überblick zusammengefasst.

1.3.1. Engagementquote, Engagementpotential und Rahmenbedingungen

Der Freiwilligensurvey 2005 stellt eine Steigerung der Engagementquote insgesamt von 34% auf 36% fest.⁴⁴⁷ Zusätzlich hat sich das Engagementpotential erhöht. So ist einerseits die Bereitschaft bei nicht-engagierten Jugendlichen sicher in ein freiwilliges Engagement einzusteigen von 29% auf 31% (bei jungen Frauen auf 48%) gestiegen, andererseits können sich 67% der Engagierten (bei jungen Frauen

⁴⁴¹ Vgl. dazu Zulehner / Lobinger/ Neuner: Leutepriester in lebendigen Gemeinden, Ostfildern 2003, S. 22-39

⁴⁴² Karsten, Maria-Eleonora: Die neue ehrenamtliche Arbeit – Handlungs(kompetenz) modell für Frauen?, in: Soziales Ehrenamt, 1992, S. 103f

⁴⁴³ Bericht der Enquetekommission « Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements » Opladen 2002

⁴⁴⁴ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg) : Freiwilliges Engagement in Deutschland - Freiwilligensurvey 1999- Ergebnisse der Repräsentativerhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement, Bd.3: Frauen und Männer, Jugend, Senioren, Sport, in: Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren Frauen und Jugend, Bd. 194.3, Berlin 1999 und BMFSFJ (Hg) : Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999 -2004, München 2005

⁴⁴⁵ BDKJ / Misereor (Hg): Wie ticken Jugendliche ? Sinus- Milieustudie U27, Düsseldorf 2007. Hier werden jeweils bei den unterschiedlichen Milieus die milieuspezifischen Engagementpotentiale dargestellt ; Gille, Martina / Queisser, Hannelore : Bürgerschaftliches Engagement junger Frauen und Männer, in: Cornelißen, Waltraud / Gille, Martina / Knothe, Holger / Meier, Petra / Queisser, Hannelore / Stürzer, Monika : Junge Frauen - junge Männer. Daten zu Lebensführung und Chancengleichheit, Opladen 2002, S. 205 – 256. Zentner; Manfred : Gesellschaftliche Beteiligung und politisches Bewusstsein, und Toy, Christian / Scholz, Katharina / Höllinger, Franz / Zuba, Reinhard : Die Vielfalt religiöser Einstellungen Jugendlicher, besonders die Ausführungen zum Stichwort Solidarität, in: Friesl, Christian (Hg) : Experiment Jung - Sein. Die Wertewelt österreichischer Jugendlicher, Wien 2001, S. 147-175

⁴⁴⁶ So z.B. Opaschowski, Horst, W. / Duncker, Christian: Jugend und Freizeit. Bestandsaufnahme und aktuelle Analysen zu den Themen Arbeit, Freizeit und Lebensstil in den 1990er Jahren, Hamburg 1997; Dettling, Wamfried: Ehrenamt in der Bürgergesellschaft. Ein neues Leitbild für freiwilliges soziales Engagement. Eine Konzeptstudie für die Robert Bosch Stiftung 1998; Blanke, Karen / Ehling, Manfred / Schwarz, Norbert : Zeit im Blickfeld. Ergebnisse einer repräsentativen Zeitbudgeterhebung, BMFSFJ (Hg) 1996; Institut für Demoskopie Allensbach: Allensbacher Berichte Nr.5 / 2001; die verschiedene Studien des Freizeitforschungsinstitut der British-American-Tobacco (BAT); Gaskin / Smith / Paulwitz: European Volunteering Study (EUROVOL). Ein neues bürgerschaftliches Europa. Eine Untersuchung zur Verbreitung und Rolle von Volunteering in zehn Ländern, Freiburg i. Br. 1996

⁴⁴⁷ Freiwilligensurvey 2005, S.18

72%) eine Ausweitung ihres Engagements vorstellen.⁴⁴⁸ Die Gruppe der befragten Jugendlichen (14-24 Jahre) stellen mit 36% der Engagierten und 40% der aktiv Teilnehmenden eine der größten Gruppen der Aktiven in der Bevölkerung dar.⁴⁴⁹ Die Gruppe der Nichtaktiven ist bei den Jugendlichen auf 24% gesunken und somit die kleinste Gruppe in diesem Bereich.⁴⁵⁰ StudentInnen (42%) und SchülerInnen (38%) sind bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen die aktivsten Gruppen. Von 1999 - 2004 ist auch die Anzahl der Azubis deutlich gestiegen.⁴⁵¹ Bei den jungen Erwerbstätigen finden sich weniger Engagierte als 1999⁴⁵², hier ist neben den SchülerInnen die größte Anzahl der aktiv Teilnehmenden ohne Engagement zu verzeichnen.⁴⁵³ Auch bei den Hochengagierten, die sich fünf Stunden und mehr pro Woche engagieren, liegen die Jugendlichen mit 14 % deutlich vorne. Im Freiwilligensurvey 2005 sind 26% zweimal die Woche tätig.⁴⁵⁴ Bei 64% der Jugendlichen beschränkt sich das Engagement auf eine Tätigkeit, 28% üben zwei freiwillige Tätigkeiten aus und 8% drei oder mehr.⁴⁵⁵ Jugendliche investieren mit durchschnittlich 19,6 Stunden im Monat für ihre erste Tätigkeit und 13,6 Stunden für ihre zweite Tätigkeit am meisten Zeit in ihre freiwilligen Engagements.⁴⁵⁶ Insgesamt ist 2005 eine Zunahme des freiwilligen Engagements in fast allen Altersgruppen zu beobachten. Immer noch sind Männer häufiger engagiert als Frauen.⁴⁵⁷ Doch besonders bei Mädchen und jungen Frauen und bei älteren Frauen ist eine deutliche Steigerung des Engagements zu finden.⁴⁵⁸ Auch der Arbeitsumfang wirkt sich geschlechtsspezifisch auf das freiwillige Engagement aus. Während bei den Männern mit Vollerwerbsarbeit der Umfang der freiwilligen Tätigkeit nicht zurückgeht, nimmt bei den Frauen mit zunehmender Stundenzahl die Beteiligungsquote bei den freiwillig Tätigen deutlich ab.⁴⁵⁹ Eine Ursache könnte darin liegen, dass die Beteiligung der freiwillig tätigen Männer an Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen und Hausarbeit deutlich geringer ausfällt.⁴⁶⁰ Die Zahlen haben sich zwar 2005 ein wenig angeglichen, doch Männer investieren immer noch ein deutlich höheres Zeitbudget, da sie immer noch weniger unter Doppelbelastung stehen.⁴⁶¹ Das geringere Engagement der Frauen muss deshalb einerseits im gesamtgesellschaftlichen Zusammenhang betrachtet werden, andererseits kann nicht sicher gesagt werden ob die Studien alle Bereiche des Engagements erfassen bzw. Frauen auch für sie selbstverständliche Tätigkeiten als Engagements angegeben haben.⁴⁶²

Bereits der Freiwilligensurvey von 1999 stellte fest, dass Freiwillige häufiger in Mehrpersonenhaushalten⁴⁶³ wohnen, ein mittleres / höheres Haushaltseinkommen⁴⁶⁴ und einen weitaus größeren Bekannten-

⁴⁴⁸ Zusätzlich zeigen 42% der Jugendlichen vielleicht Interesse an einem Engagement. Im Vergleich sind bei den Nichtengagierten der Gesamtbevölkerung die Zahlen von 26% auf 32% gestiegen. (Freiwilligensurvey 2005, S.15, 18, 19, 214f, S. 241)

⁴⁴⁹ Engagierte : Mädchen / junge Frauen 1999:32%, 2004:33% Jungen / junge Männer 1999:41%, 2004:38% ; aktiv Teilnehmende 1999:37% und 2005:39% (Ebd. S.66)

⁴⁵⁰ Nichtaktive: von 1999:28% auf 2005:26% Ebd. S.66

⁴⁵¹ Azubis: 1999:28%, 2005:34% (S.226)

⁴⁵² Erwerbstätige: 1999:39%, 2005:32% (S.226)

⁴⁵³ Ebd. S. 226

⁴⁵⁴ Junge Frauen mit 10% und junge Männer mit 17% (Freiwilligensurvey 1999, S. 127 und S. 169). Laut Freiwilligensurvey 2005 sind 26% der Jugendlichen zwei oder mehrmals die Woche tätig (S.117)

⁴⁵⁵ Freiwilligensurvey 2005, S. 210

⁴⁵⁶ Ebd. S. 129

⁴⁵⁷ Männer : 1999:39%, 2005:39% ; Frauen : 1999:30%, 2004:32% (2005, S.261)

⁴⁵⁸ Freiwilligensurvey 2005, S.266

⁴⁵⁹ Ebd. S. 284. Das Engagement der Schülerinnen (36%), der Familienfrauen (38%) und der Frauen mit Teilzeitarbeit (43%) liegt deutlich über dem weiblichen Durchschnitt (32%).

⁴⁶⁰ Ebd. S. 53ff Auch andere Studien bestätigen die immer noch geringe Beteiligung der Männer an Hausarbeit und Kindererziehung, vgl. Zulehner: Mannsbilder, S.73-93

⁴⁶¹ Freiwilligensurvey 2005, S. 262

⁴⁶² Freiwilligensurvey 1999, S. 169

⁴⁶³ Freiwilligensurvey 1999, S. 52f. Der Freiwilligensurvey wertet die detaillierten Zahlen als Indiz dafür, dass freiwillige Tätigkeit in Familien stärker ausgeprägt ist. (Ebd. S. 52) Außerdem wird festgestellt, dass bei den Frauen ein überdurchschnittlicher Teil neben der freiwilligen Tätigkeit noch zusätzlich „gesellschaftlich relevante“ Aufgaben im Bereich der Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen übernimmt und so einen vergleichsweise höheren gesellschaftlichen Beitrag leistet als andere Bevölke-

kreis⁴⁶⁵ haben. Dieser Trend setzt sich 2005 fort. Viele der freiwillig engagierten Frauen und Männer haben einen mittleren bzw. höheren Bildungsabschluss⁴⁶⁶. Viele erwachsene Freiwillige sind in mittleren bzw. höheren beruflichen Positionen erwerbstätig.⁴⁶⁷ Bei Jugendlichen sind 2005, der Bildungsabschluss⁴⁶⁸, die Größe des Bekanntenkreises⁴⁶⁹ und die Kirchenbindung⁴⁷⁰ die höchsten Variablen für freiwilliges Engagement.⁴⁷¹ Dies bedeutet, dass die soziale und kulturelle Einbindung für das Engagement eine wichtige Rolle spielt.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die Freiwilligen in der Regel wirtschaftlich und sozial abgesichert sind, über mehr soziale Kontakte verfügen und in der Regel auch in anderen Bereichen des Lebens „erfolgreich“ sind. Im Vergleich zu den Nichtaktiven sind sowohl im Jugend- als auch Erwachsenenbereich die Engagierten stärker mit der Kirche verbunden.⁴⁷² „Eine starke Bindung zur Kirche wirkt sich stets günstig auf die Freiwilligenarbeit aus.“⁴⁷³ Der Beteiligungsgrad der kirchlich gebundenen Frauen lag mit 42% deutlich über dem der kirchlich nicht oder gering gebundenen Frauen (23%). Bei den Männern war von dieser Gruppe mehr als die Hälfte aktiv, dagegen nur 32% mit schwacher Kirchenbindung.⁴⁷⁴

1.3.2. Engagementfelder, Anforderungen und Organisationsstrukturen

Der Freiwilligensurvey verzeichnet bei Jugendlichen eine Zunahme des Engagements in den klassischen Bereichen. „Jugendliche sind 2004 häufiger aktiv in den Bereichen Sport, Schule und Kirche. Freiwilliges Engagement ist ebenfalls vermehrt im Rahmen von Kirche und Schule festzustellen und darüber hinaus in der außerschulischen Jugendarbeit, damit also in den traditionellen Bereichen und Einrichtungen, die sich spezifisch der Jugendarbeit widmen. Abgenommen hat das Engagement im Bereich von Freizeit und Geselligkeit.“⁴⁷⁵ Es lassen sich deutliche Unterschiede im Engagement von Mädchen und jungen Frauen und Jungen und jungen Männern feststellen. Während bei Männern immer noch der Sport mit 45% die unangefochtene Nummer eins ist, ist bei Frauen in diesem Bereich ein Rückgang (von 35% auf 31%) festzustellen. Eine deutliche Steigerung können dagegen bei Mädchen und jungen Frauen die Bereiche: Schule (von 20% auf 24%), Religion und Kirche (von 17% auf 21%) und Kultur und Musik (von 13% auf 17%) verbuchen.⁴⁷⁶ Bei den Frauen insgesamt ist ebenfalls ein deut-

rungsgruppen. (Ebd. S. 54). Es könnte aus diesen Zahlen aber auch auf eine traditionellere Rollenverteilung in den Haushalten der freiwillig Engagierten geschlossen werden

⁴⁶⁴ Ebd. S. 49f. Mit zunehmendem Haushaltseinkommen steigt auch die prozentuale Anzahl der freiwillig Engagierten. Günstigere Einkommensverhältnisse sind also für eine freiwillige Tätigkeit förderlich.

⁴⁶⁵ Ebd. S. 64. Der größere Bekanntenkreis geht auch mit einem größeren sozialen Netzwerk einher, in dem die freiwillig Tätigen selbst Unterstützung erhalten (94% der freiwillig tätigen Frauen geben an, dass sie auf die Hilfeleistung von Verwandten zurückgreifen können. Sie selbst leisten Anderen ebenfalls Hilfe / Frauen 82%; Männer 80%)

⁴⁶⁶ 39% der Frauen und 30 % der Männer haben einen Realschulabschluss, 23% der Frauen und 26% der Männer haben ein Hochschulreife, während freiwillig Engagierte mit Hauptschulabschluss nur mit durchschnittlich 20% vertreten sind. Der Freiwilligensurvey stellt fest : « Je höher der Schulabschluss, desto höher ist auch der Anteil der freiwillig Tätigen. » (Ebd. S. 56)

⁴⁶⁷ Eine überwiegende Anzahl der freiwillig Tätigen sind Angestellte (Frauen 71%, Männer 46%). Selbstständige (Frauen 6%, Männer 14%), BeamtInnen (Frauen 8%, Männer 13%) und ArbeiterInnen (Frauen 10%, Männer 20%) sind bei den freiwillig Tätigen deutlich geringer vertreten. (1999, S.57)

⁴⁶⁸ So sind nur 22% der Jugendlichen mit niedrigem Bildungsabschluss engagiert, aber 43% mit hohem Abschluss bzw. Hoher Bildungsaspiration. (Freiwilligensurvey 2005, S. 225)

⁴⁶⁹ 46% der Engagierten und 34% der Aktiven ohne Engagement geben an, über eine sehr großen Freundes- und Bekanntenkreis zu verfügen. (Ebd. S. 228)

⁴⁷⁰ „Bindung an Konfession und Kirche bedeutet häufig neben der Nähe zu Religion und Glauben die Einbindung in das soziale Geschehen innerhalb einer Gemeinde...Der Zusammenhang zwischen Engagement und Kirchenbindung ist 2005 auch nachweisbar, aber etwas schwächer ausgeprägt. Generell hat die Kirchenbindung bei Jugendlichen seit 1999 zugenommen bzw. ist stärker geworden.“ (Freiwilligensurvey 2005, S. 226f)

⁴⁷¹ Freiwilligensurvey 2005, S. 228, 230f

⁴⁷² Freiwilligensurvey 1999, S. 51

⁴⁷³ Ebd. S. 51

⁴⁷⁴ Ebd. S. 51

⁴⁷⁵ Freiwilligensurvey 2005, S. 205

⁴⁷⁶ Ebd. S. 241

licher Zuwachs in den Bereichen: Kultur und Musik, Soziales, Schule und Kindergarten, Kirche und Religion sowie Jugend und Bildung zu verzeichnen.⁴⁷⁷ Teilweise gibt es auch eine Zunahme von weiblichem Engagement in klassisch männlichen Engagementbereichen. So können Feuerwehr und Rettungsdienste einen weiblichen Zuwachs (von 3% auf 8%) verzeichnen. Gegenläufig ist die Entwicklung im Bereich der Politik, wo die bisher schon geringe weibliche Beteiligung (von 4% noch auf 3%) zurückging, während sich bei den männlichen Jugendlichen immer noch 7% in diesem Bereich engagieren. „Seit 1999 ist (*auch*) die Zahl der jungen weiblichen Engagierten in Vorstands- und Leitungsfunktionen weiter gesunken“⁴⁷⁸, während bei den jungen Männern jeder dritte Engagierte angibt eine Leitungs- oder Vorstandsfunktion auszufüllen. „Dies kann man interpretieren als hierarchische Verschlechterung der Position junger Frauen, wobei auch möglich ist, dass die jungen Frauen sich nicht nach diesen Positionen drängen. Ämter und Vorstandspositionen sind charakteristisch für das traditionelle Ehrenamt, das stärker hierarchisch strukturiert ist.“⁴⁷⁹

Die klassische Organisationsform für freiwilliges Engagement ist immer noch mit großem Abstand der Verein (49%). Darüber hinaus ist bei den ersten Tätigkeiten eine Zunahme von Initiativen und Projekten (7%), sowie von selbstorganisierten Formen (8%) des Engagements zu verzeichnen. Im Bereich von Schule spielte sich 2004 knapp die Hälfte des Engagements in Projekten und Initiativen ab.⁴⁸⁰ Auch im Rahmen der Kirche und der Religionsgemeinschaften gab es eine deutliche Steigerung des Engagements (von 10% auf 25%), häufig handelt es sich bei Jugendlichen in diesem Bereich allerdings um die zweite freiwillige Tätigkeit; bei der ersten Tätigkeit ist die Tendenz bei Jugendlichen (14-24 Jahre) leicht rückläufig (15% auf 12%), während bei jungen Erwachsenen 25+ Jahre eine leichte Steigerung zu verzeichnen ist (13% auf 15%).⁴⁸¹ Während insgesamt die Organisationsform der Verbände leicht rückläufig ist, bleibt sie im Bereich der Kirche auf gleichem Niveau, bei den Vereinen gibt es sogar eine leichte Steigerung (4% auf 5%), ebenso bei den selbstorganisierten Formen (1% auf 2%). Im Verhältnis zu anderen Bereichen sind diese Organisationsformen aber im kirchlichen Bereich nur sehr gering verbreitet, sie machen insgesamt nur 10% aus.

Die überwiegende Anzahl der Jugendlichen (68%)⁴⁸² ist für Kinder und Jugendliche engagiert: junge Frauen (68%) und jungen Männer (59%),⁴⁸³ es nehmen aber inhaltlich definierte Bereiche ohne spezielle Zielgruppe zu. Jugendliche sehen deutlich gestiegene Anforderungen an freiwilliges Engagement. Obenan stehen hierbei der Umgang mit Menschen, Sozialkompetenz, hohe Einsatzbereitschaft, gefolgt von Belastbarkeit, Organisationstalent, Fachwissen und Führungsqualitäten⁴⁸⁴. Beide Geschlechter gewichten die Anforderungen aber unterschiedlich. Während die Frauen vor allem die Fähigkeit „mit Menschen gut umgehen zu können“ hervorheben, betonen junge Männer stärker Kompetenz und Führungsqualitäten. Beide Geschlechter sehen zusätzlich eine gestiegene Anforderung an Fachwissen.⁴⁸⁵ Im Vergleich zu den Erwachsenen zeigt sich, dass auch bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen die ganze Bandbreite der Tätigkeitsinhalte zu finden ist. Pädagogische Betreuung und Gruppenleitung gehören ebenso zum Spektrum der Tätigkeiten, wie Beratung, Öffentlichkeitsarbeit, Fundraising und Verwaltungsarbeiten.⁴⁸⁶ In manchen Bereichen findet eine Differenzierung nach Alter

⁴⁷⁷ Ebd. S.275

⁴⁷⁸ Freiwilligensurvey 2005, S. 204

⁴⁷⁹ Ebd. S.242

⁴⁸⁰ Ebd. S.222

⁴⁸¹ Freiwilligensurvey 2005, S.221

⁴⁸² Ebd. S.144

⁴⁸³ Freiwilligensurvey 1999, S.171

⁴⁸⁴ Freiwilligensurvey 2005, S.250

⁴⁸⁵ Freiwilligensurvey 2005, S. 241, 251

⁴⁸⁶ Vgl. ebd. S.252

statt. So übernehmen oft eher die Älteren bzw. Vorstandsmitglieder die repräsentativen Aufgaben, während die Jüngeren über die Organisation von Veranstaltungen und über praktische Tätigkeiten allmählich in die pädagogische Arbeit und dann in die Verantwortlichenrolle hineinwachsen. Darüber hinaus zeigt sich neben der Differenzierung nach Alter auch eine Differenzierung nach Geschlecht. Es hat sich im Freiwilligensurvey 2005 „das typische Tätigkeitsprofil der Männer bestätigt: ‚organisieren, repräsentieren, führen‘ bzw. das der Frauen: ‚helfen, betreuen, beraten‘. In diesem Zusammenhang ist das Engagement der Frauen auch weiterhin erheblich öfter auf konkrete Personen bezogen, vor allem auf Kinder und Jugendliche bzw. ältere Menschen.“⁴⁸⁷ Es kann zusammenfassend gesagt werden, dass Frauen immer noch stärker familienbezogene und soziale Ehrenämter wahrnehmen, während Männer häufiger in leitenden, berufsrelevanten und prestigefördernden Bereichen engagiert sind.⁴⁸⁸

1.3.3. Motivations- statt Organisationsbindung

Die verschiedenen Jugendstudien⁴⁸⁹ der letzten Jahre zeigen alle ein sinkendes Vertrauen in die klassischen Institutionen (Parteien, Kirchen, Gewerkschaften...) auf. Dagegen genießen staatliche Institutionen wie z.B. die Schulen und Bildungseinrichtungen, Polizei und Gerichte, aber auch nichtstaatlichen Organisationen wie Umwelt-, Menschenrechts- und Tierschutzgruppen großes Vertrauen.⁴⁹⁰ Die österreichische Jugendwertestudie deutet diese Entwicklung im Rahmen der Individualisierung von Jugendlichen, „es geht um den persönlicher Bezug, um die persönliche Betroffenheit, um den gesellschaftlichen Kontakt...weniger um die weit entfernt empfundenen gesellschaftserklärenden Systeme“⁴⁹¹. Die großen Institutionen, die traditionell das Engagement in der Gesellschaft geprägt haben, verlieren somit bei Jugendlichen immer mehr an Bedeutung. Mädchen und junge Frauen wenden sich tendenziell noch stärker den nichtstaatlichen Organisationen und selbstorganisierten Formen des Engagements zu als Jungen und junge Männer. Auch die unterschiedliche Gestaltung des Selbstbilds und des Lebensstils von jungen Frauen und Männern wirkt sich auf die Engagementbereitschaft unterschiedlich aus. Beide Geschlechter übertragen ihre Art der Verarbeitung des täglichen Lebens auch auf den politischen Bereich. „Mädchen und junge Frauen wollen in einem sozial sicheren und harmonischen Gemeinschaftsgefüge leben, in dem sie sich wohl fühlen und in dem sie aufgehoben sind. Sie haben aus diesem Grund eine große Distanz zu den organisierten Strukturen von Parteien und Verbänden, in denen konkurrenzbezogen um Macht und Einfluss gerungen wird.“⁴⁹² Diese Entwicklung geht mit einem kontinuierlich rückläufigen Trend des Interesses aller Jugendlichen an Politik einher. So zeigen die verschiedenen Shell-Jugendstudien einen Rückgang des politischen Interesses von 55% im Jahr 1984 auf 34 % im Jahr 2002 bei den 15-24 jährigen Jugendlichen und jungen Erwachsenen.⁴⁹³ Bei den weiblichen Befragten zwischen 12-25 Jahren äußerten nur 23 % ein starkes Interesse für Politik im Gegensatz zu 37% der männlichen Befragten. Gerade einmal 35% würden ganz sicher an Wahlen teilnehmen, weitere 37%

⁴⁸⁷ Ebd. S.262

⁴⁸⁸ Freiwilligensurvey 1999, S. 109

⁴⁸⁹ Fischer, Arthur : Engagement und Politik, in: 12.Shell Jugendstudie, Jugend '97, Jugendwerk der Deutschen Shell (Hg) Gesamtkonzeption: Fischer, Arthur./ Münchmeier, Richard, Opladen 1997, S. 303 - 342 ; Fischer, Arthur, Jugend und Politik, in: 13. Shell Jugendstudie, Jugend 2000, Gesamtkonzeption: Fischer, Arthur / Fritsche, Yvonne / Fuchs - Heinritz, Werner / Münchmeier, Richard, Opladen 2000, S. 261 - 282; Schneekloth, Ulrich : Demokratie ja - Politik, nein? in: 14. Shell Jugendstudie, Jugend 2002, Gesamtkonzeption: Hurrelmann, Klaus / Albrecht, Matthias, Frankfurt 2002, S. 91 -133; Bütow, Birgit : Jugend im politischen Umbruch, in: Hoffmann -Lange, Ursula (Hg) : Jugend und Demokratie in Deutschland, DJI - Jugendsurvey 1, Opladen 1995, S. 85 -107 ; Gille, Martina / Krüger, Winfried, Politische Orientierungen, in: dies. (Hg) Unzufriedene Demokraten. Politische Orientierung der 16- bis 29 jährigen im vereinigten Deutschland. DJI - Jugendsurvey 2. Opladen 2000, S. 205 – 265 ; Zentner; Manfred : Gesellschaftliche Beteiligung und politisches Bewusstsein, in: Friesl, Christian (Hg) : Experiment Jung-Sein. Die Wertewelt österreichischer Jugendlicher, Wien 2001, S. 147-175

⁴⁹⁰ Vgl. 14. Shell-Jugendstudie, S.41. Auch die Österreichische Jugend-Wertestudie 1999/2000 bestätigt diesen Trend (vgl. Zentner: Gesellschaftliche Beteiligung und politisches Bewusstsein, in: Friesl: Experiment Jung-Sein, Wien 2001, S. 158

⁴⁹¹ Ebd. S.158

⁴⁹² 14. Shell-Jugendstudie, S. 41

⁴⁹³ Vgl. 14. Shell-Jugendstudie, S. 92

nur „wahrscheinlich“. Allerdings wird die Demokratie als Staatsform (74% West / 59 % Ost) generell als gute Staatsform betrachtet.

Alle empirischen Studien der letzten Jahre zeigen, dass das Engagementpotential nicht zurückgegangen ist, doch die Motivationen haben sich verschoben. Mit zunehmendem Alter zeigt sich eine Zunahme der aufgabenbezogenen Engagementmotive, während die gemeinschaftsbezogenen Engagementmotive tendenziell bei den Jüngeren stärker zu finden sind.⁴⁹⁴ Demgegenüber sieht Roth eine Verschiebung der Motivation⁴⁹⁵ im sozialen Bereich, weg von einer Orientierung am Gemeinwohl hin zur Orientierung an eigenen Bedürfnissen. Der Freiwilligensurvey bestätigt diese Tendenz besonders bei Jugendlichen. Bei ihnen erreicht die Interessensorientierung mit 51% der Engagierten den höchsten Wert von allen Altersgruppen, aber auch die gemeinwohlorientierte Motive nehmen leicht zu (von 19% auf 21%), während die geselligkeitsorientierten Motive deutlich abnehmen.⁴⁹⁶ So muss bei Jugendlichen im Bereich des freiwilligen Engagements von einer neuen Kombination aus Interessens- und Gemeinwohlorientierung ausgegangen werden. Hierbei wird die Möglichkeit Gesellschaft im Kleinen mitzugestalten als reizvoll gesehen, wohingegen die Bereitschaft Aufgaben zu übernehmen, weil sie getan werden müssen, deutlich abnimmt. Rückläufig ist somit ein traditionelles Dienst- und Verpflichtungsgefühl zugunsten des Ansatzes an den eigenen Erfahrungen, der eigenen Betroffenheit und den eigenen Gestaltungswünschen. Damit wandeln sich natürlich auch die Ansprüche der Ehrenamtlichen an ihre Einsatzfelder. Neue Ehrenamtliche wählen die Aufgaben, die sie übernehmen wollen selbst aus und legen auch Zeit und Umfang ihres Engagements fest. Sie wollen ihre Kenntnisse und Erfahrungen einbringen und nicht nur Vollzugspersonen sein, die Beschlüsse von oben umsetzen. Nicht mehr die feste Bindung an einen Verband und die Konzentration auf einen Träger ist ausschlaggebend, die Träger werden vielmehr flexibel ausgewählt, je nach Möglichkeit der Verwirklichung der eigenen Interessen. In der Regel ist damit auch die Erwartung verbunden, im Engagement eigene Verantwortung und eigene Entscheidungsmöglichkeiten zu haben. „Indem weitaus mehr Menschen als früher Subjekte ihrer eigenen Engagementbereitschaft sein wollen, pochen sie mit weitaus größerem Nachdruck auf Freiwilligkeit, Flexibilität hinsichtlich Zeit, Ort und Tätigkeit sowie auf individuelle Sinnhaftigkeit. Die einstigen Mithelfer fordern heute Mitgestaltungsmöglichkeiten.“⁴⁹⁷

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass ein großer Teil der Jugendlichen auch weiterhin bereit ist sich für Andere oder für eine Sache zu engagieren, sie wollen aber auch einen persönlichen „Gewinn“ aus diesem Engagement ziehen: z.B. Spaß, die Möglichkeit mit sympathischen Menschen zusammen zu kommen, anderen Menschen zu helfen und etwas für das Gemeinwohl zu tun oder die Möglichkeit die eigenen Erfahrungen und Kenntnisse zu erweitern, eigene Interessen zu vertreten und das Gefühl etwas gestalten zu können, anerkannt und gebraucht zu werden.

1.3.4. Zugangswege, -hindernisse und Einstiegshilfen

Der Freiwilligensurvey unterscheidet zwischen internem und externem Engagementpotential. Bei Jugendlichen bestehen in beiden Bereichen Steigerungsmöglichkeiten. Die verschiedenen Bereiche müssen aber gesondert betrachtet werden. „43% aller Engagierten, die älter als 24 Jahre sind, haben nach Ergebnissen des aktuellen Freiwilligensurveys im Alter zwischen 6 und 20 Jahren erstmals eine freiwillige Tätigkeit übernommen... Dies heißt, dass die Wahrscheinlichkeit für Engagement im späteren Leben größer ist, wenn man sich bereits frühzeitig engagiert. Die Bedeutung des frühen Hineinwachsens in

⁴⁹⁴ Freiwilligensurvey 2005, S. 101

⁴⁹⁵ Zit. n. Roth, A. Rainer: Das Ehrenamt. in: Bayerischen Landeszentrale für politische Bildungsarbeit (Hg) : Freiwilliges unbezahltes Bürgerengagement in einer pluralistischen Gesellschaft, München 1997, S. 76

⁴⁹⁶ Freiwilligensurvey 2005, S.110, 246

⁴⁹⁷ Roth, A. Rainer: Freiwillige halten Verbände fit, in: Neue Caritas (2000) 2, S. 9

freiwilliges Engagement und damit der sozialisatorische Effekt des Engagements sind also nicht zu unterschätzen.⁴⁹⁸ Viele engagierte Jugendliche haben bereits durch ihre Eltern oder im engeren Familienkreis bereits die Erfahrung von ehrenamtlichem Engagement gemacht. Einerseits kann mit Jugendlichen gerechnet werden, denen ehrenamtliches Engagement aus dem familiären Kontext bereits bekannt und positiv besetzt ist. Bei ihnen kann von differenzierteren Vorstellungen über die Anforderungen, Chancen und Schwierigkeiten des ehrenamtlichen Engagements ausgegangen werden. Andererseits gibt es Jugendliche, die keine diesbezügliche Sozialisation haben, denen ehrenamtliches Engagement aus dem näheren Umfeld unbekannt ist. Diese Jugendlichen können in der Regel nicht auf Vorerfahrungen zurückgreifen. Es ist deshalb davon auszugehen, dass ihre Vorstellungen eher undifferenziert, vielleicht sogar teilweise falsch sind. Die jeweiligen Träger müssen deshalb Konzepte entwickeln, wie sie der zweiten Gruppe einen Zugang zu und eine Einführung in eine freiwilligen Tätigkeit ermöglichen können. Dies bedeutet, dass geeignete Felder für den Einstieg gesucht werden müssen, die jeweilige Tätigkeit und die Motivationen der Interessierten abgeglichen werden müssen und eine Einführung, Schulung und Begleitung erfolgen muss. Die Träger sind gefordert Prozesse und Inhalte, die bisher selbstverständlich waren, neu zu bedenken und die damit verbundenen Chancen, Gestaltungs- und Entwicklungsmöglichkeiten gut zu kommunizieren.

Eine Studie⁴⁹⁹ des Bezirksjugendrings Schwaben in Kooperation mit dem Lehrstuhl für Marketing der Universität Augsburg erhob in einer Vorstudie 430 Fragebögen zum Ehrenamt und wertete die Ergebnisse bezüglich der Möglichkeiten GruppenleiterInnen zu gewinnen und das Ehrenamt attraktiver zu machen aus. Die Erhebung ergab, dass Imagekampagnen geeignet sind um einerseits den Bekanntheitsgrad der jeweiligen Jugendverbände zu steigern und andererseits um Jugendliche auf die Angebote aufmerksam zu machen und zur Teilnahme zu motivieren. Um Verantwortliche zu gewinnen stellten sie sich als nicht geeignet heraus. In der Studie wurde festgestellt, dass andere Faktoren wichtiger sind, so z.B. mehr Mitspracherechte und eine größere Anerkennung durch den Verband und das Deutlichmachen der Möglichkeiten zur persönlichen Weiterentwicklung. Die Aktivierung des internen Engagementpotential und des Engagementpotentials im nahen Umfeld des Verbandes waren effektiver, da ein wesentlich höheres Interesse an einer GruppenleiterInnen Tätigkeit im Verband festgestellt wurde.⁵⁰⁰ Deutlich wurde ebenfalls, dass im ländlichen Bereich das Interesse größer ist als in Großstädten, bei Mädchen und Frauen größer als bei Jungen und Männern und bei Jugendlichen aus Familien, die ebenfalls engagiert sind, größer als bei Nichtaktiven.⁵⁰¹ Als wichtig erachtet wurde auch die persönliche Anfrage und Ermutigung, sowie eine faire Zusammenarbeit mit Erwachsenen im Verband. Gewünscht wurden eine bessere öffentliche Darstellung des Engagements und eine bessere Information zu den Tätigkeiten sowie die Möglichkeit zum Erfahrungsaustausch mit Jugendlichen, die bereits eine solche Tätigkeit ausüben. Die zwei kritischen Punkte der besseren öffentlichen Wahrnehmung und Anerkennung des Engagements und einer besseren Information über Zugangswege und Gelegenheiten zum Engagement werde auch im Freiwilligensurvey immer wieder angemahnt.⁵⁰² Die Studie und die anschließende Kampagne machten deutlich, dass Verbände offensiv die Leitungsentwicklung vorantreiben müssen, was auch einer Weiterentwicklung der Werbung, der Kontaktaufnahme mit Interessierten und einer Überprüfung der eigenen Abläufe und Gepflogenheiten bedarf.

Der Freiwilligensurvey 1999 hatte negativ hervorgehoben, dass Mädchen und Frauen deutlich seltener als Jungen und Männern zur Übernahme von Verantwortung motiviert werden, in diesem Bereich

⁴⁹⁸ Freiwilligensurvey 2005, S.250

⁴⁹⁹ Bezirksjugendring Schwaben : Abschlussbericht « Imagekampagne für ehrenamtliche JugendleiterInnen, Günzburg 1999.

⁵⁰⁰ Bezirksjugendring Schwaben : Imagekampagne, 1999, S.10f

⁵⁰¹ Ebd. S.11

⁵⁰² Freiwilligensurvey 2005, S. 257

zeichnete sich 2004 eine Verbesserung ab. So gaben 51% der Mädchen und jungen Frauen an, dass sie gefragt bzw. angeworben worden waren, 47% hatten sich selbst um eine verantwortliche Tätigkeit bemüht.⁵⁰³ Die Ermutigung von Mädchen und junge Frauen durch Dritte hat gegenüber 1999 also deutlich zugenommen, allerdings üben Mädchen und junge Frauen immer seltener ein Amt aus in das man gewählt werden muss⁵⁰⁴. Eine Projekt der PSG für zur Förderung von Frauen in Leitungsfunktionen machte deutlich, dass „das Bekenntnis am Interesse einer Führungsposition schnell als ‚outen‘ erlebt wird und sich bei den Kandidatinnen die Befürchtung breite machte, dass eine Teilnahme an diesem Leitungswochenende Konsequenzen haben könnte, ein Amt auch tatsächlich übernehmen zu müssen“⁵⁰⁵. So wurde ein unverbindliches Hineinschnuppern erschwert. Auch eine Untersuchung der KJG⁵⁰⁶ im Rahmen des Aktionsprogramms „Ehrenamt“ des Bayrischen Jugendrings, das die sensible Phase der Kandidatinnengewinnung in den Blick nahm, bestätigt Hindernisse in dieser Phase. Die geführten Interviews machten deutlich, dass es oft tief verwurzelte Bilder und Klischees sind, die die Kandidatur von Mädchen und Frauen erschweren. Es wurde z.B. deutlich, dass die Annahme vorherrschte, dass Diözesanvorsitzende alle im Umkreis von Augsburg wohnen müssen, dass nur Mädchen und Frauen in Frage kämen, die schon vorher auf der Diözesenebene aktiv waren und über die dort gefassten Beschlüsse und Arbeitsweisen bereits informiert sind. Darüber hinaus wurde deutlich, dass Mädchen und Frauen sich länger mit dem Gedanken einer Kandidatur befassen und sich mit anderen besprechen wollen, da sie sich oft selbst das Amt nicht zutrauen. Eine gute Einarbeitung von Neuen anzubieten, wurde deshalb als besonders wichtig erachtet. Um eine Verbesserung der Kandidatinnensuche zu erreichen wurde ein Reader für Wahlausschüsse⁵⁰⁷ entwickelt, der die Aufgaben dieses Gremiums, Arbeitsvorschläge und Ideen zur Gewinnung von KandidatInnen enthält.

Die Frage nach den Zugangswegen macht deutlich, dass einerseits an den Motivationen der Interessierten angesetzt werden muss, andererseits aber auch Rahmenbedingungen geschaffen werden müssen, die ein Hineinwachsen in die Arbeit ermöglichen und unterstützen. Darüber hinaus darf auch die öffentliche Wahrnehmung der Jugendverbandsarbeit nicht aus den Augen verloren werden, da die Alltagsästhetik und das Image bei Jugendlichen wichtige Ein- oder Ausschlusskriterien sind.

1.4. Frauen in Funktionen des „sozialen und politischen Ehrenamtes“

1.4.1. Geschichtliche Entwicklung des sozialen und politischen Ehrenamtes

Um die Ausformungen des „Ehrenamtes“ in der Bundesrepublik zu verstehen und dessen unterschiedliche Entwicklungen im Bezug auf Männer und Frauen, ist es notwendig, die Geschichte mit zu berücksichtigen. Nur sie kann deutlich machen, wie sich das heutige Verständnis von Ehrenamt und seine starke Ausfaltung im deutschen „Verbändewesens“ entwickelte.

„Bereits im Mittelalter bekleideten Fürsten und Adelsherren an den weltlichen und kirchlichen Höfen, in Gilden und Bruderschaften „Ehren-Ämter“, die ihnen Privilegien, Macht und Ansehen verschafften.“⁵⁰⁸ Auch die Ständeordnung des 15./16. Jahrhunderts kennt Ämter, die wir in unserem heutigen Sinne als öffentlich-ehrenamtlich bezeichnen könnten, wie z.B. das Amt des „Armenvogts“. Die Wohltätigkeit und der Einsatz für die Gemeinschaft waren geprägt durch die christliche Tradition der Nächstenliebe und

⁵⁰³ Ebd. S.241

⁵⁰⁴ Ebd. S. 243

⁵⁰⁵ MOVA LISA. Motivationskampagne für Leitungsfrauen in Spitzenämtern. Kooperation des Instituts für Jugendarbeit Gauting mit der Pfadfinderinnenschaft St. Georg, Gauting 2000, S. 20

⁵⁰⁶ Das Projekt « Einmal wär's mir fast passiert » untersuchte die Motivationen von jungen Frauen für die Kandidatur und die internen Abläufe des Verbandes, sowie die Bilder, die mit dem Amt verbunden werden.

⁵⁰⁷ KJG LAG Bayern : Wa(h)l in Sicht. Reader zur Unterstützung verbandlicher Wahlausschüsse, München

⁵⁰⁸ Notz, Gisela: Frauen im sozialen Ehrenamt, Freiburg im Breisgau 1989, S.297

die soziale Verpflichtung aufgrund der Standeslehre⁵⁰⁹. Die wichtigste Ausformung dieser Hilfeleistung war das Armenwesen, das sich mit der Zeit weg von der privaten und kirchlichen Wohltätigkeit hin zu einer öffentlichen Verwaltung durch die Stände entwickelte. Eine weitere Ausprägung erhielt das Ehrenamt durch die 1808 erlassene preußische Ständeordnung. Sie zielte die Integration des erstarkten städtischen Bürgertums in den absolutistischen Staat an, in dem sie dem Bürgertum das Angebot der Selbstverwaltung der lokalen Angelegenheiten machte. Das Ehrenamt war also administrativ / politisch, das Bürgertum sollte die lokalen Angelegenheiten selbst regeln und es war Amt im Sinne der Ausübung öffentlicher Gewalt. Es war in dieser Form den Männern vorbehalten, da es an den Status des Vollbürgers gebunden war, der den Frauen nicht zuerkannt wurde.⁵¹⁰ Durch das Ebersfelder System (1.1.1853) wurde die Armenfürsorge als Teil der kommunalen, öffentlichen Verwaltung in die Hände der männlichen Bürger gelegt.⁵¹¹ Die Armenpfleger im Ebersfelder System hatten die Kontrollfunktion und die Macht über die Verteilung der Gelder und übernahmen die damit verbundenen administrativen Aufgaben. Die Armen wurden aufgesucht, das System war lokal begrenzt und auf den Einzelfall bezogen und es sollte erzieherisch wirken. Es ist das erste System zur „Säkularisierung der kirchlichen Armenpflege“.⁵¹² Die öffentliche Wohlfahrtspflege wurde durch die „Bündelung von ehrenamtlicher Arbeit, Individualisierung, Dezentralisierung und Vermeidung von Dauerleistungen systematisch reorganisiert.“⁵¹³ Durch „symbolische Partizipation, d.h. durch eine Art der Beteiligung an gesellschaftlichen Aufgaben, die nicht durch demokratische Strukturen bestimmt sind, wurden so Ausgleichsmechanismen zwischen gesellschaftlichen Schichten geschaffen, gleichzeitig aber die bestehenden Grenzen stabilisiert, in dem den Gruppen unterschiedliche Rollen zugewiesen wurden. Symbolische Partizipation ist entscheidender Bestandteil der Ideologie des Ehrenamtes und fungiert als „Quasi-Geld“. So meint der Begriff ähnliches wie der alte Begriff der Ehre, der ebenfalls die gesellschaftliche Stellung der Betroffenen stärkte.⁵¹⁴ Erst im 19. Jh. verändert sich durch die Entwicklung der Sozialgesetzgebung das administrative soziale Ehrenamt, da die Verteilung der Gelder und deren Kontrollfunktion an die öffentliche Verwaltung übertragen wurde. Die eigentlichen Betreuungsfunktionen entwickeln sich weiter zum sozialen Ehrenamt und teilweise später zur professionellen Sozialarbeit. Im sogenannte „Frankfurter System“ integrierte das Armenamt die privaten Vereine in die Arbeit, in dem es gezielt Aufgaben delegierte und die Vereine dann subventionierte.⁵¹⁵ Es zeigt sich an diesen Beispielen, dass es schon am Beginn des „Dritten Sektors“ in der Bundesrepublik eine Zusammenarbeit von Staat und Vereinen gab. Sowohl die Wohlfahrt- als auch die Jugendverbände und kirchliche Jugendarbeit sind heute noch so organisiert. Die Jugendverbände bewegen sich als freie Träger der Jugendhilfe in einem Spannungsfeld zwischen staatlich delegierten und gesetzlich geregelten Aufgaben der Jugendhilfe und dem eigenen Anspruch der Selbstorganisation und Interessensvertretung von Jugendlichen, sowie dem Spannungsfeld von Absicherung der eigenen Arbeit durch staatliche Förderung und der teilweisen ökonomischen Abhängigkeit von öffentlichen Geldern und Entscheidungen. Dies führt zu einem Spagat zwischen

⁵⁰⁹ vgl. Pankoke, Eckehart: „Ehre“, „Dienst“ und „Amt. Zur Programmgeschichte „ehrenamtlichen Engagements“, in Müller / Rauschenbach: Soziales Ehrenamt, S. 207 -222; Sachße, Christoph: Ehrenamtlichkeit, Selbsthilfe und Professionalität. Eine historische Skizze, in: Müller / Rauschenbach: Soziales Ehrenamt, S. 51-56; Hieber Astrid: Der Wandel des Ehrenamtes: WzM 44 (1992) S.2-10

⁵¹⁰ Henke, Ursula: Die soziale Rolle von Frauen

⁵¹¹ Sachße, Christoph: Ehrenamtlichkeit, S. 53; Sachße, Christoph / Tennstaedt, Florian: Geschichte der Armenfürsorge in Deutschland: vom Spätmittelalter bis zum Ersten Weltkrieg, Stuttgart, Berlin, Köln, Mainz 1980, S. 28-30

⁵¹² Hanke, Ursula: Die soziale Rolle von Frauen

⁵¹³ Tennstedt, Florian / Sozialgeschichte der Sozialpolitik in Deutschland, Göttingen 1981, S. 96; vgl. Sachße, Christoph / Tennstaedt, Florian, Geschichte der Armenfürsorge in Deutschland – Vom Spätmittelalter bis zum 1. Weltkrieg, Stuttgart u.a. 1981

⁵¹⁴ Backes, Gertrud: Frauen und soziales Ehrenamt. Zur Vergesellschaftung weiblicher Selbsthilfe, Augsburg 1987, S. 21

⁵¹⁵ Vgl. Sachße : Freiwilligenarbeit und Wohlfahrtskultur in historischer Perspektive, 2000, S. 79

Selbstbestimmung und Selbstorganisation einerseits und der Wahrnehmung subsidiärer sozialstaatlicher Aufgaben und den damit verbundenen Rechten und Pflichten andererseits.

1.4.2. Die geschichtliche Entwicklung des Ehrenamtes und die Frauen

Bis 1908 war das preußische Vereinsgesetz in Kraft, das Frauen und Jugendlichen unter 18 Jahren politische Aktivitäten im Rahmen von Vereinen verbot. Das hatte vor allem Auswirkungen auf die Frauen aus dem Bürgertum und die proletarischen Frauen und führte zu einer geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung. Die Lebensbereiche waren in einen öffentlichen und privaten, produktiven und reproduktiven Bereich des Lebens aufgeteilt.⁵¹⁶ „Die bürgerliche Frau wurde zum Statussymbol für den Mann, beruhend auf der strengen arbeitsteiligen Trennung von leistungsmäßigem Erwerb (Aufgabe des Mannes) und repräsentativer Darstellung der erreichten gesellschaftlichen Position (Aufgabe der Frau). Die soziale Vermittlung der gesellschaftlichen Position und die soziale Abgrenzung gegenüber anderen Schichten erfolgte in Form des demonstrativen Müßigganges oder des demonstrativen Konsums.“⁵¹⁷ Schon in den Modellen des 18./19.Jh. wurden die sozialen und karitativen Dienste und Hilfen häufig von den Frauen der „ehrenbeamteten“ Männer geleistet. Frauen ergänzten als freiwillige Hilfskräfte die Ehrenämter der Männer. Sie verrichteten die unmittelbare barmherzige Arbeit in den Hospizen, Klöstern und Gemeinden, indem sie Menschen aufnahmen und versorgten.⁵¹⁸ Im Bürgertum des 19./20Jh. entsprach es den gesellschaftlichen Erwartungen, dass die Frauen ehrenamtlich tätig wurden, neben den repräsentativen Aufgaben war das karitative Engagement als einziges standesgemäß vertretbar. „Die Wohltätigkeit ist eine der größten Pflichten der vornehmen Frau“.⁵¹⁹ Soziales Engagement auch in der Öffentlichkeit auszuüben wurde außerdem durch das Konzept der ‚geistigen Mütterlichkeit‘ legitimiert, wonach das Wesen der Frau durch Hilfsbereitschaft, Nächstenliebe und Aufopferungswillen etc. geprägt war. Die Zeitschrift ‚caritas‘ von 1905/06 schrieb: „Das Frauenherz ist opferwillig und verlangt nach Opfern, es ist auf Opfer angelegt, für solche fähig und in ihnen glücklich, Frauenleben ist vorwiegend Leben für andere, -möchte es wenigstens sein, - Frauenarbeiten Arbeiten für andere!... Sich hinopfern für andere, das ist Frauenwunsch, für andere bangen, für andere sorgen, für andere unglücklich sein, für andere den bitteren Kelch leeren, das alles vermag die hochgesinnte Frau.“⁵²⁰ Bevorzugt empfohlen wurden der persönliche Weg zu den Armen und die direkte Linderung der Not. Bereits kritisch gesehen wurden Formen des Fundraising, wie z.B. Bazare, Tanzveranstaltungen oder Konzerte, da sie Öffentlichkeit verlangen und dadurch die Wohltäterinnen ins Rampenlicht treten lassen und die Eitelkeit fördern.⁵²¹ Die öffentliche Rede von Frauen wurde ganz ausgeschlossen, einerseits weil sie als Grenzüberschreitung der Frauen auf männliches Terrain betrachtet wurde, andererseits weil die Meinung bestand, dass Frauen nichts Wichtiges zu sagen hätten. Auch im privaten Kreis wurde ein Gespräch über Politik oder Religion in Gegenwart von Frauen als unangemessen betrachtet und ein Themenwechsel empfohlen.⁵²² Themen dieser Art wurden für Frauen als unweiblich und abartig betrachtet. Der Einfluss dieser Art der Ratgeberliteratur auf die weibliche Sozialisation und Identität darf nicht unterschätzt werden. Den Frauen wurden mit Definitionen dieser Art für ihr Engagement nur ein sehr enger klar definierter Aktionsradius eröffnet, der es ihnen unmöglich machte sich auf ein als „politisch“

⁵¹⁶ Henke, Ursula : Die soziale Rolle von Frauen

⁵¹⁷ Henke, Ursula : Die soziale Rolle von Frauen

⁵¹⁸ Notz, Gisela: Frauen im sozialen Ehrenamt, S.17

⁵¹⁹ Bruck-Auffenberg, Natalie: Die Frau comme il faut. Die vollkommene Frau, Wien / Leipzig / Berlin/Stuttgart 1911, S. 133

⁵²⁰ Zit. N. Hilpert, K.: Caritas und Sozialethik. Elemente einer theologischen Ethik des Helfens, Paderborn 1997, S. 127

⁵²¹ Schrott, Karin : «Vor allem hüte sie sich vor allem Augenfälligen –in Kleidung und Benehmen»: Reglementierungen für die « Frau im öffentlichen Leben » im deutschen Kaiserreich, in : Huber-Sperl, Rita (Hg) : Organisiert und engagiert, Königsstein / Taunus, S.318f

⁵²² Spemanns goldenes Buch der Sitte, 1913, vgl. Schrott, S. 331f

deklariertes und damit den Männern vorbehaltenes Handlungsfeld zu begeben. Einen begrenzten Handlungsspielraum eröffnete ihnen das Vereinswesen der Frauenvereine. „Die Aneignung des Handlungsmodell >Verein< war eine der wenigen Möglichkeiten überhaupt, die räumliche Enge und Isolation des Hauses zu überwinden, in begrenztem Maße an >bürgerlicher Öffentlichkeit< zu partizipieren und weibliche Anliegen überindividuell zu vertreten. Der kollektive Zusammenschluss und das gemeinsame Aktivwerden unterlief die dichotome Trennung in eine öffentliche und private Sphäre.“⁵²³ Um den Rahmen darzustellen, in dem Frauenvereine sich inhaltlich bewegten, unterscheidet Huber-Sperl vier Eckpunkte: „Erstens der Wille, kollektiv und aktiv einen Beitrag zum gesellschaftlichen Wohl zu leisten; zweitens der darüber hinausgehende Anspruch als Frauenverein über die bloße materielle Hilfeleistung oder eine männliche Aktivitäten unterstützende Form des Wirkens hinaus, direkt auf Moral, Kultur und Politik Einfluss zu nehmen; drittens das Bestreben auf dem Wege der Vereinsgründung die Lebensbedingungen und den Status von Frauen zu verbessern und viertens schließlich das Ziel mittel- oder langfristig die Gleichberechtigung von Frauen herbeizuführen.“⁵²⁴ Darüber hinaus ermöglichte die Vereinsarbeit den Frauen neue Kontakte zu knüpfen und zusätzlich zu ihrem familiären Alltag in einem gewissen Rahmen gesellschaftlich tätig zu werden. Die Vereinstätigkeit war teilweise Ersatz für eine eigene Berufstätigkeit und ermöglichte den Zugang zum öffentlichen Raum und zu öffentlichen Rollen und erweiterte so in einem begrenzten Maße den Handlungsspielraum. „Vereinsfrauen sammelten neue Erfahrungen, eigneten sich Fähigkeiten an, die sie ansonsten nicht hätten entwickeln können, übten sich im Umgang mit Politik und öffentlichen Instanzen.“⁵²⁵ In den Ratgebern bestand kein Zweifel, dass leitende Aufgaben und die Verwaltung der Gelder in den Vereinen den Männern zukamen. In kirchlichen Vereinen kam dem Präses diese Rolle zu, in liberalen Vereinen wurde oft eine Mischform gefunden, die Männern die Protokoll- und Kassenführung übertrug aber die sonstige Vereinsarbeit den Frauen überließ. Nur die kämpferisch-emanzipatorischen Vereine lehnten eine Beteiligung der Männer ab.⁵²⁶

1.4.3. Auswirkungen der Geschichte auf das Bild des Ehrenamtes heute

In der Geschichte lässt sich eine geschlechtsspezifische Aufteilung des Ehrenamtes feststellen, die Frauen vor allem die praktischen Tätigkeiten und das „soziale Ehrenamt“ und Männer das „politische Ehrenamt“ und die damit verbundenen repräsentativen Pflichten zuordnet.

Für die Arbeit stellt sich die Frage, ob diese geschlechtsspezifischen Arbeitsteilungen noch nachwirken, sei es in den persönlichen Schwerpunkten, die gesetzt werden oder in den gesellschaftlichen und kirchlichen Rollenzuschreibungen und Arbeitsaufteilungen, die Frauen bei der Übernahme eines Amtes vorfinden.

Mit der Übernahme eines ehrenamtlichen Leitungsamtes übernehmen Frauen ein politisches Ehrenamt. Sie verlassen damit den ihnen bisher zugeschriebenen Bereich der praktischen Tätigkeit, der Bildung und des Sozialen und stoßen in ein bisher klassisch männlich besetztes Aufgabenfeld vor. Deshalb soll ein besonderes Augenmerk auf die Aufteilung der Aufgaben in den jeweiligen Vorständen und die Frage der politischen Einflussnahme und Repräsentation gerichtet werden. Wie sind Frauen im Verhältnis zu Männern in den entsprechenden Funktionen vertreten? Wie werden die entsprechenden Bereiche von der jeweiligen Frau ausgestaltet? Wie geht es Frauen in Gremien, die früher nur von Männern geprägt waren?

⁵²³ Huber-Sperl, Rita: Organisiert und engagiert. Vereinskultur bürgerlicher Frauen im 19. Jahrhundert in Westeuropa und der USA, Königsstein /Taunus 2002, S. 42 in Anlehnung an Appelt, Erna : Geschlecht, Staatsbürgerschaft, Nation. Politische Rekonstruktion der Geschlechterverhältnisse in Europa, Frankfurt 1999, S.12

⁵²⁴ Huber-Sperl : Organisiert und engagiert. S. 13

⁵²⁵ Ebd. S.19

⁵²⁶ Schrott, in : Huber-Sperl, S. 334

Das Frauenvereinswesen hat ja zu seiner Entstehungszeit Mitte des 19. Jh. zumindest in einem begrenzten Maße für Frauen neue Handlungsspielräume eröffnet. Darüber hinaus bahnte das Ehrenamt in manchen Bereichen einer Erwerbsarbeit von Frauen den Weg (so z.B. in der Hauswirtschaft, im Sozialwesen, in der Kranken- und Altenpflege, in der Seelsorge und im Dienstleistungsbereich – um nur einige zu nennen). Wie steht es heute mit weiblichen Ehrenämtern? Zementieren sie eher traditioneller weibliche Rollen oder eröffnen sie auch heute jungen Frauen neue Handlungsspielräume? Kritisch müssen auch Bestrebungen betrachtet werden, die unter dem Deckmantel der Zivilgesellschaft und des Bürgerschaftlichen Engagements wieder Erwerbsarbeitsbereiche aus Kostengründen auf Ehrenamtliche verlagern wollen, ohne die Prinzipien von Selbstorganisation, Freiwilligkeit und Beteiligung bei der Auswahl und Gestaltung der Inhalte zu berücksichtigen.

Noch heute ist die geschichtliche Entwicklung des Ehrenamtes wirksam in der strukturellen Einbindung des klassischen Ehrenamtes in gesamtgesellschaftliche Aufgaben und den damit verbundenen Strukturen. Im Jugendbereich sind die Jugendverbände als freie Träger der Jugendhilfe anerkannt und übernehmen im Rahmen des Jugendhilfegesetzes eigenständig Aufgaben der Erziehung und Jugendbildung. Auch in der Kirche haben die Verbände in der Bundesrepublik einen eigenen Status, der sich über viele Jahrzehnte entwickelt hat und an das deutsche Vereinsrecht angeglichen ist. Es stellt sich die Frage inwieweit diese Einbindung des Ehrenamtes in staatliche und gesellschaftspolitische Aufgaben noch bei den Agierenden bewusst ist? Welche Rolle das Ehrenamt heute in einer zivilen Gesellschaft und in der Kirche spielt und wie eigenständig es gesehen wird? Wie wird heute die „symbolische Partizipation“ im Ehrenamt gestaltet? Wird der Anspruch bewusst vollzogen oder wirkt er nur unbewusst nach? Neben der symbolischen Partizipation übernahm in der Geschichte das Ehrenamt Aufgaben, die von Kommune oder Staat nicht bewältigt oder vernachlässigt wurden. Die Engagierten setzten so eigene Akzente und gestalteten Gesellschaft in ihrem Sinne mit, sie füllten aber auch Lücken, die staatlicherseits eröffnet wurden. Heute stellt sich deshalb die Frage, ob ein Ehrenamt auf Dauer zufriedenstellend ist, wenn es nur als „Lückenfüller“ agiert und nicht die gesellschaftlichen Regeln an sich mit beeinflussen kann.

2. Das Projekt „Lustvoll im Amt“ im BDKJ Diözesanverband Augsburg

2.1. Die Ausgangssituation

2.1.1. Bildungsarbeit und Politik zur Frauenförderung

Ursprünglich hatten einzelne Verbände entweder nur Frauen oder Männer als Zielgruppe oder gliederten sich in einen Mädchen- und Frauenverband und einen Jungen- und Männerverband auf, der jeweils strukturell und inhaltlich eigenständig war. Die Mädchen und Frauenarbeit nahm die Anliegen ihrer jeweiligen Zeit auf und machte entsprechende Bildungsangebote. Nach dem Krieg standen die religiöse, berufliche und hauswirtschaftliche Bildung sowie die Vorbereitung auf Ehe und Familie im Vordergrund. Sie war ab 1958 durch einen eigenen Etat im Bundesjugendplan abgesichert. Allmählich kamen weitere Felder hinzu, wie z.B. die Ausbildung für das von der Frauenjugend angeregte Freiwillige Soziale Jahr FSJ. „Bei der Zusammenarbeit von Frauen und Männern steht die Frauenjugend im Schatten der Mannesjugend und wird benachteiligt. Öffentlichkeitswirksame Aktionen und die Finanzen sind hier unter anderem wunde Punkte... generell mangelt es an emanzipatorischen Erfahrungsfeldern, Beispielen und Argumentationsstrukturen. Nicht zuletzt aus dieser Erfahrung der Benachteiligung sichert die Frauenjugend konsequenter als die Mannesjugend ihre eigenen Räume ab. Sie besitzt eine eigene Gremienstruktur, die gut ausgebaut ist und 1962 in die Bundesordnung aufgenommen wird. Schon Jahre vorher

setzt Bundesführerin Hauser eine Etattrennung für die Posten durch, die nicht den gemeinsamen Aktivitäten von Mannes- und Frauenjugend dienen.⁵²⁷ Ende der 60er Anfang der 70er Jahre begannen viele Verbände koedukativ zu arbeiten. Während davor die Bildungsarbeit weitgehend in geschlechtshomogenen⁵²⁸ Gruppen stattfand und auch viele Angebote nur für Mädchen oder Jungen konzipiert waren, wurden in den koedukativ arbeitenden Verbänden zunehmend die Gemeinsamkeiten betont. In der Bundesordnung 1971 wird auch die strukturelle Trennung von Mannes- und Frauenjugend aufgehoben. Mit Beginn der zweiten Frauenbewegung in den 80er Jahren⁵²⁹ erlebte die geschlechtsspezifische Bildungsarbeit wieder einen neuen, jetzt auch emanzipatorisch ausgerichteten Aufschwung. So wurden von Mädchen und Frauen z.B. Themen wie weibliche und männliche Rollenbilder und Sprache, Frauen und Berufsbilder, Frauen in Leitungsfunktionen, Frauen und Macht, Frauen und Sexualität, Gewalt gegen Frauen und Selbstverteidigung, sowie Fragen der feministischen Theologie und Spiritualität aufgegriffen. Als Ergebnisse und Weiterentwicklung dieser inhaltlichen Auseinandersetzungen entstanden eine ganze Reihe von Regeln und Strukturen, die auch in den Satzungen und Geschäftsordnungen verankert wurden. Sie hatten die Zielsetzung eine gerechte Beteiligung von Mädchen und jungen Frauen und Jungen und jungen Männern an der Arbeit der Verbände zu gewährleisten. So wurden die Vorstandsmodelle verändert, die klassischen Vorstandsmodelle (Vorsitzende, Vorsitzender und Priester) wurden weiterentwickelt und in vielen Verbänden durch ein paritätisch besetztes Vorstandsmodell ersetzt (z.B. zwei/drei weibliche und zwei/drei männliche Vorsitzende wovon einer der männlichen Vorsitzenden der Priester ist). In vielen Verbänden wurde ein eigener Frauen- und Männerkonferenzteil bei den Delegiertenversammlungen in der Satzung verankert. Auf BDKJ Bundesebene gibt es seit 1982 wieder eigene zunächst informelle Treffen stimmberechtigter Frauen und 1987 tagt nach siebzehnjähriger Pause zum ersten Mal wieder die BDKJ-Bundesfrauenkonferenz als satzungsmäßiges Organ. In vielen Geschäftsordnungen wurde das Prinzip „Redefluss im Reißverschluss“⁵³⁰ oder die Möglichkeit des Geschäftsordnungsantrags auf geschlechtsgetrennte Beratungen oder Abstimmungen verankert. Viele Verbände hatten auf der Diözesanebene Frauen- und Männerarbeitskreise, die sich um die geschlechtsspezifische Bildungsarbeit bemühten und Frauen- und Männerbesinnungstage anboten. Es gab u.a. Frauenfeste, Frauenwochenenden, Frauentage, Frauen-Jobbörsen. Auf BDKJ-Diözesanebene wurden gemeinsame Anliegen gebündelt und teilweise gemeinsame Frauenbildungsveranstaltungen durchgeführt. Darüber hinaus fanden z.B. in der Diözese Augsburg regelmäßig Gespräche zwischen verantwortlichen Frauen in der Jugendarbeit und Politikerinnen des Regierungsbezirks Schwaben statt. Auf der Vertretungsebene wurden beim Bayrischen Jugendring und Bezirksjugendring Schwaben Geldmittel für geschlechtsspezifische Bildungsarbeit erkämpft und gemeinsam mit anderen Jugendverbänden Projekte initiiert.⁵³¹ Darüber hinaus wurde gefordert auch bei der Evaluation der Regelfördertöpfe für Jugendbildung und Mitarbeiterbildung stärker geschlechtsspezifische Gesichtspunkte zu berücksichtigen. In den 90er Jahren waren viele Frauen, die inzwischen in den Verbänden Verantwortung übernommen hatten, noch von Erfahrungen einer lebendigen geschlechtsspezifischen Arbeit geprägt. Sie waren aber mit nachwachsenden jüngeren Frauen konfrontiert, die Benachteiligung von

⁵²⁷ Schwab, Martin : Kirchlich Kritisch Kämpferisch : Würzburg 1994, S. 59 und 61

⁵²⁸ Bereits 1968 wurden die ersten Konzepte der Mädchenarbeit entwickelt und in der Bildungsarbeit dafür eigene pädagogische Methoden eingesetzt.

⁵²⁹ Im BDKJ Augsburg wird ein emanzipatorischer Ansatz der Bildungsarbeit und politischen Arbeit im Jahr 1984 aufgegriffen.

⁵³⁰ Es werden hierbei geschlechtsgetrennte Redner- und Rednerinnenlisten geführt, im Wechsel kommen Frauen und Männer zu Wort.

⁵³¹ So entsteht mit großem Engagement des BDKJ Diözesanverbandes z.B. beim Bezirksjugendring Schwaben ein „Mädchenmobil“ mit einer hauptamtlichen Sozialarbeiterin, das von Kommunen, Kirchengemeinden, Verbänden oder Schulen angefordert werden kann und vor Ort zu den unterschiedlichsten Themen Mädchenspezifische Angebote macht. Im Cafe Schülertreff des BDKJ –Stadtverbandes Augsburg wird drei Jahre ein „Mädchenprojekt“ verankert, das sich vor allem um benachteiligte Mädchen beim Übergang von Schule zum Beruf kümmert.

Frauen negieren und teilweise die schwer erkämpften Errungenschaften in den Satzungen mit der Begründung, sie seien nicht mehr benachteiligt und könnten sich problemlos Gehör verschaffen, wieder abschaffen wollten oder abschafften. Mögliche Ursachen für diese Entwicklungen könnten in folgenden Themenkomplexen liegen:

- in zunehmender Entpolitisierung und Individualisierung junger Frauen,
- in veränderter Prioritätensetzung bzgl. der Inhalte von Jugendarbeit,
- in einem Jugendarbeits-Generationen-Problem: die „Töchter“ emanzipieren sich von ihren „Müttern“
- in der Ungleichzeitigkeit - viele Frauen haben sich erst mit Anfang zwanzig mit Fragen der Geschlechtergerechtigkeit befasst und nicht im Jugendalter,
- im Mangel an Erfahrung von Benachteiligung und der damit verbundenen Ablehnung der „Opferrolle“,
- im Wunsch aus eigener Anstrengung und Leistung etwas zu erreichen und nicht auf Grund von Quotierungen, Satzungen und Geschäftsordnungen,
- im Fehlen strategisch, politische Ziele und deren Durchsetzung in der eigenen Lebensplanung.

Die Ursachen können individuell divergieren. In Rahmen dieser Arbeit können die auftretenden Phänomene nur beschrieben aber die Ursachen nicht umfassend geklärt werden.

Immer wieder wurde versucht durch mädchen- und frauenpolitische Forderungen Abhilfe zu schaffen. Gefordert wurden z.B. die gleichberechtigte Beteiligung von Mädchen und Frauen auf allen Ebenen in Kirche, Wissenschaft, Politik und Gesellschaft, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Männer und Frauen, eine eigenständige Mädchen- und Frauenbildungsarbeit und die Überprüfung der Mädchen und Frauenbilder.

2.1.2. Frauen als Mandatsträgerinnen in den Jugendverbänden

Ausgangspunkt des Projektes war die Feststellung, dass die Mitgliedsverbände des BDKJ zwar durch ihre Bildungsangebote und Aktivitäten Mädchen und junge Frauen ansprechen konnten, dass aber trotz paritätischer Vorstandsmodelle laut Satzung, Frauen in den Leitungsstrukturen nicht immer gleich stark vertreten waren. Frauen waren zwar in allen Verbänden in den Schulungsteams und inhaltlichen Arbeitskreisen auf Diözesanebene stark engagiert, doch die Plätze der weiblichen Vorsitzenden in den Vorstandschaften waren häufiger vakant und die Verweildauer von Frauen in diesen „Ehrenämtern“ war kürzer als die der jungen Männer. Aktive Frauen zeigten wenig Interesse an einer Kandidatur für ein Vorstandsamt und viele Frauen, die ein Amt innehatten, beklagten sich über hohe Anforderungen und hohe Belastung. Auch die Aufgabenverteilung in den Vorständen ließ oft auf geschlechtsspezifische gremieninterne Rollen- und Zuständigkeitsverteilungen schließen. Mädchen und junge Frauen waren in den verbandlichen Entscheidungsgremien und der Jugendringstruktur in der Minderheit, hatten deshalb bereits quantitativ weniger Möglichkeiten ihre Interessen zu vertreten und weniger Gelegenheiten zur Sprache zu kommen.⁵³² Da viele Verbände⁵³³ in den Jugendringen mit jungen Männern vertreten waren, sahen sich die wenigen Frauen der kirchlichen und gewerkschaftlichen Jugendverbände in den Jugendringen dem Druck ausgesetzt, in vielen Projekten oder Arbeitskreisen dabei zu sein um deren paritätische Besetzung zu gewährleisten. Da mit Appellen und Forderungen keine Änderungen erreicht werden konnten, war es notwendig, die Ursachen für diese Entwicklungen zu untersuchen und nach geeigneten Veränderungsmöglichkeiten zu suchen. Es wurde deshalb im Rahmen des Aktionsprogramms zum Eh-

⁵³² Vgl. Mädchen und Frauen in der Jugendarbeit in Bayern, BJR 1993

⁵³³ In vielen Jugendringen sind die Sport-, Trachten-, Musikverbände oder Rettungsdienste, aber auch teilweise die offene Jugendarbeit traditionell durch Männer vertreten.

renamt des bayrischen Jugendrings ein Projekt „Lustvoll im Amt“ beantragt, das diese Fragestellungen aufgreifen und bearbeiten sollte. Das Projekt „Lustvoll im Amt“ des BDKJ richtete sich einerseits an Frauen in Leitungsämtern der Mitgliedsverbände und Untergliederungen des BDKJ Diözesanverbandes Augsburg auf der mittleren Ebene der Verbände und auf der Diözesanebene, andererseits bearbeitete es die veränderten Rahmenbedingungen dieser Leitungsfunktionen.

2.1.3. Herausforderungen für ehrenamtliche Leitungen als Ausgangspunkt

Die Jugendarbeit und natürlich besonders die Leitungen der Jugendverbände müssen sich mit stark gewachsenen und in vielen Bereichen umfangreicher gewordenen Anforderungen an ehrenamtliche Jugendarbeit auseinandersetzen. So ist Jugendarbeit - wie viele andere Bereiche auch - einerseits einem zunehmenden Professionalisierungsdruck⁵³⁴ ausgesetzt, andererseits muss sie sich neuen Anforderungen stellen, wie z.B. dem Wegfall bzw. Brüchigwerden von gewachsenen Strukturen wie Familien oder sozialen Milieus, die bisher Jugendliche und Jugendarbeit unterstützt haben. Diese Unterstützung muss nun von anderen Einrichtungen z.B. der Jugendhilfe übernommen werden. Darüber hinaus leiden auch Jugendverbände unter der zunehmenden Kritik an Institutionen⁵³⁵ und haben in ihren Reihen Jugendliche, die mit den unterschiedlichsten Problemlagen⁵³⁶ zu kämpfen haben.

Sowohl die GruppenleiterInnen vor Ort als auch die Leitungen der Verbände auf Bezirks-/ Kreisebene bzw. Diözesanebene müssen sich den neuen Herausforderungen stellen und durch gezielte Formen der Weiterbildung und Praxisbegleitung in ihren Aufgaben unterstützt werden, bzw. als Diözesanleitungen die geeigneten Maßnahmen ergreifen um ihre Verantwortlichen und Gruppen vor Ort zu unterstützen.

Darüber hinaus wirken sich auch die verschiedensten gesellschaftlichen Entwicklungen auf die Arbeit der Jugendverbände aus und führen zu Veränderungen. Einerseits wird in vielen Bereichen der Erwerbsarbeit und der Ausbildung hohe Flexibilität und Mobilität erwartet, andererseits bieten sich aber auch neue Möglichkeiten durch Austausch, Auslandssemester oder Arbeitseinsätze, Projekte oder Blockschulungsmaßnahmen. In der Jugendarbeit muss immer häufiger mit ständigen Wechsels gelebt werden, da die Biographien Jugendlicher immer schnelleren Veränderungen unterworfen sind. Die Verantwortlichen wechseln häufiger und die kontinuierliche Arbeit⁵³⁷ wird schwieriger. Das langsame Hineinwachsen in Verantwortung ist in manchen Bereichen nicht mehr so einfach möglich. Während noch in den Achtzigerjahren die Vorstände auf Orts-, Kreis- und Diözesanebene in der Regel eine gute Mischung aus neuen und erfahrenen Vorstandsmitgliedern aufwiesen und für die Neuen eine langsame Einführung möglich war, kann nicht mehr überall von dieser Möglichkeit ausgegangen werden. Teilweise wechselt nach einer Amtszeit der komplette Kreis- oder Diözesanvorstand und in bestimmten Bereichen der Diözese ist selbst die kontinuierliche Arbeit vor Ort gefährdet, da kaum noch Ausbildungsmöglichkeiten vorhanden sind, eine Abwanderung schon sehr früh beginnt und die Jugendverbände nur schwer Verantwortliche gewinnen können. Es kann nicht mehr selbstverständlich auf gewachsene Traditionen zurückgegriffen werden. Jugendarbeit muss immer mehr mit Brüchen leben lernen und Möglichkeiten eröffnen, die ein Engagement in begrenztem Umfang erlauben. Darüber hin-

⁵³⁴ Der Jugendarbeits-, Bildungs- und soziale Bereich hat seit Mitte der 70er Jahre eine zunehmende Professionalisierung erfahren. Dies kann einerseits an den gestiegenen Zahlen von Hauptamtlichen festgemacht werden, aber auch an erhöhten Anforderungen zum Erhalt von Fördermitteln. Gerade im Verlauf der 90er Jahre hielten verstärkt Instrumente der Qualitätssicherung in der Jugendarbeit Einzug, die auch vor der ehrenamtlichen Jugendarbeit nicht Halt machen.

⁵³⁵ Vgl. Kap. II.2.1.5. ; 3.1.4. ; III. 1.3.2. und 1.3.3.

⁵³⁶ Die Problemlagen reichen von familiären Problemen (Scheidungs- und Problemkinder ; Einzelkinder, die nicht gelernt haben sich in eine Gemeinschaft einzufügen usw.), Schwierigkeiten in der Schule, Jugendarbeitslosigkeit, ethnischen Problemen bis zu Drogen oder Gewaltproblemen und Konsummentalität. Diese zunehmenden Schwierigkeiten stellen hohe Anforderungen an die jeweiligen GruppenleiterInnen.

⁵³⁷ In vielen Jugendverbänden waren bzw. sind wöchentliche Treffen der Jugendgruppen oder Arbeitskreise einer der tragenden Bestandteile der Arbeit und ermöglichen eine kontinuierliche pädagogische Arbeit und das langsame Hineinwachsen in Verantwortung.

aus haben die Jugendverbände bereits damit begonnen nach neuen Ansätzen und Formen der Jugendarbeit zu suchen und sie umzusetzen.

Diese Entwicklungen erfordern von den Verantwortlichen eine große Sensibilität für die jeweiligen „Zeichen der Zeit“ und ein hohes Maß an Leitungskompetenz um die geeigneten Maßnahmen im Verband auch umzusetzen. Es wird deshalb immer wichtiger frühzeitig geeigneten Jugendlichen die Weiterentwicklung zu ermöglichen, sie schrittweise an Verantwortung zu beteiligen. Eine gute Ausbildung kann GruppenleiterInnen oder neuen Vorständen einen guten Start in ihr Amt zu ermöglichen.

Darüber hinaus wird es notwendig sein neue Leute bzw. QuereinsteigerInnen zu gewinnen und zu qualifizieren, die nicht auf eine eigene Entwicklung und eigene Erfahrungen im Jugendverband zurückgreifen können, die von Mitgliedschaft in einer Gruppe über die schrittweise Übernahme von Verantwortung bis zur Wahl in eine Leitungsposition reicht.

Um diese neuen gesellschaftlichen Herausforderungen als Chance nutzen zu können und dem Wunsch der ehrenamtlichen Leitungen nach Weiterbildung und Qualifizierung für ihr Amt zu entsprechen, suchte der BDKJ Diözesanverband nach geeigneten Möglichkeiten um die ehrenamtlichen Leitungen zu unterstützen.

2.2. Die politische Umsetzung der Projektidee

Von 1996 –2000 führte der BDKJ-Diözesanverband Augsburg das Projekt „Lustvoll im Amt - Lebenswirklichkeit oder Traum?“ für Frauen in ehrenamtlichen Leitungsfunktionen durch. In drei Durchgängen von jeweils einem Jahr wurden ehrenamtliche Mandatsträgerinnen begleitet, unterstützt und weiterqualifiziert. Die Mandatsträgerinnen erhielten in diesem Jahr die Möglichkeit sich für ihre Aufgaben im Amt weiterzuqualifizieren, darüber hinaus wurden sie von einer ehemaligen Mandatsträgerin als Mentorin⁵³⁸ begleitet und beraten. Sie erarbeiteten gemeinsam mit der Projektleitung und den Mentorinnen ihre Anliegen und erhielten gezielt auf ihre Wünsche hin verschiedene Angebote zur Qualifizierung und Unterstützung im Amt. Die Gruppe der Mandatsträgerinnen wechselte nach einem Jahr, die Gruppe der Mentorinnen blieb teilweise gleich. Manche Mentorinnen standen in mehreren Durchgängen zur Verfügung und berieten jeweils wechselnden Mentées. Darüber hinaus wurden die persönlichen Motivationen, die strukturellen Rahmenbedingungen und die belastenden und lustmachenden Faktoren der ehrenamtlichen Arbeit eingehend reflektiert um so Ideen, Lösungs- und Verbesserungsvorschläge zu erarbeiten.

Im Jahr 2000 wurden erste Ergebnisse dokumentiert und an Themen, die sich in den drei Jahren als Knackpunkte herausgestellt hatten, weitergearbeitet. Aus den gewonnen Erfahrungen konnten so erste Schritte zur Veränderung in der regulären Arbeit des BDKJ-Diözesanverbandes verankert werden. Nach Beendigung der finanziellen Förderung des Projektes durch das Aktionsprogramm Ehrenamt im Jahr 2000 wurde an einzelnen Themen weitergearbeitet, da sie sich im Projekt als Basisthemen für die Lust oder den Frust im (Ehren-)Amt erwiesen hatten: so z.B. die Anerkennungs- und Gremienkultur, die Themen Hauptamt und Ehrenamt, Qualität ehrenamtlicher Arbeit und die Qualifizierung der Verbandsleitungen.

⁵³⁸ Im Projekt wurden die Mentorinnen als Tutorinnen bezeichnet (vgl. BDKJ Augsburg / Schell, Ursula: Lustvoll im Amt – Lebenswirklichkeit oder Traum - Projektdokumentation 2000), da inzwischen aber Mentorin als gängiger Begriff für diese Art der Beratung verwendet wird, werde ich im Verlauf der Arbeit ebenfalls diesen Begriff erwenden.

2.2.1. Zielsetzung und Zielgruppe des Projektes

Ziel des Projektes war es einerseits, die ehrenamtlichen Mandatsträgerinnen persönlich in der Ausgestaltung und Ausübung des eigenen Amtes zu unterstützen und zu qualifizieren und andererseits die Rahmenbedingungen für Frauen im Ehrenamt zu verbessern.

Angestrebte Ziele waren:

- Lern und Reflexionsmöglichkeiten für Frauen in Leitungsfunktionen
- Lebensweg- und Laufbahnplanung
- Weiterbildung und Erwerb von Know-how zum Thema "Leitung"
- Aufbau einer Unterstützungskultur durch Mentoring
- Verbesserung der Rahmenbedingungen von ehrenamtlichem Engagement
- Verbesserung der Öffentlichkeitsarbeit

Die persönliche Unterstützung und Qualifizierung im Amt sollte es den Frauen ermöglichen selbst immer mehr „Gestalterin ihres Amtes“ zu werden und die eigenen Stärken gezielter einzusetzen. Andererseits verfolgte das Projekt die Zielsetzung, parallel zur persönlichen Unterstützung, Beratung und Qualifikation die Rahmenbedingungen zu untersuchen und zu verbessern. So wurden Bedingungen, Strukturen und Faktoren herausgearbeitet, die im Ehrenamt motivieren und Spaß machen, bzw. das Amt zur Last werden lassen. Im Anschluss daran entwickelten die Teilnehmerinnen im Projekt bzw. in verschiedenen Arbeitsgruppen Ansätze um diese Faktoren gezielt zu verändern.

Bewusst wurde bei den Stärken angesetzt und die „Lust“ am Amt betont, da die Projektleitung von der Grundannahme ausging, dass in der Regel Frauen sich nicht um der Ehre willen oder aus „politischem Kalkül“ in eine Amt wählen lassen, sondern bewusst oder unbewusst eine Idee verfolgen, die sie mit Hilfe des Amtes vorwärts bringen wollen. Das Projekt hatte deshalb auch den Schwerpunkt, die Frauen in ihren eigenen Anliegen zu unterstützen und sie zu ermuntern, für diese Anliegen Raum einzufordern. Das Projekt setzte bei den Ressourcen der einzelnen Frauen an und unterstützte sie in den Anliegen, die sie in ihrem Amt umsetzen wollten und qualifizierte sie dafür weiter. Die Frauen sollten klarer erkennen was ihnen lustvolles Arbeiten und die Umsetzung ihrer Ziele ermöglicht. Die erarbeiteten Veränderungsansätze konnten im geschützten Raum des Projektes erprobt und verbessert werden.

Gleichzeitig nahm das Projekt die eigene Lebensplanung in den Blick. Ehrenämter bieten Möglichkeiten um sich weiterzuqualifizieren, sich auszuprobieren, neue Erfahrungen zu machen und sich weiterzuentwickeln. Die so erworbenen Kompetenzen können später auch für andere Bereiche (Beruf, politisches oder kirchliches Engagement, Familie) genutzt werden. Die Mandatsträgerinnen und Mentorinnen sollten im Projekt die Möglichkeit haben sich weitere Qualifikationen im Bereich der Leitung bzw. Beratung zu erwerben, sie sollten aber auch ermutigt werden ihre Aufgaben im Verband gezielter für ihre eigene Lebensplanung zu nützen.

Gemeinsame Projekttreffen der Mandatsträgerinnen und Mentorinnen dienten der Auswertung der Erfahrungen. Gezielt wurde auf systemische Zusammenhänge geachtet um die Einzelerfahrungen in einen größeren Zusammenhang zu stellen und Grundsatzfragen herauszuarbeiten. So konnten die verschiedensten Knackpunkte benannt, bearbeitet und weiterentwickelt werden. Die Beratung der Mentorinnen ermöglichte den Mandatsträgerinnen für ihre persönlichen Fragen, Themen und Anliegen hinderliche und belastende Rahmenbedingungen zu analysieren und passgenaue Schritte zur Veränderung zu entwickeln und anzugehen.

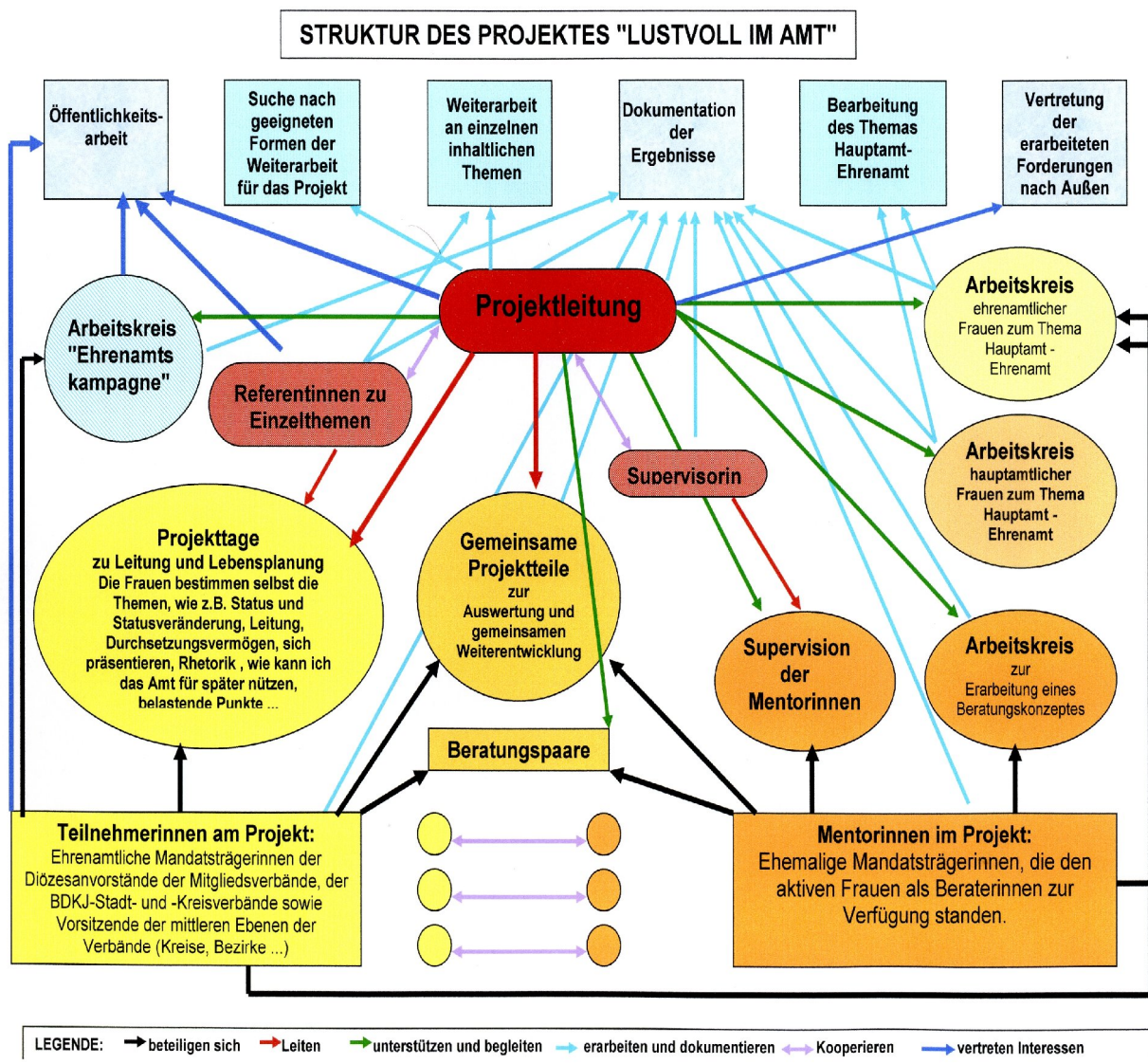
Zielgruppe des Projektes

Das Projekt „Lustvoll im Amt – Lebenswirklichkeit oder Traum“ des BDkJ Diözesanverbandes Augsburg richtete sich an Frauen in Leitungssämtern der Mitgliedsverbände des BDkJ-Augsburg auf Diözesan-

ebene bzw. Kreis- / Bezirksebene sowie an Mandatsträgerinnen in den BDKJ - Kreis- und Stadtverbänden. Am Projekt nahmen insgesamt 55 Frauen teil. Beteiligt waren 24 Mandatsträgerinnen⁵³⁹ der verschiedenen Mitglieds- und BDKJ-Kreis- / Stadtverbände im Alter von 18 - 28 Jahren. 22 Mentorinnen (ehemalige Mandatsträgerinnen im Alter zwischen 27 und 36 Jahren) standen den aktiven Frauen als Beraterinnen zur Verfügung. 9 hauptamtliche Frauen und eine Gruppe von ehrenamtlichen Frauen aus dem Projekt arbeiteten in zwei Gruppen zum Thema Hauptamt – Ehrenamt, das sich als einer der Knackpunkte herausgestellt hatte.

Darüber hinaus begleitete bei der Weiterentwicklung im BDKJ Augsburg ein gemischtgeschlechtlicher Arbeitskreis von 8 Personen die "Ehrenamtskampagne" des BDKJ, die in Zusammenarbeit mit der Wirtschaft für die stärkere Berücksichtigung der erworbenen Kompetenzen bei Bewerbungen und für mehr Anerkennung von ehrenamtlichem Engagement in der Öffentlichkeit sorgen sollte.

2.2.2. Struktur des Projektes



⁵³⁹ Frauen, die ein Leitungsamt auf Diözesanebene bzw. Kreis / Bezirksebene ihres Verbandes innehatten oder als BDKJ - Kreisvorsitzende die Vertretung der kirchlichen Jugendarbeit in den Jugendringen gewährleisteten

2.2.3. Arbeitsweise des Projektes

Da die Lebenswirklichkeit von jungen Frauen in und außerhalb des Projektes im Mittelpunkt stehen sollte, wurden folgende Grundprinzipien⁵⁴⁰ aus der politischen Frauenbildungsarbeit übernommen: Teilnehmerinnenorientierung, Kompetenzansatz, ganzheitliches Arbeiten. Sie bestimmten die Auswahl der Methoden, die eingesetzt wurden. Es wurden im Projekt Methoden verwendet, die die emotionalen, körperlichen, geistigen und kreativen Prozesse anregen und fördern. Darüber hinaus wurden auch die strukturellen Bedingungen immer mit berücksichtigt.

2.2.3.1. Teilnehmerinnenorientierung

Die persönliche Lebenssituation, die biographischen Erfahrungen sowie die aktuellen Themen und die aktuelle Befindlichkeit und Problemsicht waren Ausgangspunkt des miteinander Arbeitens. Diese Erfahrungen wurden sowohl auf die persönlichen Stärken und Schwächen jeder einzelnen Frau als auch auf die soziokulturellen Voraussetzungen hin untersucht. Dabei wurden die speziellen Auswirkungen der Erwartungen und der Strukturen in der Jugendverbandsarbeit und die geschichtliche Entwicklung besonders berücksichtigt. Zwischen persönlicher Lebenssituation, der eigenen Jugendarbeitsgeschichte und den gesellschaftlichen Bedingungen werden immer wieder Zusammenhänge hergestellt.

2.2.3.2. Die Mandatsträgerinnen als Subjekt ihres eigenen Lernens

Es war die Aufgabe der Projektleitung eine Lernsituation zu schaffen, die es den einzelnen Frauen ermöglichte selbst zu bestimmen mit welchen Fragen und Inhalten sie sich auseinandersetzen wollten und eine angstfreie Atmosphäre zu schaffen, damit die Frauen miteinander ins Gespräch kommen, sich gegenseitig stärken und unterstützen und Neues ausprobieren konnten. Im Projekt wurde kein fertiges Konzept zu Leitung präsentiert, vielmehr wurden gemeinsam mit den Frauen die für sie relevanten Themen erarbeitet. Vor allem die Mentorin unterstützte die einzelne Frau in ihren eigenen Anliegen.

Durch den Austausch der eigenen Erfahrungen und durch die vergleichenden Beobachtungen der Mentorinnen konnten die individuellen Probleme der einzelnen Frauen von den Fragestellungen getrennt werden, die auf die Rahmenbedingungen von Jugendarbeit oder auf allgemeine (gesellschaftliche und kirchliche) Frauenbilder und -probleme zurückzuführen waren.

Besonders wichtig war es, dass die Frauen ihre ursprünglichen Visionen im Auge behielten und konsequent an strategischen Umsetzungsmöglichkeiten arbeiteten.

2.2.3.3. Kompetenzansatz

Die am Projekt beteiligten Frauen wurden nicht als ‚Defizitwesen‘ gesehen, denen Fähigkeiten vermittelt werden müssen, damit sie mit den Männern chancengleich konkurrieren können. Sie sollten vielmehr durch das Ernstnehmen der eigenen Erfahrungen und Wünsche und der eigenen kritischen Auseinandersetzung mit den Werten und Gegebenheiten in der Jugendverbandsarbeit ihre Stärken und Kompetenzen neu entdecken und erweitern. Frauen konnten so herausfinden, was sie im Amt brauchen um sich wohl zu fühlen und ihr Amt nach ihren Vorstellungen zu gestalten. Bewusst wurde das Augenmerk auf die Kompetenzen der Frauen gelegt und diese unterstützt und gefördert.

2.2.3.4. Ganzheitliches Arbeiten

Bei der Aneignung und Verarbeitung von Wirklichkeit sind emotionale, körperlich und geistige Prozesse in einer ständigen Wechselwirkung beteiligt. Deshalb wurde bei der Auswahl der Arbeitsmethoden auf große Vielfalt geachtet, die sowohl die intellektuelle Auseinandersetzung als auch die sinnliche Erfah-

⁵⁴⁰ AG Frauenbildung und Politik (Hg), Führenberg Dietlinde / Koch, Gisela / Redzepe, Josefa / Wurms, Renate: Von Frauen für Frauen, Ein Handbuch zur politischen Frauenbildungsarbeit, Zürich – Dortmund 1992, S.75ff

rung anregen und vertiefen. Beide Gehirnhälften mit ihren unterschiedlichen Funktionen⁵⁴¹ sollten so in das Arbeiten mit einbezogen werden. Nach Watzlawick entsteht das Weltbild über die Funktionen der rechten Gehirnhälfte. „Die Übersetzung der wahrgenommenen Wirklichkeit in eine Gestalt, dieses Zusammentreffen des Erlebens der Welt in ein Bild, ist zweifellos die Funktion der rechten Hemisphäre. Der linken dürfte die Rolle der Rationalisierung des Bildes zufallen... die dann in selbstbestätigender Weise das Bild in praktisch unendlichem Regress so starr festigen, dass, was immer dem Bilde widersprechen mag, nicht mehr zu seiner Korrektur, sondern zu seiner weiteren Austüftung führt.“⁵⁴² Das Welt-, Frauen- oder Gottesbild kann also nur verändert werden, wenn die gewählten Methoden die rechte Hemisphäre des Gehirns erreichen und verändern. In kirchlichen und gesellschaftlichen Zusammenhängen existieren oft noch Bilder die Frauen auf Opfer- und Dienstrolche in Familie und Gesellschaft reduzieren wollen. Teilweise verstärkt das kirchliche Frauenbild diese Bilder, deshalb war es im Projektverlauf wichtig neue verbandliche, politische und religiöse Frauenbilder in die Projektarbeit zu integrieren, sowie spirituelle Formen zu erproben, die Frauen in ihrem Selbststand unterstützen und anregen und so eine ganzheitliche Persönlichkeit fördern.

2.2.3.5. Analyse der strukturellen Bedingungen

Außerdem war es wichtig, dass die Frauen ihre eigenen Fremdheitserfahrungen ernst und wichtig nehmen. Denn es können sich nur dann Strukturen für Frauen positiv verändern, wenn Institutionen das Innovationspotential, das in diesen Ansätzen liegt aufnehmen und konstruktiv verarbeiten. Frauen werden so im Sprachgebrauch der Organisationsentwicklung zu „Analysatoren“. „Als Analysator kann man alle diejenigen Personen oder Faktoren bezeichnen, die in der Organisation eine verborgene Wahrheit zum Vorschein bringen.“⁵⁴³ Die Erfahrungen der Frauen können so dazu beitragen, dass sich Institutionen erneuern und weiterentwickeln. Durch die Reflexion im Projekt gewinnen nicht nur die einzelnen Frauen neue Einsichten in die strukturellen Bedingungen ihrer Arbeit, sondern es werden auch für den jeweiligen Jugendverband innovative Potentiale freigesetzt.

2.2.3.6. Lebensweg- und Laufbahnplanung als Ziel, Inhalt und Methode

Bereits im Projektantrag wurde als Ziel beschrieben, dass die persönliche Lebensweg- und Laufbahnplanung ebenso Bestandteil des Projektes sein soll, wie die ehrenamtliche Funktion im Verband selbst. Die konstruktive Verbindung von Ehrenamt und persönlicher wie beruflicher Weiterentwicklung zog sich wie ein roter Faden durch das gesamte Projekt. Wie bereits in Kap. II 2.1.2. dargestellt haben junge Frauen heute eine ganze Reihe von Lebensoptionen zur Verfügung. Trotzdem findet bei vielen Frauen eine Laufbahn- und Karriereplanung nicht statt oder wird einer Beziehung oder der Familiengründung nachgeordnet. Verschiedene Positionspapiere des BDKJ beklagen diese mangelnde Lebensweg- und Laufbahnplanung. So stellt das Positionspapier „Mädchen-Frauen-Arbeit“ fest: „Stärker als bei Männern geschieht bei Frauen ein berufliches Fortkommen zufällig, es wird weniger aktiv vorangetrieben. Auch die Tatsache, dass die Familienphase durchschnittlich maximal noch ein Drittel der Lebenszeit von Frauen ausmacht, trägt nicht dazu bei, dass eine Lebensplanung stattfindet, die stärker die anderen Bereiche mit einbezieht bzw. sie miteinander verknüpft.“⁵⁴⁴ Zusätzlich herrscht in vielen Verbänden die Erwartung vor, dass bei Amtsantritt die Prioritäten im Amt auf die Erledigung der anstehenden Aufgaben

⁵⁴¹ Die linke Gehirnhälfte ist für das logische abstrakte Denken, für Analyse - Details, Einzelheiten und Zeitempfinden zuständig, die rechte Gehirnhälfte verarbeitet die Welt der Bilder, Träume, Phantasien, Gefühle und denkt assoziativ, ganzheitlich in Zusammenhängen und die Räumen vgl. Straub, Christoph, Gehirngerechtes Lehren und Lernen, in: www.semghs.bl.bw.schule.de/fachber/paed/lernen.htm, S.3

⁵⁴² Watzlawick Paul, Die Möglichkeit des Andersseins, Stuttgart 1991, S. 40

⁵⁴³ Schmidt, Eva Renate: Dissonancen im Old-Boys-Club. Frauen in Institutionen, in: Schlangenbrut 47, 12Jg.1994

⁵⁴⁴ Positionspapier „Mädchen-Frauen-Arbeit“ der BDKJ –Landesfrauenkonferenz, Burg Feuerstein 1997

gelegt werden sollen, die eigenen Bedürfnisse werden so häufig zurückgestellt oder den Anforderungen des Amtes nachgeordnet. Nicht selten ist allerdings diese Tatsache der Grund warum das Amt letztlich als nicht vereinbar mit der persönlichen Lebenssituation aufgegeben wird.

Demgegenüber gehen viele Studien zum Ehrenamt (III.1.3.) von einer neuen Motivationsstruktur für ehrenamtliches Engagement aus, die verbunden ist mit dem Wunsch nach persönlichem Gewinn und einer Bereicherung durch das Engagement. Gerade bei Jugendlichen ist der Wunsch, dass das Engagement auch dem eigenen beruflichen Fortkommen nützt mit 29 % noch sehr hoch, obwohl es erst an zehnter Stelle der Erwartungen an die freiwillige Tätigkeit steht.⁵⁴⁵

Die Projektleitung ging davon aus, dass junge Frauen eher bereit sind ein Amt zu übernehmen bzw. länger im Amt zu verweilen, wenn dieses besser mit der persönlichen Lebenssituation verbunden und für diese genutzt werden kann. Deshalb wurde im Verlauf des Projektes immer wieder der Bezug zur eigenen Lebensgeschichte, zur aktuellen Lebenssituation hergestellt und eine Zukunftsplanung ange-regt. Die Mandatsträgerinnen sollten sich der Vielfalt möglicher Lebensentwürfe bewusst werden und das Amt für die persönliche Lebensplanung gezielt nutzen. Auf diese Art war die Lebensweg- und Laufbahnplanung gleichzeitig Ziel, Inhalt und Methode.⁵⁴⁶

2.2.4. Die Umsetzung der Ziele im Projektverlauf

Das Projekt war in drei Projektdurchgänge gegliedert. Jeweils ein Jahr wurde mit einer festen Gruppe von aktiven Mandatsträgerinnen und Mentorinnen⁵⁴⁷ gearbeitet. In jedem Projektdurchgang wurden mit den Teilnehmerinnen und Mentorinnen die Inhalte neu festgelegt, teilweise je nach den Bedürfnissen der Frauen verändert und modifiziert. Die Grundprinzipien der Arbeit wurden sehr ernst genommen und die Frauen in die Planung mit einbezogen. Dies erforderte ein höchstes Maß an Flexibilität der jeweiligen Projektleitungen. Wünsche konnten allerdings nur soweit berücksichtigt werden, wie es der Gesamtrahmen⁵⁴⁸ des Projektes zuließ.

Auch in der Leitung des Projektes machte sich die hohe Fluktuation, die in der Jugendarbeit an der Tagesordnung ist bemerkbar. Eine Frau nahm kontinuierlich die Projektleitung war und wurde in den drei Durchgängen jeweils von einer zweiten Frau ergänzt, auch die Supervisorin stand kontinuierlich für die Ausbildung und Begleitung der Mentorinnen zur Verfügung. Darüber hinaus wurden zu Einzelthemen wie Hauptamt -Ehrenamt, Status und Statusveränderung, Strukturen und Gremien, persönliches Auftreten, Wirkung und Durchsetzungsfähigkeit sowie zur Öffentlichkeitsarbeit weitere Referentinnen hinzugezogen. So gelang im Projekt eine gute Mischung von Kontinuität und Innovation. Um die Arbeit auch philosophisch zu fundieren setzten sich Mentorinnen und Mentées mit dem „Affidamento“- Ansatz⁵⁴⁹ der italienischen Philosophinnengruppe Diotima auseinander und verarbeitet ihn für den Begleitansatz der Mentorinnen.

Feste Bestandteile des Projektes waren:

- Vorbereitung und Ausbildung der Mentorinnen zum Thema Beratung sowie begleitende Gruppensupervision der Mentorinnen
- Einführungstag der Mandatsträgerinnen

⁵⁴⁵ BMFSFJ: Freiwilliges Engagement in Deutschland, 1999, S. 157

⁵⁴⁶ Vgl. Ursula Schell / BDKJ Diözese Augsburg (Hg): Lustvoll im Amt – Lebenswirklichkeit oder Traum. Projektdokumentation, 2001, S.5

⁵⁴⁷ Mehrere Mentorinnen standen für zwei oder drei Projektdurchgänge zur Verfügung und übernahmen jeweils die Beratung einer neuen Mentée

⁵⁴⁸ Das Projekt hatte sowohl was die personellen als auch finanziellen Ressourcen anging einen engen Rahmen. Darüber hinaus hatten die Mandatsträgerinnen, die in ihrem Ehrenamt ja bereits viel Zeit neben Studium, Schule oder Beruf investierten nur einen begrenzten Zeitrahmen zusätzlich für das Projekt zur Verfügung. Deshalb waren alle Beteiligten bestrebt, die zur Verfügung stehende Zeit und die Ressourcen möglichst effektiv zu nutzen.

⁵⁴⁹ Der « Affidamento »-Ansatz wird unter IV 1.2.3. dargestellt.

- Einführungstag der Mentorinnen
- Bildung der Beratungspaare
- Beratung der Mandatsträgerinnen durch die jeweilige Mentorin
- Projekttag und Wochenenden zur Qualifizierung im Bereich Leitung
- Treffen der Teilnehmerinnen zum Austausch
- Gemeinsames Wochenende von Mandatsträgerinnen und Mentorinnen zur Reflexion und Auswertung der Erfahrungen, sowie zur Planung der Schritte zur Weiterarbeit an wichtigen Themen.
- Abschlussfest mit Würdigung der Erfolge und Verleihung der Zertifikate

Das Projekt bot den Frauen die Möglichkeit ihr Handeln im Leitungsamt und ihre eigene Lebensplanung zu thematisieren. Daraus ergab sich die Möglichkeit ihr Leben und ihre Beziehungen in Interaktion mit Anderen zu gestalten und durch den Blick der Anderen bzw. der Mentorin neue Aspekte zu entdecken, neue Möglichkeiten zu finden und für sich neue Handlungsoptionen zu entwickeln und im geschützten Rahmen auszuprobieren. Die Frauen ordneten so ihre Erfahrungen neu und waren gleichermaßen Ausführende und Publikum für andere, sie beteiligten sich so an den Änderungen bzw. Erweiterungsmöglichkeiten der Geschichte und waren in den aktiven Gestaltungsprozess einbezogen.

Durch die gemeinsamen regelmäßigen Reflexionen der Projektleitung, der Mentorinnengruppe, der ehrenamtlichen Leitungsfrauen oder aller Frauen eines Projektdurchgangs, konnten neben den individuellen Fragestellungen auch die Probleme herausgearbeitet werden, die das „System“ Jugendverband als Ganzes oder einzelne Teilbereiche betrafen. Für die einzelnen Frauen bedeutete dies einerseits eine Entlastung, da nicht alle Schwierigkeiten ihrem persönlichen Handeln zuzurechnen waren, andererseits waren sie aber auch als Leitende in der Pflicht konstruktive Lösungsmöglichkeiten anzudenken und anzustoßen.

2.2.4.1. Vorbereitung, Ausbildung und Begleitung der Mentorinnen

Die Vorbereitung und Einführung der Mentorinnen hatte zwei Schwerpunkte: Einerseits sollte die eigene Jugendarbeitsgeschichte reflektiert und ausgewertet, andererseits eine Abgrenzung von der eigenen Jugendarbeit zur Rolle der Mentorin vollzogen werden. Ziel war es eine Vermischung der Beratung mit eigenen Erfahrungen und eine Übertragung auf die Mandatsträgerin zu vermeiden.

Darüber hinaus wurde mit den Mentorinnen an eigenen Ressourcen, möglichen Inhalten, Rahmenbedingungen, Zielen, Vorgehensweisen und Techniken für die Beratung gearbeitet und die Wünsche für die Auswahl der Mandatsträgerin sowie die Herstellung des Erstkontaktes vorbereitet.

Die Mentorinnen erhielten begleitend zur Beratung der Mandatsträgerinnen Gruppensupervision zur Praxisbegleitung. Die Supervision diente der Unterstützung bei auftretenden Schwierigkeiten und als Reflexionsraum. Die Mentorinnen entwickelten gemeinsam ein Konzept der Begleitung, abstrahierten die grundsätzlichen strukturellen Fragen aus den einzelnen Beratungsprozessen und entdeckten gemeinsame Stärken und Schwierigkeiten, die sich quer durch die Verbände und Ebenen zogen. Sie entwickelten gemeinsam in der Mentorinnengruppe und mit den Mandatsträgerinnen erste Veränderungs- und Verbesserungsideen. Darüber hinaus bot der Austausch in der Mentorinnengruppe den einzelnen Frauen Rückhalt in ihrer Aufgabe.

2.2.4.2. Ausbildung und Begleitung der Mandatsträgerinnen

Die Mandatsträgerinnen erarbeiteten am Beginn des Projektdurchgangs die gewünschten Inhalte, ihre eigenen Ziele für den Projektverlauf und ihre Wünsche an die Projektgruppe sowie ihren Unterstützungsbedarf durch die Mentorin und die Projektleitung. Die erarbeiteten Wünsche und Ziele wurden dann den verschiedenen Projektangeboten (Schulungsangebote zur Qualifizierung, Beratungsgespräche mit

der jeweiligen Mentorin) zugeordnet. Die Qualifizierung, Beratung und Begleitung sollte den Mandatsträgerinnen ermöglichen, selbst immer mehr als „Gestalterin ihres Amtes“ zu agieren und ihre Anliegen umzusetzen. Die Frauen wurden ermuntert das Amt auch für die eigene Weiterqualifizierung und Lebensplanung zu nützen. Sie reflektierten ihre bisherigen Erfahrungen im Jugendverband, erarbeiteten Rahmenbedingungen für lustvolles Arbeiten im Amt und die Umsetzung ihrer Ziele und entwickelten anhand der beobachteten „Knackpunkte“ neue Ansätze für die ehrenamtliche Arbeit. Durch den teilnehmerorientierten Projektansatz wurden die jeweiligen Inhalte nicht am grünen Tisch geplant, vielmehr wurden für konkrete Anliegen möglichst praxisnahe Angebote erarbeitet, um die Frauen in der laufenden Arbeit und in ihren Anliegen möglichst gut zu unterstützen. Die Ausbildung und Begleitung im Projekt ruhte auf zwei Säulen, einerseits auf der Beratung durch die Mentorinnen und andererseits auf den Qualifikationsmöglichkeiten zum Thema Leitung, die im Folgenden kurz dargestellt werden.

2.2.4.3. Qualifikationsmöglichkeiten zum Thema Leitung

Die jungen Frauen erarbeiteten ihren Bedarf an Weiterbildung selbst. Gewünscht wurden Angebote zu Prinzipien der Leitung und Zielfindung, Personal- und Haushaltsführung, zur eigenen Rollenklärung im System des Verbandes, zu den Aufgaben einzelner Strukturen und Gremien sowie zu Möglichkeiten um diese effektiv zu gestalten, zur Repräsentation des Verbandes nach außen und innen, zur Verbesserung der innerverbandlichen Kommunikation, zur Beteiligung der Orts-, Kreis- / Bezirksebene an Entscheidungsprozessen des Diözesanverbandes, zu Gesprächsleitung, Rhetorik und Moderation von Gremien, zu eigenem Auftreten und eigener Wirkung in Versammlungen und Öffentlichkeit, zu Neugründungen von verbandlichen Gruppen vor Ort und zu Öffentlichkeits- und Pressearbeit. Die einzelnen Themen wurden in Projekttagen und an zwei Wochenenden bearbeitet sowie vereinzelt in den Beratungsgesprächen mit der Mentorin wieder aufgegriffen. Der geschützte Raum des Projektes bot einen Reflexionsrahmen für Erfolge und Schwierigkeiten, die Möglichkeit Know-how zu erwerben und auszuprobieren sowie neue Ansätze für die eigene Arbeit gemeinsam mit Anderen zu entwickeln, auszuprobieren und die Umsetzung im eigenen Arbeitsfeld zu planen. Außerdem konnten die Frauen auch von den unterschiedlichen Strukturen und Praktiken in den einzelnen Mitgliedsverbänden profitieren und so ihr Spektrum an Handlungsmöglichkeiten erweitern.

2.2.4.3. Mentoring als Aufbau einer Unterstützungskultur

Um die im Projekt beteiligten Mandatsträgerinnen möglichst gezielt unterstützen zu können, wurden ehemalige Leitungsfrauen als Mentorinnen gewonnen. Diese kontinuierliche Beratung und Begleitung der Mandatsträgerinnen durch jeweils eine Mentorin war eines der Kernstücke des Projektes. Die Mandatsträgerin bestimmte den gewünschten Rahmen und die Inhalte selbst und steckte sich Ziele, die sie mit Unterstützung der Mentorin umsetzen wollte. Mit jeder Mandatsträgerin und Mentorin fand vor der Bildung der Beratungspare ein Gespräch statt. Mit den Mentées wurde abgeklärt, welche Kriterien ihnen wichtig waren: sollte die Frau aus ihrem eigenen Verband sein oder bewusst aus einem anderen Verband; sind sie bereit weiter zu fahren, oder ist die Ortsnähe wichtig; möchten sie eine Frau, die ein ähnliches Amt bereits selbst ausgefüllt hat; in welchem Bereich möchten sie beraten werden (Raum für eine neue Idee schaffen, Arbeitsziele, Verbesserung der Teamarbeit; Konflikte); legen sie Wert auf einen größeren Altersunterschied oder nicht, soll die Mentorin aus dem eigenen Verband kommen oder einem anderen Verband angehören usw. Mit den Mentorinnen wurden ebenfalls Kriterien abgeklärt: Möchten sie nur Frauen aus dem eigenen Verband beraten oder ist die Beratung einer Frau aus einem anderen Verband ebenfalls möglich; welche Themenbereiche trauen sich für die Beratung zu welche nicht; welche Zeitfenster können sie zur Verfügung stellen; soll die Beratung bei ihnen zu Hause, in einem offiziellen Rahmen oder bei der Mentée stattfinden; wie weit sind sie bereit zu fahren u.a. Die Pro-

jektleitung erstellte dann unter Berücksichtigung der verschiedenen Wünsche einen Vorschlag für die Bildung der Beratungspaare. Die Mentorinnen begannen schon vor dem ersten Treffen mit den Mandatsträgerinnen mit der Supervision um ihre eigene Rolle als Mentorin zu klären, zu überlegen, wie sie den Erstkontakt gestalten wollen und grundlegende Anregungen für die Gestaltung der Beratungsgespräche zu erhalten. In der Regel fand in jedem Projektdurchgang ein gemeinsamer Abend zur Bildung der Beratungspaare und Klärung der Zusammenarbeit statt. Nach diesem Abend wurden sowohl die Mentorinnen wie die Mentées befragt, ob das Beratungspaar für sie passt oder sie noch Änderungswünsche haben. Nachdem alle Beratungspaare festgelegt waren, organisierten sich die jeweilige Mentorin und ihre Mentée selbst. In der Regel fanden fünf Beratungsgespräche und ein gemeinsames Auswertungswochenende statt. Die Mentorin richtete ihr Augenmerk vor allem auf die Unterstützung der Mandatsträgerin in ihren eigenen Anliegen und nicht auf die Erfordernisse des Verbandes. Die Mandatsträgerinnen fühlten sich durch diese Begleitung in der Zusammenarbeit mit Hauptamtlichen, in der Umsetzung ihrer eigenen Ziele, aber auch in schwierigen Situationen in Gremien gestärkt und hatten den Eindruck gezielter ihre Anliegen vertreten zu können. Umgekehrt erlebten die Mentorinnen durch die Beratungstätigkeit eine Wertschätzung ihrer eigenen erworbenen Kompetenzen. Sie hatten aufgrund der Gruppensupervision die Möglichkeit auf Gemeinsamkeiten und Reibungspunkte hinzuweisen, die nicht auf die individuelle Art der Amtsführung der Einzelnen, sondern auf die Struktur von Jugendarbeit oder gremieninterne Zuschreibungen, Prämissen und geschichtlich gewachsene Strukturen und Vorgehensweisen zurück zu führen waren. Die Mentorinnen regten in Zusammenarbeit mit den Mentées erste Lösungsmöglichkeiten für Fragen an und entwickelten gemeinsam Vorschläge zur Verbesserung der Bedingungen und neue Ideen für die zukünftige Arbeit.

2.2.4.4. Sichtbarmachen der Qualität ehrenamtlicher Arbeit

Um die Qualität der eigenen Arbeit sichtbar machen zu können, wurde im Projekt vor allem am Bewusstsein der Frauen selbst gearbeitet. Sowohl die Mentorinnen wie die Projektleitung legten Wert darauf, die Leistungen der Frauen und ihre Fähigkeiten bewusst zu machen. Auch die durch das Amt erworbenen Schlüsselqualifikationen wurden immer wieder herausgearbeitet und ihre Bedeutung für die eigene Lebensplanung deutlich gemacht. Darüber hinaus wurde in den Verbänden eine Diskussion angeregt, wie verschiedene Aufgaben in ihrer Wichtigkeit eingestuft sind und von wem sie jeweils wahrgenommen werden. Auch der Öffentlichkeitsarbeit wurde große Bedeutung beigemessen.

Aus dem Projekt heraus entstand die Idee der „Ehrenamtskampagne“ um einerseits die erarbeiteten Ergebnisse in einem größeren Rahmen zu überprüfen und andererseits mit Personalverantwortlichen der Wirtschaft über die Frage von geeigneten Ehrenamtsnachweisen ins Gespräch zu kommen, die als Bestätigung auch für Bewerbungen genutzt werden können.

2.2.4.5. Verbesserung der Rahmenbedingungen des Engagement

Zur Verbesserung der Rahmenbedingungen wurden Strukturen, Faktoren und Bedingungen untersucht, die die Frauen behinderten und gemeinsam mit den Frauen Veränderungsansätze erarbeitet. Frauen erlebten, dass sie sich in vielen Gremien fehl am Platz und heimatlos fühlten. Als besonders schwierig wurde die Arbeit in den Jugendringen, aber auch der Umgang in der Kirche mit der Diözesanleitung und einzelnen Referaten empfunden, da dort immer noch eine starke männliche Dominanz (überwiegend älterer Männer) und fest gefügte Rollenklischees vorherrschen, die oft auf sehr subtile Weise transportiert wurden und deshalb nur schwer durchschaut werden konnten. Die Frauen hatten oft die Bedürfnisse der Anderen stärker im Blick als ihre eigenen und verhielten sich vorsichtig, verständnisvoll und 'pflegeleicht' und konnten sich damit in Diskussionen nicht durchsetzen.

So entstanden erste Ideen und Ergebnisse zu den Themen: Strukturen und menschenfreundliche Gremienkultur, Anerkennung, Hauptamt-Ehrenamt (z.B. Fachaufsichtsfaden), Know-how für Leitende (z.B. die Dokumentation der verwendeten Methoden). Für die Mandatsträgerinnen erhielten die Gremien des BDKJ-Diözesanverbandes eine zusätzliche Qualität und hatten ihre „Schrecken“ verloren. Durch das Projekt waren die BDKJ-Vorsitzenden bekannt, die Gremien boten die Gelegenheit die anderen Frauen zu treffen sowie die Möglichkeit gemeinsame Ziele und Strategien politisch voran zu bringen und umzusetzen.

2.2.4.6. Öffentlichkeitsarbeit und Dokumentation der Ergebnisse

Im Projekt wurde sowohl durch die Kontakte zu neuen Zielgruppen als auch durch eine ausführliche Pressearbeit sowohl innerverbandlich wie außerverbandlich eine Öffentlichkeit für die Qualität der laufenden Arbeit und die Anliegen und Ergebnisse des Projektes hergestellt. Es erschienen an den einzelnen Wohnorten jeweils Porträts der jungen Frauen in der Zeitung. Die Interviews mit den Journalisten zeigten, dass die Aufgaben der MandatsträgerInnen in der Öffentlichkeit wenig bekannt sind und Ehrenamtliche häufig nur als Hilfs- bzw. Zuarbeitende für Hauptamtliche wahrgenommen werden. Die erworbenen Kompetenzen und vollbrachten Leistungen werden deshalb öffentlich selten gewürdigt. Das Projekt machte deutlich, dass es dringend erforderlich ist gemeinsam mit Kooperationspartnern die öffentliche Wahrnehmung von ehrenamtlichem Engagement zu verbessern und entsprechende Rahmenbedingungen der jeweiligen Träger aber auch der Gesellschaft einzufordern. Hierbei ist wichtig immer wieder den kirchlichen und gesellschaftlichen „Nutzen“ deutlich zu machen und die Möglichkeiten zur persönlichen Entwicklung und zum Kompetenzerwerb zu dokumentieren. In diesem Zusammenhang ist sowohl der Dialog mit anderen Fachinstitutionen als auch der Kontakt mit Medien und Wirtschaft wichtig, da nur so die Möglichkeit besteht, die eigenen Ergebnisse im (wissenschaftlichen) Dialog weiterzuentwickeln und für die weitere Lebensplanung der Frauen nutzbar zu machen.

Die Ergebnisse, Anstöße und verwendeten Methoden zum Thema wurden deshalb in einer ausführlichen Dokumentation festgehalten und so für die Weiterarbeit und das Gespräch mit anderen Fachinstitutionen zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus wurden Kontakte zu Personalverantwortlichen der Wirtschaft, zur Presse, zu Hauptamtlichen in den Jugendringen und Kirche, sowie zu Lehrern aufgebaut und wichtige Ergebnisse des Projektes zur Diskussion gestellt und nach möglichen Synergieeffekten in der Zusammenarbeit gesucht und Formen der Weiterarbeit entwickelt. In den Gesprächen wurde deutlich, dass die gute Qualität der Arbeit des BDKJ und seiner Mitgliedsverbände oft durch das schlechte Image der Kirchen in der Öffentlichkeit nicht wahrgenommen wird und verloren geht.

2.2.4.7. Abschlussfeier

Nach jedem Projektdurchgang fand ein Abschlusstreffen statt. Es bot die Möglichkeit sich noch einmal zu treffen, das Projekt ausklingen zu lassen, den anderen Frauen eigene Lernfortschritte mitzuteilen und diese zu feiern, über gelungene Aktionen zu informieren, sowie den anderen Frauen für die Unterstützung zu danken.

Eine gemeinsame Abschlussfeier für die Frauen aller drei Projektdurchgänge bildete den offiziellen Abschluss des gesamten Projektes. So konnten einerseits die Entwicklungsschritte der einzelnen Frauen symbolisch sichtbar gemacht und die gewonnen Erfahrungen gebündelt werden, andererseits wurde die Weiterentwicklung der Frauen durch die Überreichung eines Zertifikats gewürdigt, das die Teilnahme und die erlernten Qualifikationen dokumentierte.

Das Fest bot für den gegangenen Weg, die wertvollen eigenen Erfahrungen und die gemeinsamen Visionen für die Zukunft einen festlichen lustvollen Rahmen und ermutigte alle an der Frage dranzubleiben:

„Wie kann ich immer mehr Gestalterin meines eigenen Lebens und Gestalterin meines Amtes bleiben und werden?“

2.3. Erste Ergebnisse und Weiterarbeit im BDKJ

Im Projekt wurde die veränderte Situation der Jugendarbeit und die von vielen Studien belegte veränderte Motivation für ehrenamtliches Engagement⁵⁵⁰ berücksichtigt und in ein konkretes Projekt umgesetzt. Dabei wurde sowohl der öffentliche Nutzen für die Weiterentwicklung der Gesellschaft als auch der private Nutzen für die eigene Lebensplanung mit einbezogen. Der geschlechtsspezifische Ansatz und die Teilnehmerinnenorientierung ermöglichten eine hohe Beteiligung und viele Mitgestaltungsmöglichkeiten der Frauen an den Inhalten und am gesamten Ablauf des Projektes. Es konnte so die Qualität der Arbeit durch die aktive Mitarbeit aller Beteiligten und die gemeinsame Verantwortung für die Qualitätsverbesserung gesteigert werden. Durch die Bestandsaufnahme der Situation, die Analyse der Bedingungen und die Erarbeitung von Verbesserungsvorschlägen sowie deren kontinuierliche Umsetzung und erneute Überprüfung wurde eine deutliche Verbesserung der Bedingungen für ehrenamtliches Engagement erreicht. Wichtig am gesamten Projekt war, dass die Frauen in ihrem Selbstbewusstsein gestärkt wurden und mehr Klarheit bekamen, wie sie ihr Amt ausfüllen wollen. Es entstanden durch eine „lustvolle“ Art der Zusammenarbeit viele neue Ideen, die wichtige Impulse für die ehrenamtliche Arbeit insgesamt -auch für Männer - geben. So wurde ein Mentoringkonzept, Impulse zu Know-how, Qualitätsentwicklung und Zielfindung für Frauen in Leitungsfunktionen, Anregungen zur Anerkennung-, Gremienkultur und zur Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamtlichen entwickelt. Es entstand durch das Projekt auch die Lust sich weiter zu qualifizieren, was eine rege Teilnahme an Weiterbildungsmöglichkeiten der beteiligten Frauen belegt. Das Projekt konnte die Attraktivität der Leitungsfunktionen für Frauen deutlich steigern. Die Frauen erweiterten und steigerten ihre Handlungskompetenzen und entwickelten neue Initiativen und Impulse für ihre Verbände. Eine ganze Reihe von Frauen sind durch das Projekt motiviert worden, für ein Amt auf einer höheren Ebene ihres Verbandes oder im Jugendring zu kandidieren und so bewusst mehr Verantwortung zu übernehmen, aber auch ihren Gestaltungsspielraum zu erweitern. Andere haben sich bewusst gegen eine weitere Kandidatur entschieden und sich für sie „lustvolleren“ Tätigkeiten zugewandt.

Nach Abschluss der einzelnen Projektdurchgänge im Herbst 1999 wurden bei der Gesamtauswertung verschiedene Themen festgelegt, an denen weitergearbeitet werden sollte. Eine gute Möglichkeit bot in diesem Zusammenhang der begonnene Qualitätsentwicklungsprozess⁵⁵¹ des BDKJ-Diözesanverbandes. Er ermöglichte es bestimmte Standards zu erarbeiten und festzulegen. Als Ziele wurde vereinbart: „Die ehrenamtlichen Vorstände sollen in der Lage sein ihre Vorstandsaufgaben qualifiziert auszufüllen und dafür sowohl persönlich für ihre Lebensplanung zu profitieren, als auch den Verband gemäß den gesellschaftlichen Anforderungen weiterzuentwickeln.“⁵⁵² Der BDKJ-Vorstand übernahm als Leitung der Dienststelle die Aufgabe, die nötigen Rahmenbedingungen zu schaffen und auf Wunsch, die Leitungen der Verbände zu beraten und zu unterstützen, sowie geeignete Qualifizierungsmaßnahmen anzubieten. Folgende Themen und Schwerpunkte wurden für die Weiterarbeit festgelegt:

- Konzeptionelle und strukturelle Weiterentwicklung der Qualität der Ausbildung und Begleitung ehrenamtlicher MandatsträgerInnen unter Einbeziehung ihrer persönlichen Ideen, ihrer Lebensplanung und des geschlechtsspezifischen Blickwinkels sowie die Verankerung der Finanzierung

⁵⁵⁰ Brenner Gerd, Ehrenamtliche- Anerkennung zu neuen empirischen Studien, in: Dt. Jugend, 44JG.1996, H 3,S.102

⁵⁵¹ Der Qualitätsentwicklungsprozess wurde nach dem EFQM-Modell (European Foundation for Quality Management) unter Begleitung von Prof. Langnickel durchgeführt.

⁵⁵² Formuliertes Ziel im Rahmen des EFQM-Prozesses im BDKJ Diözesanverband Augsburg 2001

einer Begleitungskultur auf BDKJ-Diözesanebene und die Ausarbeitung eines Konzeptes für die Schulung und Begleitung von ehrenamtlichen Vorständen in Absprache und Zusammenarbeit mit den Diözesanleitungen sowie den Landes- und Bundesverbänden der Mitgliedsverbände. Hierfür sollten auch gemeinsame Standards für die Vorstandsausbildung erarbeitet und das Projekt „Lustvoll im Amt“ für Männer und Frauen weiterentwickelt werden.

- Verankerung von Lern- und Reflexionsmöglichkeiten im „Alltag“ des BDKJ und seiner Mitgliedsverbände. Bei den Arbeitsgruppen und Gremien sollten Begrüßung und Reflexionsmöglichkeiten als Standard eingeführt werden, darüber hinaus wurden zu aktuellen gesellschafts- und kirchenpolitischen Fragen bei Bedarf Fortbildungs- und Austauschmöglichkeiten angeboten. Darüber hinaus sollten die Strukturen überprüft werden und eine kontinuierliche Verbesserung der Strukturen und der Gremienkultur vorgenommen werden.
- Ein wichtiges Ziel war die Verbesserung der Anerkennungskultur nach innen und außen. Deshalb wurde gemeinsam mit den Mitgliedsverbänden an der Schaffung von Standards einer innerverbandlichen Anerkennungskultur gearbeitet. Hierzu erfolgte eine Erhebung und Dokumentation der Praxis der einzelnen Mitgliedsverbände um die verschiedenen Ideen gegenseitig zugänglich zu machen und voneinander zu profitieren. Es wurde vereinbart, dass sich die Mitgliedsverbände um die „innere Anerkennung“ und Würdigung bemühen, während der BDKJ die Pflege der „äußeren Anerkennung“ übernimmt. Hierzu wurde an einer Verbesserung der Öffentlichkeitsarbeit gearbeitet und die Ergebnisse des Projektes „Lustvoll im Amt“ dokumentiert, um sie für die Weiterarbeit nützen zu können. Darüber hinaus wurde eine „Ehrenamtskampagne“ initiiert, die einerseits bei Wirtschaftsunternehmen anfragte, welche aus ehrenamtlichem Engagement gewonnenen Kompetenzen bei Einstellungen berücksichtigt werden, andererseits wurden GruppenleiterInnen befragt welche Kompetenzen sie im Ehrenamt erworben haben.
- Ziel war das Sichtbarmachen der Qualität ehrenamtlicher Arbeit: Die Arbeit von Ehrenamtlichen soll in der Öffentlichkeit wahrgenommen werden und die erworbenen Schlüsselqualifikationen sollten für andere Bereiche genutzt werden können. Die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen für ehrenamtliches Engagement sollten verbessert werden (Freistellung, Berücksichtigung erworbener Qualifikation, Aufwandsentschädigung ...). Um auch die politischen Forderungen die im Projekt erarbeitet worden waren zu vernetzen, arbeitete ein Mitglied des BDKJ-Diözesanvorstandes in der AG-Ehrenamt der BDKJ-Landesebene an der Entwicklung eines Kompetenzausweises und der Vernetzung der politischen Forderungen auf Landesebene mit sowie auf der BDKJ-Bundesebene am Projekt „Solidarität Chance für die Zukunft“.
- Erarbeitung von Orientierungshilfen für neue Vorstände, die alle wichtigen Informationen zur Dienststelle, den Aufgaben und Funktionen der einzelnen Gremien im BDKJ und den Gestaltungsmöglichkeiten enthalten. Transparenz über Strukturen der BDKJ - Kreis- und Stadtverbände, der Mitgliedsverbände des BDKJ, des Bischöflichen Jugendamtes mit seinen Regionalstellen.
- Klärung der Aufgaben und Rollen von haupt- und ehrenamtlichen MitarbeiterInnen und die Verbesserung der Zusammenarbeit. Klärung der Kompetenzen und Aufgaben von Haupt- und Ehrenamtlichen. Ziel war die Entwicklung von Standards für Stellenausschreibungen, gemeinsam mit den ehrenamtlichen Verbandsleitungen und den Hauptamtlichen der BDKJ-Dienststelle die Ausarbeitung eines Fachaufsichtsleitfadens sowie die Erstellung von Prozessbeschreibungen für Einstellungen und sonstige Fragen der Dienststelle des BDKJ.
- Um Kontakte zu neuen „Zielgruppen“ und Kooperationspartnern aufzubauen, wurde z.B. das Thema Jugendarbeit und Schule aufgegriffen. Darüber hinaus schuf die Ehrenamtskampagne

neue Möglichkeiten der Vernetzung. So konnten Kontakte zu Firmen und KommunalpolitikerInnen sowie zu anderen Fortbildungsinstituten im außerkirchlichen Bereich aufgebaut werden.

- Es fanden Gespräche mit der Diözesanleitung statt, in denen die Konzepte, Rahmenbedingungen und Unterstützungsmöglichkeiten für ehrenamtliche Vorstände thematisiert wurden.

Um in der vorgelegten Arbeit inhaltliche Doppelungen zu vermeiden, werden die konkreten Ergebnisse des Projektes und die Ergebnisse der Weiterarbeit im BDKJ im Kapitel IV: „Handeln“ bei den entsprechenden Unterpunkten mit eingebracht.

3. Biographische Interviews: Die Auswirkungen des Ehrenamtes auf die eigene Persönlichkeitsentwicklung und Lebensplanung

3.1. Biographie im Spannungsfeld von Erfahrung, Erinnerung, Erzählung und Zukunftsgestaltung

Der inhaltlichen Auswertung der biographischen Interviews wurde der Ansatz von Fuchs zugrunde gelegt. Nach seinem Verständnis „sind lebensgeschichtliche Erzählungen immer Rekonstruktionen der Vergangenheit aus dem Heute, keine Abbilder“, dabei können sie als „Rekonstruktionen der Vergangenheit auch als (verdeckter) Entwurf von Zukunft aufgefasst werden“.⁵⁵³ Die in den Interviews gemachten Aussagen werden deshalb einerseits unter dem Aspekt der Rekonstruktion der Vergangenheit betrachtet und auf die Bedeutung, die dieser Vergangenheit heute für die eigene Entwicklung beigegeben wird untersucht. Andererseits wird ein besonderes Augenmerk auf den Entwurf von Zukunft gerichtet, da dieser möglicherweise Anhaltspunkte liefern kann, wie zukünftige Entwicklungen des Ehrenamtes aussehen müssen. Bei der Rekonstruktion der Vergangenheit wird berücksichtigt, dass die Erinnerung immer aus dem Heute erfolgt. „Dem von Handlungsinteressen geleiteten Menschen steht niemals die Summe seiner Erinnerungen zur Verfügung; das macht eine grundsätzliche Beschränktheit, aber auch die Wandlungsfähigkeit und Lernfähigkeit des Menschen aus.“⁵⁵⁴ Aus dem heutigen Blickwinkel wird eine Auswahl der Erinnerungen vorgenommen. William Wordsworth versucht mit einem Drei-Phasen-Modell zu erklären wie Erinnerung entsteht, konserviert und weitergegeben wird. Die erste Phase (take in) beschreibt das unmittelbare Erleben, das festgehalten wird. Die sinnliche Wahrnehmung findet Einlass in die Erinnerung entweder weil sie heftig oder intensiv ist oder häufig wiederholt wird oder geläufig ist. In der zweiten Phase (storage) lagert die Erinnerung im Speichergedächtnis der Memoria. In der dritten Phase (retrieval) wird die Erinnerung in einer neuen Situation wieder abgerufen und vergegenwärtigt.⁵⁵⁵ Für die biographischen Interviews ist besonders diese Phase von Interesse, da in ihr Inhalte gewichtet, ausgewertet und interpretiert werden. Die Frauen gestalten ihre Erinnerung und bewerten sie für ihre Gegenwart neu. „Dieses Erinnerungsmodell steht im Zeichen der ‚Nachträglichkeit‘. Freud hat diesen Begriff für die Entdeckung geprägt, dass Wahrnehmungen erst im Akt der Erinnerung, und das heißt gegebenenfalls erst Jahre später oder Jahrzehnte später ihre Deutung erfahren. Erinnern ist kein passiver Reflex der Wiederherstellung, sondern ein produktiver Akt einer neuen Wahrnehmung.“⁵⁵⁶ So scheinen in den erzählten Erinnerungen immer auch die Werte und Bewertungen der Gegenwart mit auf und bestimmen die Auswahl und die Zusammenstellung des Erinnerten. Bei der Wiedergabe von Erfahrungen ist entscheidend, „dass biographische Schemata immer von einer konkre-

⁵⁵³ Fuchs, 1984, S. 63 zit. n.: Maaßen, 1993, S.65

⁵⁵⁴ Assmann, Aleida, Erinnerungsräume, 1999, S. 64

⁵⁵⁵ Vgl. Baddaley, Alan: The Psychology of remembering and Forgetting, in: Butler, Thomas Hg.: Memory, History, Culture and the Mind, Oxford 1989, S. 51 zit. n. Assmann, A.: Erinnerungsräume, S. 104

⁵⁵⁶ Assman, Aleida, Erinnerungsräume, S. 106

ten Gegenwartsperspektive her konstruiert sind⁵⁵⁷. Die Vergangenheit wird so immer wieder neu interpretiert. Das eigene Leben erhält somit Kontinuität, die vergangenen Erfahrungen helfen die Gegenwart und Zukunft zu gestalten. Fischer versteht die biographische Methode deshalb als „gegenwarts-perspektivisches Ordnen von eigenen Lebenserfahrungen“⁵⁵⁸. Die biographische Methode eignet sich aus diesem Grund sehr gut um einerseits einen Reflexionsprozess über das eigene Ehrenamt anzu-stoßen, aber auch um im Rückblick, unabhängig vom Eingebunden sein in die laufenden Prozesse, das eigene Engagement und seine Rahmenbedingungen darzustellen und seine Bedeutung für die eigene Entwicklung und seine biographische Relevanz genauer zu untersuchen.

3.2. Persönliche Entwicklungen und ihre Bedeutung für die Übernahme ei-nes Leitungsamtes

3.2.1. Herkunftsfamilie und persönliche Entwicklung im Jugendverband

Je nach Herkunftsfamilie wird die Bedeutung der eigenen Familie für das ehrenamtliche Engagement von den Interviewpartnerinnen sehr unterschiedlich beschreiben und bewertet. Teilweise erleben sie in ihren Familien Unterstützung für ihr Ehrenamt, teilweise entscheiden sie sich trotz Kritik aus der Her-kunftsfamilie für ein Engagement im Verband, teilweise hilft ihnen der Verband auch über schwere Er-fahrungen in der Herkunftsfamilie hinweg.

Bei den Herkunftsfamilien können drei verschiedenen Gruppen unterschieden werden:

Die erste Gruppe kommt aus einem Elternhaus, das kirchlich distanziert bis fern stehend ist und einem Engagement in der kirchlichen Jugendarbeit kritisch gegenübersteht, da im Elternhaus andere Werte vertreten und gelebt werden.

Die zweite Gruppe kommt aus einem „kirchlich“ geprägten Elternhaus, dem aber teilweise die Jugendarbeit in einem Verband ebenfalls fremd ist. Nur zwei Frauen kommen aus einem Elternhaus, in dem bereits die Eltern in der verbandlichen Jugendarbeit engagiert waren bzw. durch andere Familienmit-glieder ein verbandliches Engagement bereits bekannt war.

Eine weitere Gruppe lässt sich nicht durch ihre Nähe / Distanz zu kirchlichem Engagement qualifizieren. Die Situation im Elternhaus ist vielmehr von sehr schwierigen soziale Verhältnissen bzw. komplizierten Familienkonstellationen geprägt.

Die verschiedenen Familien haben für das ehrenamtliche Engagement manchmal unterstützenden manchmal eher hindernden Charakter. Im Folgenden werden wichtige Aussagen der Interviewpartne-rinnen zu ihren Herkunftsfamilien zusammengestellt und jeweils kurz in ihrer Bedeutung für das ehren-amtliche Engagement aufgezeigt.

3.2.1.1. In der Herkunftsfamilie ist kirchliches Engagement unwichtig und unbekannt

In der ersten Gruppe sind die Eltern kirchlich desinteressiert. Kirchliches Leben und Engagement hat keinen Stellenwert in der Familie bzw. ist nicht wichtig.

„Also... ich komme jetzt so vom Elternhaus her... Bei uns war... Kirche nie wirklich wichtig. Also ich meine, ich bin jetzt katholisch getauft und habe... ganz normal Kommunion und sonst was gehabt, aber meine Eltern sind... seinerseits nie... in die Kirche gegangen oder so. Also das war bei uns nicht wichtig. Es war jetzt auch nicht... dass man... eine besonders kirchenkritische Haltung hatte, aber pfff... ja war halt so.“⁵⁵⁹

Diese Gruppe Frauen stößt deshalb teilweise im Elternhaus mit ihrem Engagement eher auf Verwunde-rung und wird von zu Hause diesbezüglich nur bedingt bzw. nicht unterstützt. Da die Frauen kirchliches

⁵⁵⁷ Fischer / Kohli, 1987, S. 33

⁵⁵⁸ Fischer, 1984, S. 478, zit. n. Maaßen, 1993, S. 76

⁵⁵⁹ 70W8090P9297P9397PL9701PBLP05S671-874

Engagement von zu Hause her nicht kennen, ist ein christlicher Jugendverband für sie eher befremdlich. Es ist deshalb zufällig, dass sie in einem kirchlichen Jugendverband Mitglied werden. Die Motivation für die Jugendarbeit wird vor allem aus den Gruppenerlebnissen und den Inhalten gezogen, christliche Praxis und Werte werden für diese Gruppe erst im Verlauf des Engagements durch positive Erfahrungen wichtig. Die Eltern stehen der inhaltlichen Arbeit in den Jugendverbänden und deren ästhetischer Präsentation nach außen kritisch bis verständnislos gegenüber, da sie oft selbst andere Interessen haben.

„... Ich glaube es war ihnen schon bisserl suspekt weil's halt kein so normaler Verein war und sie konnten sich erst mal auch nichts darunter vorstellen. Und diese komischen Papierchen, die dann immer so selber gebastelt und mit... was draufgeschmiert halt, wie man das so in dem Jugendverband gemacht hat, das kam ihnen glaube ich auch etwas komisch vor am Anfang“⁵⁶⁰

Darüber hinaus ist ihnen ehrenamtliches Engagement fremd, so dass sie die Begeisterung und das Engagement ihrer Kinder nicht nachvollziehen können. Die Frage nach der Beziehung zur Kirche zeigt, dass Kirche nicht wichtig ist, bzw. wenig Kontakt besteht.

„... die sind schon auch in der katholischen Kirche drin, aber... bei uns ist eigentlich keiner irgendwie innerhalb von der Kirche in (Ortsname)... engagiert... also in die Kirche geht man eigentlich auch nicht unbedingt, außer halt an Ostern und Weihnachten so... Und sie sind selber auch gar nicht engagiert... während ganz viele Eltern halt von den anderen Kindern (Orffgruppe, Ministranten) halt drin (Kirchengemeinde) sind... sind wir eigentlich eher so außen vor so unsere Familie“⁵⁶¹

Die Eltern stehen auch dem kirchlichen und politischen Engagement der Jugendverbände kritisch gegenüber, da sie die dort vertretene politische Ausrichtung und die gelebten Werte nicht teilen. Sie setzen in ihrer Familie andere Prioritäten und leben nach anderen Maßstäben was oft zu Diskussionen in der Familie führt.

«... Ja also meine Restfamilie (lacht) äh ist eher eine Sportlerfamilie. Also der Sport ist ganz groß, Fußball, Handball. Das ist so ihr Ding, wo sie voll begeistert sind ...“⁵⁶²

„Meine Eltern gehen wählen... das finde ich ja schon mal echt gut. Sie wählen zwar nicht die Partei, die ich für gut finde. Das ist klar, aber da werden wir nie auf einen grünen Zweig kommen... Ich glaube wenn bei uns über Politik diskutiert wird, wird's entweder von mir angestoßen, wobei ich da inzwischen vorsichtig geworden bin, ja weil... einfach in vielen Bereichen sehe ich, da kommen wir nicht zueinander. Also in Fragen von ausländischen Mitbürgerinnen und Mitbürgern, da findet mein Vater den Namen schon blöd, ja weil das sind Ausländer... ja ich kann das ganz schwer erklären, also die sind... ich persönlich so für mich beschreibe es mal ein bisserl als stammtischpolitisch. Ja so .. Dä Dä Dä Parolen, die da so kommen, und die man aber ganz viel in der Bevölkerung hört, also wenn so Straßenumfragen kommen... und wo ich dann immer diejenige bin, die einfach Hintergründe einfordert. Und damit nerve ich sie un-glaublich, ja. Oder auch Widersprüche aufdecke. Also jetzt noch einmal am Beispiel Ausländer/ Ausländerinnen... „Ja das sind so viele, müssen raus“ sagen meine Eltern, aber bei meinem Papa im Geschäft der Kollege, der Schwarzafrikaner ist, der nicht, weil der ist nett... Und das mögen sie nicht besonders, wenn ich sie auf solche Widersprüche hinweise.“⁵⁶³

„ und was sicherlich sehr stark (von der Jugendverbandsarbeit) beeinflusst wurde war die Studienwahl... und die Wahl meines Lebensstils... dass ich zum Beispiel keinen Studienplatz oder keinen Studium annehmen wollte... wo ich dann in der Wirtschaft hätte arbeiten müssen, in der freien Wirtschaft... Also... da würdest du ja mit all deinen Prinzipien und Wertvorstellungen dich selbst verraten... also diese linkspolitisch orientierte Meinung und Werthaltung... was zum Beispiel meine Familie, jetzt zu Hause, überhaupt nicht mit trägt... wo ich dann mit meiner Mutter... diskutiere... ja und auch wie ich sonst halt so lebe, wenn ich... die Sachen so lange anziehe bis sie halt aufgetragen sind und so Sachen... wo meine Eltern halt einfach einen anderen Standard leben und mein Bruder auch ein anderen Standard anstrebt... und ich halt immer eher sehr genügsam bin... oder mich halt eher immer wieder sozialpolitisch kritisch äußere, was da wieder gemacht wird .. wo die einfach ganz andere... Mei-

⁵⁶⁰ 80W9200KS9798KDR9800KDG06A31-36

⁵⁶¹ 80W9200KS9798KDR9800KDG06A37-55

⁵⁶² 70W7989KO9193KDA9399KDD0007KLJ05C701-747

⁵⁶³ 70W7989KO9193KDA9399KDD0007KLJ05C701-747

nungen dazu haben... Vielleicht haben sie deswegen auch den Jugendverband nie ganz verstanden... weil der auch nicht immer akzeptiert war, zu Hause. ⁵⁶⁴

Die Gruppenmitgliedschaft wird von den Eltern oft noch mitgetragen, doch die Übernahme eines Amtes stößt bei einigen Eltern auf Ablehnung da sie befürchten, dass sich das Amt nachteilig auf die schulische bzw. berufliche Entwicklung auswirkt, bzw. nicht verstehen können, wie man Zeit für etwas investieren kann, was kein Geld und keinen „Nutzen“ einbringt.

„Die hat... damals gesagt: „mach das“. Und ich glaube, wenn die das nicht so gesagt hätte, dann hätte ich mir... Also weil meine Eltern zum Beispiel überhaupt nichts ehrenamtlich machen. Also wir haben keine Ehrenamtsstruktur in unser... oder Traditionen in der Familie. Ganz im Gegenteil meine Eltern... fanden dies immer lächerlich... Also nicht lächerlich... unnötig. Wie kann man in so was, wo man kein Geld verdient, soviel Geld reinhängen. Also... Unverständnis war da. Das war echt ganz... interessant. Und erst als ich dann quasi vom Ehren- ins Hauptamt gewechselt bin und meinen Dienstvertrag gezeigt habe, da waren sie zufrieden... mit dem was ich... mache. Das war schon interessant...“ U: Habe die dich dann eher gebremst... die Eltern? „Ja, ja die haben gesagt: „Konzentriere dich auf dein Studium“, „Guck dass du Geld verdienst“, „Mach mal, tu mal und jetzt das“... „Da hast du gar nichts davon“. Also sie haben das nie verstanden was man da alles lernt und auch... ja was einem das auch geben kann an Motivation... an Begeisterung. Das habe sie nie begriffen. Also auch wie ich dann wieder gewählt worden bin und einstimmig, war ich stolz wie Oskar. Und wo ich dann heimgekommen bin: „Na und“... Also das war halt echt ernüchternd. Aber sie haben das... glaube ich weil sie selber nichts machen... Also die Mama ist jetzt erst auf ihre alten Tage in den Frauenbund rein und ist immer dann ganz begeistert, wenn sie mir die Frauenbundzeitschriften zeigen kann. Ich sag dann da ist die... und die kenn' ich auch und so... ich glaub' da wird's für sie fassbarer, aber es war für sie einfach nicht fassbar was das ist. Ja, also es hat ja unheimlich viel Zeit gefressen und wie kann man so blöd sein da in (Ortsname) rum zu fahren und dann nach (Ortsname)...“ ⁵⁶⁵

3.2.1.2. In der Herkunftsfamilie ist kirchliches Engagement bekannt und wird wertgeschätzt

Die zweite Gruppe kommt aus einem katholisch geprägten Elternhaus, das einem Engagement im kirchlichen Kontext eher positiv gegenübersteht. Teilweise sind auch die Eltern oder andere Familienmitglieder engagiert und die Frauen erleben für ihr Engagement eine gewisse familiäre Wertschätzung und Unterstützung.

„... und es gab auch so eine Tradition in unserer Familie. Also meine älteste Schwester, die für mich sehr wichtig war und auch eine Vorbild war, die war auch (Name des Verbandes) und hat da viel gemacht... also nur, ich glaub Orts- und Dekanatssebene, nie weiter, aber... das war so was, was auch angesehen war bei uns, in (Name des Verbandes) zu sein...“ ⁵⁶⁶

„Also meine Eltern... also wir sind... eine ganz traditionelle Verbandsfamilie praktisch. Meine Eltern haben sich auch über (Name des Verbandes) kennen gelernt. Die haben beide ja schon Jugendverbandsarbeit gemacht und so. Also es ist irgendwie so der ganz klassische Werdegang... wir haben alle (Anm. Geschwister) Gruppen gehabt oder haben noch...und waren selber in einer Jugendgruppe und... sind alle auf Diözesanebene... engagiert gewesen oder sind noch engagiert. Und... da ist klar... von der Familie her was mitgegeben... Und mir war das auch ganz selbstverständlich dann irgendwann für mich... dass man das halt so macht. Und die haben mich immer auch unterstützt... als ich... (Leitungsamt auf Diözesanebene) gehabt habe. Nur manchmal, und da haben sie... da haben sie eigentlich recht gehabt... haben sie halt gesagt, jetzt pass mal auf, dass es nicht zu viel wird...“ ⁵⁶⁷

Im dörflichen Bereich ist die kirchliche Tradition eng mit dörflichen Werten und dörflicher Kontrolle verbunden. Für die Frauen, die aus einer dörflichen Umgebung kommen ist das Engagement auch eine Möglichkeit der dörflichen Enge zu entfliehen und neue Menschen und neue „Werte“ kennen zu lernen.

⁵⁶⁴ 80W9200KS9798KDR9800KDG06A1113-1166

⁵⁶⁵ 70W7989KO9193KDA9399KDD0007KLJ05C525-553

⁵⁶⁶ 68W8386KO8691KD9600BPG05E136-175

⁵⁶⁷ 76W9200KF9498KD0104KDA5T05M826-884

„Den Landstrich wo ich her bin, manchmal sage ich das so... dieses Sod ma – duat ma – hot ma – wod ma (Sollte man -tut man -hat man- wollte man) ja, also dass das irgendwie so... so was festes ist... und da wird in den seltensten Fällen klar kommuniziert „ich will das, ach du, was willst denn du, dann machen wir's doch so und so, oder was denkst du, könnten wir es so machen“... sondern das ist eine ein Sammelsurium von Andeutungen und nicht ausgesprochenen Wünschen und nicht zugestandenen Wünschen und Hoffnungen... das ist sicher auch noch mal familienspezifisch, aber ich finde es auch landstrichspezifisch dort... Da hat die Kirche sicher ihren Anteil oder was da was eingefärbt hat, das weiß ich ehrlich gesagt auch nicht... Ja, Und das habe ich für mich persönlich als sehr... einschneidend erlebt. Also... ich habe immer versucht dem... versuche das immer noch da irgendwie... einen Umgang damit zu finden, aber... Und dieses Ausbrechen oder dieses Weggehen von da, was ja auch mit... durch (Name des Verbandes) initiiert war, das hat natürlich auch... das war ein Riesenschritt auch in diese Befreiung rein.“⁵⁶⁸

Es findet teilweise eine Wechselwirkung statt. Eigene Fähigkeiten werden einerseits in die Verbandsarbeit eingebracht, andererseits werden die neuen Erkenntnisse wieder in die Familie und das dörfliche Milieu eingebracht und ein neuer Stil der Kommunikation, der Organisation und des Umgangs eingefordert.

„... was unlängst eine interessante Rückmeldung von meinem Bruder war... die Aussage, dass er gesagt hat, dass ich auf Seminare gefahren bin oder Sachen gemacht habe, und dass ich so ein zwei Jahre in der Familie versucht habe diese Dinge, die ich auf diesem Seminar... gelernt hätte... in die Familie mit einzubringen. Und dass ich anscheinend eingefordert habe, (lacht) dass wir miteinander sprechen, dass wir Entscheidungen gemeinsam treffen... Ja, aber er hat behauptet, dass wenn... Sachen kaputt waren oder es Anschaffungen zu machen gegeben habe oder irgendwelche Entscheidungen zu treffen waren, dass ich dann gesagt habe, jetzt planen wir das, wie wir das machen... wenn zum Beispiel... Erntezeit ist, dann gibt's ja... total viel zu organisieren und anscheinend habe ich dann... wollte ich, dass wir einen Plan machen und das absprechen und das organisieren. Und nicht einfach weiterwursteln.“⁵⁶⁹

Auch die religiöse Praxis im Elternhaus wird teilweise als sehr einengend empfunden, im Jugendverband besteht die Möglichkeit andere Formen kennen und schätzen zu lernen.

Also meine Mama ist sehr religiös, wobei... sie eher eine von den Christen ist die unreflektiert alles annehmen. Sie betet viel,... halt so Rosenkranz beten ist ihr Form von Meditation und Erholung. Also ich glaube, da schöpft sie auch ganz viel Kraft draus, dass sie halt so jeden Tag ihre 1 ½ Stunden hat, die ihr gehören... ist früher auch ganz oft in die Kirche gegangen, wobei dies gesundheitlich jetzt irgendwie nicht mehr ging... dadurch geht sie jetzt auch nicht mehr so viel in die Kirche. Also ... ich glaub nach wie vor, dass meine Mama psychisch krank ist, aber sie will es nicht wahr haben Nachher, also da hat sich bei ihr auch ein bisschen was gelockert und... , da... hatte ich auch so eine Phase, wo ich dann jeden, also wirklich jeden Tag morgens und abends gebetet habe und... da waren wir auch in Medjugorje und da bin ich heimgekommen und da war es... „Oh ich muss für uns beten und so“. Also... da war ich aber nicht wirklich glücklich damit, das war für mich schon ziemlicher Zwang. Und... über (Name Jugendverband) und über (anderer Jugendverband) habe ich dann ein bisschen andere Formen kennen gelernt und für mich auch eine andere Form gefunden, damit umzugehen.“⁵⁷⁰

3.2.1.3. Schwierige soziale und familiäre Verhältnisse

In der dritten Gruppe, die sich von der Einstellung zur Kirche teilweise mit Gruppe eins und zwei überschneidet, kommen mehrere Frauen aus schwierigen Familienverhältnissen.⁵⁷¹ Sie berichten vom Alkoholismus eines Elternteils; von Streit und Gewalterfahrungen, von massiven schulischen Problemen, vom Aufwachsen in einer Pflegefamilie, da die eigene Mutter minderjährig war; sowie von sexuellem Missbrauch. Sie haben in der Familie viel Abwertung und wenig Unterstützung erlebt. Es ist nicht üblich sich irgendwo zu engagieren, da die familiäre Situation alle Energien negativ bindet. Einige beschreiben sich selbst als überangepasst mit wenig Selbstbewusstsein, Andere sahen sich selbst in der Gefahr z.B.

⁵⁶⁸ 68W8386KO8691KD9600BPG05E1170-1341

⁵⁶⁹ 68W8386KO8691KD9600BPG05E1170-1341

⁵⁷⁰ 77W9597K9800KD0104KBG05M1075-1092

⁵⁷¹ Zum Schutz der einzelnen Frau werden die folgenden Aussagen nicht mit den entsprechenden Zitaten unterlegt. Es werden im Folgenden nur Zitate verwendet, die etwas grundsätzlicher die Situation beschreiben.

durch eigenen starken Alkoholkonsum abzurutschen. Andere berichten von zeitweiligen Lebenskrisen, z.B. durch den Tod eines Elternteils, psychischer Krankheit oder eigenen Beziehungskrisen.

Die Frauen erleben die Jugendarbeit im Verband als eine Möglichkeit um die Schwierigkeiten zu Hause hinter sich zu lassen und aus dem krankmachenden Milieu herauszukommen. Im Verband haben sie die Möglichkeit ein besseres Lebensgefühl zu bekommen.

„... gute Erlebnisse zu schaffen und mich wohl zu fühlen und dann erst wieder drüber nachzudenken, dass es vielleicht Momente gibt, ja wo ich mich gar nicht gut fühle und wo ich mich unsicher fühle und ein Stück weit das zu kompensieren oder so, ja das kommt mir jetzt so im Nachhinein, dass ich das einfach so gebraucht habe um wieder irgendwie ins Gleichgewicht zu kommen. Also weil ich mich schon ein bisschen aus dem Gleichgewicht gefühlt gehabt habe.“⁵⁷²

Sie erleben dass ihre Fähigkeiten geschätzt werden, merken dass sie gebraucht werden und gewinnen langsam Selbstvertrauen.

Also diese Wertschätzung und... diese Ermutigung, mal etwas auszuprobieren, was ich mir nicht zutraue, also das habe ich sicher nicht von daheim gehabt. Also da war's eher immer so... puh... Also da hatte ich das Gefühl, da bin ich zu viel... da bräuchte es mich gar nicht. Und im Verband hatte ich das Gefühl, da braucht es mich oder so...“⁵⁷³

Sie bekommen Unterstützung und werden ermutigt. Sie haben die Möglichkeit im Verband Erfahrungen zu machen die positiv sind und die ihnen neue Perspektiven ermöglichen.

„... und klar und was ich auf jeden Fall mit genommen habe... dafür grad, wie schlecht es mir in dieser Zeit ging... trotzdem dann ein Feld oder einen Bereich zu finden, wo ich trotzdem so gute Erfahrungen machen konnte, das finde ich ganz zentral das ist... das hat ein ganz zentralen Einfluss... angenommen ich wäre in dieser Ausbildung (Name Beruf) gewesen und bin da... weiß nicht ob das so eine Art Depression war oder nicht... jedenfalls ging's mir total schlecht... wenn ich da jetzt noch nicht mal diese Verbandsarbeit dazu gehabt hätte, wo ich auch die Erfahrung machen konnte, dass ich aber trotzdem wertvoll bin und trotzdem gute Sachen hinkriege und so weiter dann wüsste ich nicht ob ich... also ob ich nicht in eine größere Depression rein gekommen... wäre... also ich finde die Jugendverbandsarbeit war für mich ein ganz stabilisierendes Moment...“⁵⁷⁴

Im Jugendverband können sie über die negativen Erfahrungen zumindest mit einzelnen ausgewählten Vertrauenspersonen sprechen und sich ansatzweise den Schwierigkeiten stellen. Mehrere berichten, dass sie sich zum ersten Mal ernst genommen und nicht bewertet gefühlt haben und den Mut hatten die negativen Erfahrungen aus der Herkunftsfamilie einzubringen.

„Also ich kann mich erinnern, damals gab es eine Bildungsreferentin bei... diesem Jugendverband... und die hatte mit diese Gemeinschaftsexerzitien geleitet und der hatte ich - würde ich mal so sagen - das erste Mal erzählt, dass... dieser Missbrauch in meinem Leben stattgefunden hat und... dass ich eigentlich nicht so genau weiß, wie ich damit umgehen soll oder so... ja wie soll ich das sagen, da habe ich mich eigentlich schon aufgefangen gefühlt und weil es auf jeden Fall jemanden gab oder jemand da war, die das ernst genommen hat und die es aber auch nicht bewertet hat.“⁵⁷⁵

Sie bekommen teilweise von hauptamtlicher Seite Unterstützung und Beratung um eine Therapie anzugehen. Im Austausch mit anderen Frauen erleben sie, dass auch Andere familiäre Probleme haben, wenig Selbstbewusstsein mitbringen scheu sind und sich nichts zutrauen, oder sich in ihrem Arbeits- oder schulischen Umfeld als Außenseiterin fühlen. Im Verband unterstützen sie sich gegenseitig, haben die Möglichkeit sich auszuprobieren und zu wachsen. Die gegenseitige Solidarität ermöglicht so eine persönliche Weiterentwicklung und ein Wachsen der Kompetenzen.

⁵⁷² 67W7576D8087C8793C9697BML0506R507-556

⁵⁷³ 67W7576D8087C8793C9697BML0506R209-226

⁵⁷⁴ 67W7879SCH8590JG9599BASCH04P1290-1301

⁵⁷⁵ 67W7879SCH8590JG9599BASCH04P211-229

„... zu merken nicht nur das Gefühl wird besser sondern auch mein Zutrauen wird besser und die Kompetenzen wachsen auch, beides ist da gewesen.“⁵⁷⁶

„Aber es war, ich würde mal schon sagen, dass es unter Frauen viel... unglaublich viel an Bestätigung gab... und ich glaube wir waren auch lauter hungrige und zu kurz gekommene junge Frauen... wir waren wenig, also nicht so was Sattes wie: ‚Du bist ein kompetentes Mädchen oder eine kompetente junge Frau‘, ‚Du kannst das, mach das‘, ‚Du hast eine Meinung, die kannst du vertreten, du kannst sprechen‘... wenn du mit so... ich nenne es jetzt mal „defizitär“... ankommst, dann waren das erst mal die Frauen, die gestützt haben... die halt immer schön... gestreichelt haben und gesagt haben, ja du bist toll, du bist toll, du bist toll... So weißt du immer, die sagt dir zwar du bist toll, aber du kannst es ja nie annehmen, weil du weißt,... es muss tiefer gehen... so eine Kultur hatte man schon ganz viel und ich denke... es hat auch viel möglich gemacht, ja... dass ich wirklich Sachen ausprobiert habe und gelernt habe und auf den Tisch gehauen habe oder... irgendwas gespielt habe... also das denke ich zu dem Zeitpunkt hat dies schon ... gepasst...“⁵⁷⁷

Im gegenseitigen Austausch werden neben den individuellen Erfahrungen auch gesellschaftliche Zusammenhänge und Mechanismen erkannt und erste Schritte zur Veränderung angegangen.

„Es ist ja so, dass eigentlich das Obermotto von meinem Verband „Der Mensch steht im Mittelpunkt“ und ich denke deshalb bin ich halt als Frau auch gefragt. Wo stehe ich da? In welchem Mittelpunkt? Oder wo sehe ich mich selber und andere? Und ich habe halt auch gerade bei Frauenbesinnungstagen, wo dann Frauen alleine unterwegs waren, festgestellt, dass viele Frauen sich diese Frage stellen oder halt viel Abwertung und... ja Gleichgültigkeit so in ihrer Familie erfahren haben und... ah dass das schon auch für mich neu war. Ich habe immer gedacht... gibt's halt Einzelne, aber dass das eigentlich so ein gesellschaftliches Phänomen ist... Da habe ich dann gemerkt, dass da mein Interesse daran gewachsen ist, das herauszufinden, warum ist das so... Ja (Name des Verbandes) hat diese Sichtweise mir noch mal ermöglicht, also kennen zu lernen, was passiert hier in der Gruppe, wie hängt das mit meinem Beruf zusammen und mit meiner Familie und meinem Freundeskreis und... da auch noch mal zu sagen das muss nicht so bleiben, wenn es so ist, ich kann daran was ändern und ich kann einzelne Aspekte verändern, das habe ich auch gelernt in meinem Jugendverband. Also da bin ich auch sehr dankbar noch mal so eine Sichtweise kennen gelernt zu haben, motiviert aus dem „jeder Mensch ist wertvoll und wichtig“.“⁵⁷⁸

Alle Interviewpartnerinnen unabhängig von ihrem jeweiligen Familienzusammenhang beschreiben ihre Erfahrungen im Jugendverband als große persönliche Bereicherung und gute Möglichkeit um den eigenen familiären und gesellschaftlichen Horizont zu erweitern und sich weiterzuentwickeln. Die Arbeit im Verband bietet ihnen einen guten Rahmen um sich konstruktiv mit der eigenen Herkunftsfamilie und den Familientraditionen auseinander zu setzen. Neue Freunde und Freundinnen zu finden, sich neue peer-groups zu erschließen und sich so einen eigenen Lebensbereich aufzubauen.

3.2.2. Werdegang im Jugendverband

Es lassen sich zwei verschiedene Zugangswege unterscheiden. Ein Teil der Frauen hat eine „klassische Verbandskarriere“ hinter sich, d. h. sie sind selbst als Kind oder Jugendliche in ihrem Verband in eine Gruppe gekommen und dann Schritt für Schritt immer mehr in Verantwortung hineingewachsen, haben dann in der Regel zuerst ein „pädagogisches“ Leitungsamt und dann ein „politisches“ Leitungsamt übernommen. Einige Frauen berichten, dass sie auch in anderen Zusammenhängen schon Mitglied bzw. engagiert waren (z.B. als Klassensprecherin oder im sportlichen und musischen Bereich). Die zweite Gruppe hat keinen klassischen Werdegang im Verband, sondern ist irgendwann als „Quereinsteigerin“ dazugekommen. Meist ist dieser Einstieg mit der Übernahme einer inhaltlichen oder pädagogischen Verantwortung verbunden. Am häufigsten haben die Frauen als Gruppenleiterin Verantwortung übernommen.

⁵⁷⁶ 67W7576D8087C8793C9697BML0506R507-556

⁵⁷⁷ 68W8386KO8691KD9600BPG05E580-610

⁵⁷⁸ 67W7576D8087C8793C9697BML0506R227-282

3.2.2.1. Die „klassische Verbandskarriere“

Bei der ersten Gruppe gaben häufig Freundinnen oder Freunde, den ersten Anstoß in eine Gruppe mit-zugehen. Allein wäre wohl der Schritt nicht gemacht worden.

„Zu dem Zeitpunkt war ich auch in der Realschule in X, also im Nachbarort. Und da habe ich dann eben meinen Verband kennen gelernt, über eine Freundin. Also das war ...da hatte ich auch eher eine Krise, so familiär hat mich alles ein bissl äh... gestresst von meinem Elternhaus her. Freundeskreis mäßig war... auch noch nicht so aufgebaut. Und dann hat die einfach gesagt, magst du nicht mitgehen. Aber ich fand das immer so lustig, christlicher Jugendverband, das war für mich weit weg. (lacht) Aber da habe ich mir gedacht, gut äh schlimmer kann's auch nicht werden (lacht) gehst halt mal mit (lacht)“⁵⁷⁹

Teilweise führen Verbände auch regelmäßig gezielte Werbeaktionen durch, wenn sie neue Gruppen gründen wollen. Die eher in den Pfarreien angesiedelten Jugendverbände⁵⁸⁰ führen diese Werbeaktionen oft im Anschluss an die Erstkommunion oder Firmvorbereitung durch bzw. engagieren sich teilweise auch in diesem Bereich:

„Oder erst meine Nichte als sie zur Firmung kam, hat (Name des Verbandes) in (Ortsname) den Firmunterricht gemacht und... wo klar war, sie könnte jetzt auch zu (Name des Verbandes) gehen und da habe ihr einfach noch mal erzählt, dass es für mich wichtig war und dass das schön war... und das wollen sie jetzt auch machen da hingehen. Und das finde ich irgendwie auch schön...ich merke auch, ich habe zwar keine Kinder, die dies machen, aber... das ist schön, wenn die das auch machen würden.“⁵⁸¹

Andere Verbände⁵⁸² nützen eher die Schule oder Projekte im Schul-, Arbeits- oder Jugendfreizeitbereich um Werbemaßnahmen durchzuführen:

„Der Anfang... das war in der... 6. Klasse Gymnasium, am X-Gymnasium... da war (Name Jugendverband) und die haben dort grundsätzlich glaube ich jedes Jahr... auch so ungefähr geworben... Und die kamen Anfang des Jahres mit zwei... also (Name Mann) und die (Name Frau) kamen rein und die waren in der 10.Klasse glaube ich auch am X- Gymnasium. Und die haben den Jugendverband vorgestellt. Und dann sind relativ viele von unserer Klasse... es war so die Überlegung da, da könnte man mal hinschauen: Und dann sind wir halt zu diesen Schnuppernachmittag, den die so anbieten,... da sind wir dann hingegangen. Und ich fand's dann recht lustig. Und wir sind eigentlich auch alle... wir haben am Schluss gemeint ‚Ist ja ganz nett da kann man wieder hingehen‘. Und dann bin ich halt nach Hause gegangen und hab halt meine Mama gefragt, ob ich wieder hingehen darf. Die hat zwar schier einen Anfall gekriegt, aber... sie hat dann gesagt, ja passt schon. (lacht) Geh da mal weiter hin. Und dann bin ich eigentlich dabei geblieben.“⁵⁸³

Damit aus diesen Erstkontakten ein dauerhaftes Engagement und eine längerfristige Gruppenbindung entstehen, müssen viele Faktoren zusammenspielen. Die Kinder / Jugendlichen müssen sich in der jeweiligen Gruppe wohlfühlen und Spaß haben, die Treffen / Gruppenstunden müssen interessant gestaltet sein und es muss mit der Zeit das Gefühl entstehen - ich bin hier erwünscht und willkommen, als Person akzeptiert und mit meiner Meinung und meinem Engagement gefragt.

„Und dann habe ich halt die Leute kennen gelernt. Und die fand ich interessant. Also einen Teil davon fand ich interessant. Also einen Teil fand ich recht brav und da habe ich mir gedacht, oh ja sehr christlich und... so ein Bild habe ich damals von Kirche gehabt... und von Leuten, die in die Kirche gehen. Und dann waren aber auch ein paar drin, die ich recht interessant gefunden habe... Bissl aufmüpfig...Ja und das hat mich dann motiviert, in der Gruppe zu bleiben, die Leute ein bissel näher kennen zu lernen... Und das was wir im Jugendverband gemacht haben fand ich dann auch interessant... Und das hat mir im Jugendverband dann auch an der Struktur recht gut gefallen, dass die einfach so einen Aktionismus gehabt haben. Was machen, also sehen, urteilen und dann auch etwas handeln. Und da nicht beim... Feststellen stehen bleiben, sondern auch in die Tat umsetzen. Und ich fand die Leute sehr kritisch und sehr interessant und auch irgendwie sehr... ja gar nicht so kirchenkon-

⁵⁷⁹ 67W7576D8087C8793C9697BML0506R3-152

⁵⁸⁰ Eher in den Pfarreien angesiedelt sind DPSG, KJG, KLJB, Kolpingjugend und PSG, wobei inzwischen auch diese Verbände neue Aktionsformen nützen um Mitglieder zu werben

⁵⁸¹ 68W8386KO8691KD9600BPG05E

⁵⁸² Im schulischen Bereich sind traditionell die Schülerverbände (KSJ – ND und KSJ –Heliand; J-GCL-F und J-GCL-M) aber auch die CAJ –F und CAJ-M, die häufig Schulprojekte an Hauptschulen durchführen engagiert

⁵⁸³ 80W9200KS9798KDR9800KDG06A3-37

form. Ich glaube, das hat mich auch sehr angesprochen, also es gibt auch noch solche Leute, die halt in der Kirche ihren Platz finden.⁵⁸⁴

Alle Verbände setzen deshalb auf eine gute Ausbildung der eigenen Gruppenleiter und -leiterinnen und auf eine gute pädagogische Arbeit in den Gruppen. Darüber hinaus haben die Verbände im Lauf der Jahre ziel- und altersgruppenspezifische pädagogische Konzepte entwickelt, die Kinder und Jugendliche schrittweise in die Verantwortung einbinden. Die Interviews zeigen, dass diese Konzepte es den Frauen ermöglicht haben langsam hineinzuwachsen und zu lernen, was es bedeutet Verantwortung zu übernehmen und Kirche und Gesellschaft mit zu gestalten. Mehrere beschreiben ihr Hineinwachsen als fließenden Übergang:

„Weil... ich habe ja auch ganz normal so als Gruppenkind angefangen. Und da ist es ja am Anfang erst einmal wichtig, dass man irgendwie mit Leuten zusammen ist, mit denen man Spaß hat und wo man viele Dinge ausprobieren kann und so und ... gleichzeitig werden ein Stück weit natürlich auch... so etwas wie gesellschaftlich relevante Themen angesprochen, seien das jetzt religiöse Themen, sei das jetzt Dritte-Welt-Arbeit oder so. Also das ist natürlich sozusagen...der Übergang ja auch fließend. Man wird ein Stück weit auch politisiert durch das was in den Gruppenstunden passiert...“⁵⁸⁵

Die positiven Erfahrungen, die die Frauen selber gemacht haben, werden als Grundstock für die Bereitschaft zum weiteren Engagement gesehen.

„Also ich war als Kind schon in der Jugendarbeit, also in der Jugendgruppe... in dem Verband wo ich heute auch arbeite in (Name des Jugendverbandes) und ja bei uns gab's nur (anderer Jugendverband) und (Name des eigenen Jugendverbandes), zu (anderer Jugendverband) wollte ich nicht, also bin ich (Name des eigenen Jugendverbandes)lerin geworden. Wobei das natürlich relativ unbewusst war. Diese Jugendgruppe die ging dann .. bis ich 18, 19 Jahre war, war ich da drinnen... also sehr lang, auch über die Pubertät hinweg... haben wir unsere Mädelsgruppe gehabt. Und ich glaube da ist auch der Grundstein gelegt worden für... diese positive Einstellung, diesem Jugendverband gegenüber. Wobei dies sicherlich noch nicht so bewusst war... Wir haben dann mit 19, 20 ... die Gruppe aufgelöst“⁵⁸⁶

In der Gruppe haben sie verschiedene Dinge (Gruppenstunden, thematische Wochenenden, Zeltlager, Projekte und Aktionen) bereits selber als Teilnehmerinnen erleben können und so ein Grundvorstellung entwickelt, welche Aufgaben bewältigt werden müssen. Mit zunehmender Zeit der Zugehörigkeit waren sie bei der Planung und Vorbereitung von verschiedenen Veranstaltungen und Projekten beteiligt. Sie lernen so wie eine Planung angegangen wird, was beachtet werden muss und haben erfahren was funktioniert bzw. nicht funktioniert.

Bei Jugendgruppen gibt es häufig gewählte GruppensprecherInnen und von Anfang an eine starke Beteiligung bei den Aufgaben und Planungen. Bei Kindergruppen findet zwar auch eine Mitbestimmung statt, doch die Übernahme von Verantwortung geht langsamer vonstatten.

„... zu merken nicht nur das Gefühl wird besser sondern auch mein Zutrauen wird besser und die Kompetenzen wachsen auch, beides ist da gewesen.“⁵⁸⁷

„... Ja und gelernt habe ich halt... Sachen auszuprobieren und mir auch zu zutrauen. Also ich glaube das ist für mich das Wesentliche, einfach mal etwas machen zu können und da meine Kompetenzen wirklich zu erweitern und auch zu spüren, Mensch das kann ich und das... trauen mir Andere zu und das hat gut geklappt und.. ist mit Erfolg gekrönt und ... es gibt Anerkennung und selber hat es einem Spaß gemacht.“⁵⁸⁸

Die Frauen erleben Wertschätzung und die Möglichkeit die eigenen Fähigkeiten einzubringen und weiterzuentwickeln. Sie haben so einen Erfahrungsschatz, den sie später in Gruppenleiterschulungen erweitern und theoretisch vertiefen können.

⁵⁸⁴ 67W7576D8087C8793C9697BML0506R3-152

⁵⁸⁵ 70W8090P9297P9397PL9701PBLP05S368-375

⁵⁸⁶ 70W7989KO9193KDA9399KDD0007KLJ05C3-59

⁵⁸⁷ 67W7576D8087C8793C9697BML0506R519-522

⁵⁸⁸ 67W7576D8087C8793C9697BML0506R3-152

3.2.2.2. Die „Quereinsteigerinnen“

Die „Quereinsteigerinnen“ kommen oft erst als Gruppenleiterinnen in den Verband. Sie werden in der Regel angesprochen, ob sie eine Kinder- bzw. Jugendgruppe leiten wollen. Bei der Herstellung des Erstkontaktes spielen Freundinnen und Freunde wiederum eine wichtige Rolle. Teilweise wollen sie selbst eine Gruppe übernehmen und fragen eine Freundin an. Aber auch erwachsene Bezugspersonen, wie z.B. Priester oder pastorale MitarbeiterInnen, LehrerInnen ermutigen teilweise zur Übernahme eines Engagements.

„Und da hat ja irgendwann mal die (Name Lehrerin) mich... angesprochen, ob ich denn nicht Gruppenleiterin werden will und als ich quasi mit der Schule fertig war, wurde ich Gruppenleiterin. Da hatte ich dann eine Gruppenleiterschulung gemacht und so Sachen und dadurch bin ich ja in meinen Verband eigentlich rein gekommen und...“⁵⁸⁹

Wichtig ist in allen im BDKJ -Augsburg organisierten Jugendverbänden, dass eine LeiterInnenausbildung stattfindet. Als gemeinsamen Standard gibt es die Vereinbarung, dass ein LeiterInnenkurs drei Wochenenden oder einen vergleichbaren Zeitraum umfassen muss. Jeder Verband kann seine LeiterInnen selbst schulen. In der Regel stehen den Verbänden für die GruppenleiterInnenausbildung sowohl pädagogische Fachkräfte als auch ein ehrenamtliches Schulungsteam zur Verfügung. Teilweise finden die Ausbildungskurse in Kooperationen mit den Regionalstellen des Bischöflichen Jugendamtes statt. Die Ausbildung enthält neben persönlichkeitsbildenden, auch theoretische und praktische Elemente für die konkrete Gruppenarbeit vor Ort. Als Gruppenleiterin lernen die Frauen die weiteren verbandlichen Ebenen im Dekanat, in der Region oder im Bezirk kennen, die als „mittlere Ebenen“ des jeweiligen Verbandes eine Zwischenstufe zwischen Orts- und Diözesanebene darstellen. Bei großen Verbänden ist diese Ebene auch die Schulungsebene für die GruppenleiterInnen, so dass Kontakte zu anderen Verantwortlichen im Verband aus anderen Orten entstehen. Viele Verbände bieten auf dieser Ebene für ihre GruppenleiterInnen auch nach der Ausbildung Möglichkeiten zur Weiterbildung und zum Austausch an, wie z.B. „Tankstellen“ zu bestimmten Themen oder Austauschtreffen zur Praxisbegleitung. Da die größeren Verbände an einem Ort (Pfarrei, Schule...) oft mehrere Gruppen haben, finden die Einzelnen auch in der Leiterrunde weitere Unterstützungsmöglichkeiten.

Trotz der guten Begleitung ist die Gruppenarbeit oft schwierig und erfordert viel Durchhaltevermögen, da die Jugendverbände mit einer Fülle an anderen Angeboten und Möglichkeiten konkurrieren.

Die Tätigkeit als Gruppenleiterin bietet die Möglichkeit die eigenen Erfahrungen noch gezielter in den Verband einzubringen und eigene Leitlinien und Werte an die Gruppenmitglieder weiterzugeben und so den Verband inhaltlich verstärkt mit zu gestalten.

„... im Jugendverband hatte ich dann eben die Erfahrung gemacht, also dass ich mit dem was ich weiß und was ich kann richtig gut hinpasse und dass das gefragt ist, also gefragt im Sinne einfach von meinen Fähigkeiten her, so was ich einbringen konnte. Wo ich auch das Gefühl hatte das was ich denke, das ist nichts Dummes also.“⁵⁹⁰

Alle Interviewpartnerinnen berichten, dass sie zeitweise in der Schulungsarbeit engagiert waren und auch als Leitung den pädagogischen Bereich der Arbeit immer mit hoher Priorität versehen haben.

3.2.3. Motivationen zur Übernahme des Amtes

3.2.3.1. Eigene Fähigkeiten einbringen, Selbstwirksamkeit und Gestaltungsspielräume

Die erste Motivation ein Amt zu übernehmen kommt oft von anderen Verbandsmitgliedern oder von Haupt- und Ehrenamtlichen, die bereits Verantwortung tragen. Sie entdecken Fähigkeiten und ermuti-

⁵⁸⁹ 67W7879SCH8590JG9599BASCH04P202-206

⁵⁹⁰ 67W7879SCH8590JG9599BASCH04P196-362

gen die jeweilige Frau diese Fähigkeiten einzubringen, oder sie beschreiben eine Aufgabe und eröffnen so die Möglichkeit sich zu beteiligen. Viele Interviewpartnerinnen berichten, dass sie angesprochen worden sind und sich motivieren ließen. Oft sind sie von Anderen bestärkt worden und haben erlebt, dass Andere ihnen etwas zutrauen, ihre Fähigkeiten sehen und schätzen und sie unterstützen. Diese Motivation durch Andere ist sehr wichtig, da die Einzelnen von sich aus kein Amt angestrebt hätten. Einzelnen Frauen suchen auch selbst gezielt eine Aufgabe, die es ihnen ermöglicht die eigenen Fähigkeiten einzubringen.

„Also ich würde, glaube ich nie selber sagen ich würde jetzt hier mal die Leitung übernehmen, das würde ich nie machen. Aber wenn dann Leute auf mich zukommen und fragen, ob ich Lust hätte dies und dies und dies... dann bin ich immer relativ schnell geneigt da zu zusagen, ja mmh machen wir mal...“⁵⁹¹

„Ja und gelernt habe ich halt einfach so... Sachen auszuprobieren und auch zu Zutrauen. Also ich glaube das ist für mich das Wesentliche, einfach mal etwas äh machen zu können und da meine Kompetenzen wirklich zu erweitern und auch zu spüren, Mensch das kann ich und das... trauen mir Andere zu und das hat gut geklappt und... ist mit Erfolg gekrönt und... gibt's Anerkennung und selber hat es einem Spaß gemacht. Also so... das war für mich so hauptsächlich... das Ehrenamt.“⁵⁹²

„Ja, dann war es mir, denke ich immer relativ wichtig, so viel von meinen Fachkompetenzen auch einzubringen, die ich sowieso habe, weil das ja auch mein Arbeitsfeld ist. Also ich denke da profitiert man schon, auch wenn man jetzt nicht (ein naturwissenschaftliches Fach) studiert hat (Anm.: Anspielung auf einen anderen Vorsitzenden), also das kann schon auch in manchen Situationen echt ein Vorteil sein, (lacht) wenn man jetzt eine Diözese letzten Endes zu leiten hat...“⁵⁹³

Teilweise sucht auch der bereits bestehende Vorstand gezielt nach Personen, die das Vorstandsteam ergänzen und neue, in der bisherigen Zusammensetzung fehlende Fähigkeiten in die Arbeit einbringen.

„Also es hat sich ein bisschen geändert. Aber am Anfang war es... Also die waren zu Dritt. Und die eine Stelle war eh vakant... und dann... die Drei waren organisatorisch sehr sehr gut und auch... alles was... mit dem Jugendverbands - Büro zu tun hatte lief eigentlich super, was sonst eigentlich meist nie lief... aber zum Einen... war niemand mehr aus (Ortsname) mit dabei und hier steht eigentlich... das Büro... dies war schon so ein bisschen schwierig. Und es fehlte jemand, der so ein bisschen näher... an den Gruppenmitgliedern dran ist und sehr kreativ sein sollte. Das wollten sie halt gerne haben so... und gut. Soviel gab's eh nicht zur Auswahl wahrscheinlich so ungefähr, die dies gemacht hätten... Ja dass ich halt eher so chaotisch und kreativ war, haben sie sich gedacht na ja den Rest können sie ausgleichen eben. Ja und da hat das eigentlich ganz gut gepasst... Und sie wollten eher das chaotische von mir noch haben jemand der einfach... ja Power hat, andere Leute mitreißen kann und kreativ ist. Das war glaube ich so ungefähr das was sie gerne gehabt hätten... Das habe ich dann auch umgesetzt“⁵⁹⁴

Zusätzlich zur Motivation, die von Anderen kommt, muss die eigene Zustimmung erfolgen, die die Aufgabe annimmt und sich zutraut und beginnt, die eigenen Anliegen mit den jeweiligen Möglichkeiten zu verbinden. Das Nützen der Gestaltungsmöglichkeiten, die sich im verbandlichen Rahmen eröffnen, kann ebenfalls motivierend wirken.

„... Ach das glaube ich war eigentlich schon immer... Also...ich glaube das lag einfach ein Stück weit daran,... ich bin in die Rolle auch ein bissl rein gewachsen. Also das ist irgendwie... wenn man zum einen plötzlich feststellt o. k. das funktioniert, ja,... ich kann jetzt irgendwas sagen und das wird akzeptiert oder die Leute finden das sogar gut oder es gibt Klassenkameraden, die da mitmachen. Also insofern würde ich mal sagen, da war vielleicht... schon so eine gewisse Grundtendenz vorhanden... so von der von der Grundschule her, also ich war häufig Klassensprecherin... und... insofern nach dem's mich auch immer interessiert hat, was in der Welt passiert oder was nicht passiert oder was schief läuft oder so... glaube ich, habe ich immer so einen gewissen Anspruch gehabt mich da aktiv auch daran zu beteiligen.“ U: War da praktisch Jugendverband so eine Möglichkeit auch nochmals... so eine aktive Gestaltungsmöglichkeit zu haben oder? „Ja doch. Das habe ich zwar natür-

⁵⁹¹ 80W9200KS9798KDR9800KDG06A403-1011

⁵⁹² 67W7576D8087C8793C9697BML0506R3-152

⁵⁹³ 73W9196DSZ9903DÖD0204DBF051101-475

⁵⁹⁴ 80W9200KS9798KDR9800KDG06A403-1011

lich nicht sofort erkannt. Weil... ich meine, ich habe ja auch ganz normal so als Gruppenkind angefangen... Ja also ich glaube später dann wie ich dann mehr so jetzt in Leitungsebenen aufgestiegen bin, hatte ich dann auch plötzlich das Gefühl, Wahnsinn was wir als kleiner Verband für Möglichkeiten haben, wenn wir es sozusagen geschickt anstellen und auch ein Stück weit, sagen wir mal, unseren Anspruch öffentlich machen. Also das eine war, auf bestimmte Dinge öffentlich aufmerksam zu machen. Wo wir als Jugendverband natürlich auch die entsprechende Infrastruktur haben oder... auch die... wie soll man sagen, die Glaubwürdigkeit so etwas zu machen.⁴⁵⁹⁵

„U: Was hat dich daran gereizt (Vorsitzende auf Diözesanebene) zu sein? „Also das Eine, das hört sich immer blöd an... aber ist erst mal viel machen, also alle Möglichkeiten, wo man irgendwie mitarbeiten und Einfluss nehmen kann auszunützen...“⁴⁵⁹⁶

Wichtig ist auch das Zutrauen in die eigenen Fähigkeiten und die Möglichkeit diese Fähigkeiten einbringen zu können und zu wollen.

„... (Amt im Verband) war jetzt nicht so urplötzlich... sondern es war dann schon auch etwas, was ich dann mehr überlegt hab, das ich mir dachte, ja das passt mir und das nehme ich dann auch, aber das war. .. nicht so ganz straight geplant, also das kann ich jetzt nicht sagen... Als ich mir das überlegt habe, da war schon das Gefühl, ich kann mir das auch zutrauen, ich hatte jetzt nicht so das Gefühl, ich muss jetzt groß überredet werden. Das war's nicht.“⁴⁵⁹⁷

3.2.3.2. Interessante Menschen und Erweiterung der Beziehungen

Motivierend wirkt neben dem Zutrauen, das in sie gesetzt wird, auch die Möglichkeit interessante Menschen kennen zu lernen.

Fast alle interviewten Frauen wurden von unterschiedlichen Personen im Verband – Ehren- und Hauptamtlichen - motiviert. Man könnte sagen, dass zumindest bei den interviewten Frauen die „Leitungsentwicklung“ im Verband bei vielen im Blick war und sich auch die Mitglieder verantwortlich fühlten, für die „Leitungsentwicklung“ zu sorgen. Das Interesse und die Fähigkeiten der Frauen wurden von anderen Mitgliedern erkannt, sie selbst waren aber auch bereit ihre Fähigkeiten einzubringen.

„Und dann hat natürlich der Hauptamtliche damals auch gesagt, ah wollt ihr nicht auf (nächste höhere) Ebene... kommen und auf (mittlere)Ebene, also das sind ja immer so die nächsten Strukturen. Und dann habe ich halt die Leute da kennen gelernt und die fand ich dann auch interessant und so. Und dann haben sie auch gemeint auf Diözesanebene. Aber da wollte ich dann immer nie hin. Also da habe ich dann so gemerkt nee, das ist mir zu weit weg und... zu abstrakt... und Selbstbewusstsein das ist... eigentlich erst gewachsen dann... in dieser ehrenamtlichen Tätigkeit.“ U: Also dass dann auch immer jemand Anderer dir das zugetraut hat? „Ja genau. Also ich war da immer sehr kritisch zu mir selber. Wahrscheinlich habe ich auch nicht so... gesehen was ich eigentlich auch kann oder so... Und andere die haben das... dann gesehen und formuliert und mich da bestätigt, Mut gemacht, vielleicht auch manchmal... habe ich es ihnen nicht abgenommen. (lacht) Also dass sie ... mich da genau brauchen. Aber es hat mich auf jeden Fall imponiert oder gefallen... auch Zuspruch zu erfahren oder auch Wertschätzung. Im Endeffekt ist es ja auch eine Art Wertschätzung... wenn jemand sagt, das kannst du, komm und das traue ich dir zu. Ja... Und dann war ich lange in der Leitung (auf mittlerer Ebene). Und da habe ich mich sehr wohl gefühlt. Weil da hat es in (Ortsname) noch viele Gruppen gegeben und viele Leute und... Dann habe ich Wochenenden mit gestaltet. Das habe ich ehrenamtlich sehr gerne gemacht. .. Vor allem dann wenn es Themen waren oder ja .. Zielgruppen, mit denen ich auch gerne zusammen war.“⁴⁵⁹⁸

„Nein, das war nicht geplant. Also da gab's in gewisser Weise immer Leute, die mir imponiert haben von einer anderen Ebene. Das weiß ich noch, das war von Orts- auf (mittlere)Ebene so, dass Leute die auch wichtig waren ein Mann und eine Frau. Wo ich so gemerkt habe, ach die machen etwas was mich interessiert, was ich irgendwie toll finde. Das ist so. Und dann natürlich und dann ging das relativ schnell. Ich war dann relativ schnell auf der (Delegiertenversammlung auf Diözesanebene) und dann bin ich auch relativ schnell gewählt worden schon. Also das ging alles ziemlich ratz fatz. Das würde ich jetzt mal heute sagen, ohne dass ich's ganz genau

⁴⁵⁹⁵ 70W8090P9297P9397PL9701PBLP05S355-382

⁴⁵⁹⁶ 73W9196DSZ9903DÖD0204DBF05I101-475

⁴⁵⁹⁷ 67W7879SCH8590JG9599BASCH04P1514-1519

⁴⁵⁹⁸ 67W7576D8087C8793C9697BML0506R3-152

im Kopf habe. Und das war weniger... nee das war nicht geplant. Das war nicht geplant. Aber ich denk, wenn ich ganz ehrlich bin, ich auch eine Frau bin, die auch immer mit mischelt vorne dran und bin wie gesagt keine, die irgendwie ruhig die Klappe hält und sich Sachen erst mal 2 Jahre anguckt und dann sagt, das will ich auch und das mache ich so und so, so. Das wäre gelogen, wenn ich das sagen tät von mir, sondern... ich glaube dass ich relativ schnell Dinge durchblicke und dann irgendwie einfach auch mitmische oder mitrede oder auch Ideen habe oder wie auch immer man das dann bezeichnet oder... ja“ U: Und du dann gleich positiv aufgefallen bist, so-zusagen? „Ich glaube schon, ja. Und ich meine da brauch't's ja,... das geht ja dann relativ schnell, dass die Leute dann auch begeistert sind und sagen, mach das doch und das ist halt... das ist beides, ja es ist so was, dass ja auch Menschen dies dann erkennen... Das du Fähigkeiten hast und auch sagen, komm mach doch und mach doch das, oder so was, also das ist ja auch positiv. Aber ich glaube, dass da auch viel über Sympathie und Antipathie gelaufen ist. Und ich eher dann Sympathien gekriegt habe und man dann sagt, ja mach doch'... Und das ist aber zum Beispiel etwas was ich glaube, was schon wichtig wäre im Jugendverband, dass es so Menschen gibt, die ein bisschen Gespür dafür haben oder schauen...wer ist,... wer eignet sich dafür. Die (Name Frau) war da immer eine, die da immer gemächelet hat und geschaut hat und guckt hat. Und da hat die auch einen Riecher dafür, ja. Und das ist auch positiv zu sehen, da gibt's jemand der die auch wo herholt oder der die auch fördert in gewisser Weise und fordert...“⁵⁹⁹

„... ja ich habe auch gemerkt, ich brauche noch mal was anderes als Diözese, das war glaube ich auch so ein Punkt. Also für mich ist es logisch, dass wenn man auf einer Ebene arbeitet man auf der nächst höheren Ebene auch mitarbeitet und da habe ich einfach gemerkt, weil der (Name Vorsitzender), der war damals in einer anderen Arbeitsgruppe auf Bundesebene, dass ist einfach noch mal ein interessanteres Arbeitsfeld ist, wo man sagen kann , da ist auch noch mal ein größerer Kitzel und ein größerer Reiz da . Weil auf der Diözesanebene bist du ja erst mal der Größte und der Beste, du bist ja Chef , also über dir kommt ja erst mal nichts mehr und im Idealfall bist du auch mit die qualifizierteste Person und das war auch bei uns zwei so in (Vorstand Diözesanebene). Und dann ist natürlich der Reiz noch mal mit anderen Leuten, die jetzt einfach noch mit größerem Erfahrungsspektrum, da waren viele aus ehemaligen Bundesarbeitskreisen, ehemalige Bundesvorsitzende und so, da ist der Reiz mit solchen Leuten zusammen zu arbeiten viel größer, weil mit den anderen Menschen, mit denen du zusammenarbeitest letzten Endes bist immer eben die (Vorsitzende auf Diözesanebene), aber da bist du halt (Vorsitzende auf Diözesanebene) aber das hat einen ganz anderen Stellenwert.“⁶⁰⁰

3.2.3.3. Eigene Anliegen voranbringen und Mängel beheben

Auch interessante Inhalte und Vorhaben oder die Beteiligung an interessanten Projekten können motivierend wirken. Falls das jeweilige Amt zur Umsetzung des Anliegens benötigt wird bzw. das Anliegen im Amt besser vorangebracht werden kann, entsteht eine zusätzliche Motivation ein Amt zu übernehmen. Ist das Anliegen z. B. die Basis des Verbandes stärker in die Entscheidungsfindung und Arbeit mit einzubeziehen, dann kann die Frau als Mitglied der Diözesanleitung des Verbandes entsprechende Strukturen schaffen um die Basis mit einzubeziehen.

„Und irgendwann haben die natürlich auch gemerkt,... ahh, ich interessiere mich auch für die Inhalte und passe auch so zu dem Jugendverband mit seinen Inhalten (lacht) und bin jemand der dann auch gerne Verantwortung übernimmt oder das dann auch... macht, was sie so sagen. Ja... und dann bin ich halt rein gerutscht in die Gruppe. Wir haben dann eine 2. Gruppe aufgemacht, weil wir 25 Leute waren. Da haben wir gesagt, komm, teilen wir uns. Dann hat es 2 Gruppen in (Ortsname) gegeben.“⁶⁰¹

„Und dann bin ich auf Pfarreiebene habe ich dann weil ich nicht, ich wollte keine Kindergruppen leiten, ich fand dies blöd (lacht) weiß nicht warum... und hab dann da... die Pfarzeitschrift gemacht von (Name des Jugendverbandes) (Ortsname), ja. Ja und dann eben den (inhaltlicher AK auf Diözesanebene) und dann war ich (Leitungsamt Diözesanebene)... ja finde ich bis heute faszinierend wie die (Name Gremium: Delegiertenversammlung auf Diözesanebene) mich gewählt hat, also... ja.“⁶⁰²

U: Gab's da Themen, die dir ein besonderes Herzensanliegen waren... in der Vertretungsarbeit? „...Ich weiß nicht ob mir das damals so bewusst war. Heute würde ich sagen es ist Kindermitbestimmung, Kinderpolitik, die

⁵⁹⁹ 68W8386KO8691KD9600BPG05E660-688

⁶⁰⁰ 73W9196DSZ9903DÖD0204DBF05I101-475

⁶⁰¹ 67W7576D8087C8793C9697BML0506R3-152

⁶⁰² 70W7989K09193KDA9399KDD0007KLJ05C616-640

ganze Wahlaltdiskussion, Absenkung des Wahlalters, das glaube ich waren so meine Hauptthemen... Ich habe solche Themen wie Integration oder Ökologie immer absolut mitgetragen aber habe sie nie vollkommen zu meinen Themen gemacht, weil die einfach auch durch andere Leute besetzt waren... und Kinderpolitik ist glaube ich das klassische Frauenthema... ja das würde ich sagen, das war so am ehesten meins. Und dann ganz ganz viel ganz viel Mädchen- und Frauenpolitik... ich glaube ich habe da ziemlich viel Leute genervt, hab' mir einen ziemlichen Ruf erarbeitet als Kampfemanze.⁶⁰³

Ein weiteres Motiv ist der erfahrene Mangel in einem bestimmten Bereich, z.B. es gab keine Gruppe vor Ort; die Gruppe, die da war wurde als unbefriedigend erlebt; es sollten lebendigere Gottesdienst gestaltet werden. Der Mangel wird zum Ausgangspunkt der Veränderungsenergie. Der Mangel bringt die Frauen in Bewegung und lässt sie Verantwortung übernehmen. Oft wird dieser Mangel auch als neue Herausforderung und Möglichkeit zur Gestaltung empfunden.

„... und habe da dann mitbekommen dass der BDKJ in (Ortsangabe) eigentlich nur so vor sich hindümpelt und dass die dringend jemand brauchen würden und dann habe ich beschlossen, ich werde wieder aktiv (lacht)... und bin dann wieder in die Jugendverbandsarbeit eingestiegen...und war dann quasi Vorsitzende von (Ortsangabe). (lacht) Genau.“⁶⁰⁴

U: Gehört das... zu deiner Persönlichkeit immer eine Herausforderung zu suchen? „Ja, vielleicht schon... Aber da sieht man dann auch was, finde ich. Also mir ist nur aufgefallen, dass ich in meiner Jugendverbandsgeschichte oft an Stellen angesetzt habe wo alles ein bisschen k. o... oder dar nieder lag. Die Ortsgruppe (Ortsname) habe ich eigentlich aufgebaut, und auf (mittlere Ebene des Verbandes) das habe ich auch aufgebaut, die (Name des Jugendverbandes), in der (Name der Diözese), die lag jetzt nicht so danieder aber auf (Ebene des Verbandes) auch nicht aber (Verband auf Europaebene) lag mehr oder weniger danieder und auf der Weltebene gab es auch die große Krise, und das ist dann schon reizvoll für mich... „Ja, da kann man einfach viel gestalten was ich mir schon selber so wünsche...“⁶⁰⁵

„Aber das finde ich jetzt zum Beispiel auch ganz gut...zu erkennen, dass ich schon so dieser Typ bin, der dann gerne mal alles besser macht, weil er einfach irgendwie das Gefühl hat, da ist ein Mangel und jetzt muss mal jemand her, der dies geschieht macht. Und dann aber manchmal auch festzustellen, dass ich entweder dies nicht bewegen kann, weil es keiner bewegen kann, das es einfach so Unveränderliches gibt oder dann feststellen so, dass mein Talent an der Stelle nicht ausreicht. Und ich finde dies immer ganz gut dann zu erkennen und zu akzeptieren und dann zu sagen: gut, weiß ich, kann ich mich darauf einstellen, und jetzt konzentrieren wir uns auf andere Bereiche“⁶⁰⁶.

3.2.3.4. Eigene gute Erfahrungen weitergeben

Als starke Motivation wird immer wieder genannt, dass sie die eigenen guten Erfahrungen an andere weitergeben wollten und auch anderen ähnliche Erfahrungen ermöglichen wollten.

„...also ich finde die Jugendverbandsarbeit war für mich ein ganz stabilisierendes Moment also absolut... und für mich war, als ich im BDKJ aktiv war, hatte ich eher schon das Gefühl dass ich von dem Positiven was ich aus meinem Jugendverband bekommen hab, dass ich das wieder weitergeben wollte auch... Also das war da schon... mit drin: Da war ich ja dann schon (Altersangabe)... und hatte... so das Gefühl, ja... das kann ich jetzt so zurückgeben...“⁶⁰⁷

„... Und mir war's schon wichtig, dass der Jugendverband weiter besteht irgendwie so... weil ich selber so ne super super super schöne Zeit drin hatte und auch in der Zeit natürlich dann immer... und so viele Sachen einfach umsetzen kann... und wir hatten einfach auch so viel Ideen und ich auch... Man hat immer wieder so viel Spaß an so vielen Sachen gehabt... dass man dachte, das kann ja nicht zu Ende sein... und von dem her... kam da auch wieder ganz viel Energie in diese Projekte halt rein...“⁶⁰⁸

⁶⁰³ 70W7989KO9193KDA9399KDD0007KLJ05C161-256

⁶⁰⁴ 67W7879SCH8590JG9599BASCH04P532-537

⁶⁰⁵ 74W8896KLO9497KLD9903KB0305KWB04CH929-969

⁶⁰⁶ 77W9597K9800KD0104KBG05M1030-1052

⁶⁰⁷ 67W7879SCH8590JG9599BASCH04P1301-1308

⁶⁰⁸ 80W9200KS9798KDR9800KDG06A403-1011

Hier liegen auch Parallelen zu Frauenbiographien in anderen Zusammenhängen vor.⁶⁰⁹ Theologisch könnte eine solche Einstellung auch mit „Zeuginenschaft“ oder Apostolat bezeichnet werden.

3.2.3.5. Spiritualität

Auch der Bereich der Spiritualität und die Möglichkeit bereichernde spirituelle Erfahrungen machen zu können und sich so mit Anderen neben der gemeinsamen Arbeit auch noch auf einer anderen Ebene zu verbinden, werden als wichtige Erfahrung und Motivation wertgeschätzt.

„Also was ich total schön gefunden habe, das ist einfach so diese Art der Meditation oder Ruhe zu finden über sich nachzudenken, in Gemeinschaft zu sein... zu sitzen gemeinsam diese Ruhe zu erleben... wo ich mir denke das vermisste ich sogar jetzt also so jetzt wo ich daheim bin... also das erlebe ich z. B. beim Gottesdienst nicht... da gibt es eine klare Struktur, wie der läuft. So wirklich mal in einem Meditationsraum zu sitzen mit Anderen, Lichter anzuzünden, über irgendwelche Texte nachzudenken, über Musik... einfach so noch mal... ja Gefühle oder diese ganzen Sinneswahrnehmungen... da hätte ich total Lust drauf, das habe ich total genossen, sowohl in meinem Jugendverband als auch später im BDKJ. Wo man dann einfach gemeinsam gemerkt hat, da verbindet uns noch was anderes als wie die harte Arbeit... und die Diskussionen und die Positionen, sondern auch noch mal so eine gemeinsames Schwingen und im Geist sein und so...“⁶¹⁰

3.2.4. Unterstützungssysteme

3.2.4.1. Unterstützung durch Personen im näheren Lebensumfeld

Alle berichten, dass sie in ihrem Amt unterstützt worden sind. Oft sind es andere Frauen, die diese Unterstützungsfunktion einnehmen, teilweise auch die anderen Ehrenamtlichen im Vorstand oder der jeweiligen Gruppe, die gemeinsam mit der jeweiligen Frau in die Verbandsarbeit hineingewachsen sind. Diese Unterstützung von Personen wird als sehr wichtig eingestuft, da sie auch durchträgt, wenn es in der Jugendarbeit schwierig wird.

„Und das ist auch etwas, was sich so durchzieht, dass ich immer auch Frauen gehabt habe, die... mich da unterstützt haben, oder Ideen näher gebracht haben und dann auch so meinen beruflichen Werdegang... mich auf etwas gebracht haben, wo ich dann gemacht habe oder... ja das Risiko eingegangen bin, und was sich als sehr gut... im Nachhinein erwiesen hat. Also so... ich glaube alleine wäre ich manchmal... scheu gewesen, noch mal... kann ich das oder nicht? Also so vom Zutrauen... und Selbstbewusstsein das ist... eigentlich erst gewachsen dann... in dieser ehrenamtlichen Tätigkeit.“⁶¹¹

„Es gab halt bei (Name des Jugendverbandes) in (Name Diözese) schon so eine Kultur, sich gegenseitig zu unterstützen und da haben sich einfach die Verhältnisse so entwickelt, also das waren dann Freundinnenverhältnisse und dann ...hat man sich dann irgendwie unterstützt so. Das ist wahrscheinlich schon was Jugendverbandsarbeit mir gebracht hat im Leben, so Verhältnisse zu Frauen, Beziehungen zu Frauen, die dann noch mal im Rücken stehen, die sagen: ‚Ja ja, das wird schon, das machst du schon‘ ... und so“ U: Hättest du das Amt ohne so etwas auch angepackt? „Nein ich glaube nicht, die waren schon auch entscheidend.“⁶¹²

„Und dann auch noch mal so eine engagierte, selbst bestimmte, wo man sich verwirklichen hätte können, nicht jemand vorne gestanden, der gesagt hat, du kannst jetzt hier... die Wand blau anmalen, sondern die Ideen sind ja alle von uns gekommen. Also es gab da keinen Hauptamtlichen oder... erwachsenen Mitarbeiter, der das so geführt hat. Und ich denke das ist wesentlich gewesen. Dass es schon ältere Leute gegeben hat, aber die halt ganz anders jetzt, von der Vorgehensweise... das gehandhabt haben...“⁶¹³

„...und ich habe auch gemerkt, dass es Leute gibt die mich unterstützen und die auch eine ähnliche Sichtweise hatten und das macht einen natürlich schon mächtig...“⁶¹⁴

⁶⁰⁹ So stellt Jacobi-Dittrich, J. dar, das sich z.B. Frauen, die selbst die vorgeschriebenen Gleise ihrer sozialen und familiären Herkunft verlassen hatten, später stark für bessere Bildungsmöglichkeiten von Mädchen eingesetzt haben (in: Hausfrau, Gattin und Mutter, Lebensläufe und Bildungsgänge von Frauen im 19. Jahrhundert, in: Brehmer... 1983, S. 268 und 280)

⁶¹⁰ 67W7576D8087C8793C9697BML0506R934-946

⁶¹¹ 67W7576D8087C8793C9697BML0506R3-152

⁶¹² 73W88KLO9497KLD9903KB0305KWB04CH175-183

⁶¹³ 67W7576D8087C8793C9697BML0506R227-283

⁶¹⁴ 67W7576D8087C8793C9697BML0506R670-766

„Oder genauso wenn das ganze Projekt scheitert, dann ist es gescheitert, aber es ist kein Weltuntergang sondern dann macht man halt was Neues... Und man wird dann wieder aufgefangen von seinen Freunden, das ist halb so wild, mein Gott dann machen wir uns halt was Neues irgendwie draus...“⁶¹⁵

3.2.4.2. Unterstützung durch Vorbilder

Während für die eigene Lebensgestaltung oft noch Vorbilder gefunden werden können, die allerdings aufgrund bröckelnder Rollenmuster und dem Wegfall von verbindlichen gesellschaftlichen Normen ebenfalls weniger werden, gibt es für den Bereich des eigenen Leitungshandelns gerade im kirchlichen Bereich nur sehr wenige Vorbilder an denen man sich orientieren könnte. Deutlich wurde bei den Interviews, dass in der Regel auf die Frage nach Vorbildern, vor allem Personen aus dem privaten oder verbandlichen Nahbereich genannt wurden. Manche erleben ihre VorgängerInnen im Amt oder Hauptamtliche als Vorbilder für die Arbeit oder profitieren in Teilaspekten von den Fähigkeiten anderer Ehrenamtlicher. Die meisten wollen aber nur bestimmte Herangehensweisen, die sie als positiv erlebt haben übernehmen, aber nicht die Person als Ganzes kopieren. Nicht alle können auf ein Vorbild zurückgreifen. Teilweise grenzen sie sich bewusst von ihren VorgängerInnen ab und versuchen einen eigenen Weg oder lernen am Negativbeispiel.

„... Ich überleg jetzt grad, ich denk jetzt grad an (Name Frau), und ich find, dass (Name Frau) ne Person war, die durchaus Macht ausgestrahlt hat, wobei ich das immer positiv fand, also ich hab das nie als negativ empfunden und ich weiß nicht ob ich so ne Ausstrahlung... hatte“⁶¹⁶

U: Hast du... für deine Leitung irgendwelche Vorbilder gehabt, wo du gesagt hast, das oder das gefällt mir, ich möchte das auch so machen oder hast du das aus dir selbst heraus entwickelt? „Also, ich glaube... als (Vorsitzende auf Diözesanebene) war es eher so, dass ich mir so also, so im Nachhall denke oder gedacht habe, so wie es manche Leute machen, möchte ich es nicht machen, also es war glaube ich eher so ein Lernen am negativen Beispiel.“⁶¹⁷

„Ja so möchte ich sein (Name HA) war ein ganz großes Vorbild von mir. Also der... war jedenfalls ein großes Vorbild, ja... also das größte und längste ist bestimmt immer noch (Name HA), den habe ich vorher schon erwähnt... und schon auch meine Gruppenleiter... als Gruppenmitglied waren die heißer Hit... also ziemlich lang eigentlich, ...und teilweise auch meine Mit- (Vorsitzenden Diözesanebene)“⁶¹⁸

Besonders wichtig scheint vor allem aber die persönliche Beziehung und das eigene Erleben zu sein. Interessant ist, dass – obwohl die Frage offen gestellt war - kaum Personen aus einem größeren christlichen, kirchlichen oder gesellschaftlichen Umfeld genannt werden. Neben Vorbildern aus dem nahen persönlichen oder verbandlichen Umfeld nennt nur eine Frau auch den eigenen Verbandsgründer (Adolf Kolping) als inhaltliches Vorbild und eine andere interessante Heilige.

„Das heißt nicht... dass ich z.B. bestimmte Heilige nicht interessant finden würde oder irgendwie so, also wie z.B. dieser Franz von Assisi... sein Leben ausgerichtet hat oder also Clara, so Sachen, dass finde ich nach wie vor total interessant und auch spannend und auch zu sehen aus was für einer Motivation, die was gemacht haben oder das auch als Modell zu nehmen oder irgendwie so was.“⁶¹⁹

Wenn Personen authentisch leben und glaubwürdig sind, können sie für Andere „Stil – und Sinnoptionen“ vermitteln, zur Identitätsfindung beitragen und Orientierungswissen geben, und so eine Hilfe sein um sich in einer pluralen Welt zurechtzufinden.⁶²⁰ Deutlich wird, dass Frauen zwar Vorbilder für die unterschiedlichsten Lebensbereiche nennen und Heilige oder die Verbandsgründer für sie inhaltlich inte-

⁶¹⁵ 80W9200KS9798KDR9800KDG06A403-1011

⁶¹⁶ 67W7879SCH8590JG9599BASCH04PY885-1253

⁶¹⁷ 73W9196DSZ9903DÖD0204DBF05I101-475

⁶¹⁸ 80W9200KS9798KDR9800KDG06A403-1011

⁶¹⁹ 67W7879SCH8590JG9599BASCH04P780-785

⁶²⁰ Mendl, Hans: Local Heroes. Christliche und ethische Orientierungsmarken in postmoderner Pluralität, in: Arntz Klaus / Hafner Johann E. / Hausmanner Thomas (Hg): Mittendrin statt nur dabei. Christentum in pluraler Gesellschaft, Regensburg 2003, S.279 u. 281

ressant sind, dass sie aber in ihrer Leitungsfunktion kaum auf eine größere Auswahl an Vorbildern zurückgreifen können, die es ihnen ermöglichen würde eine Vielfalt an Leitungsstilen zu erleben und den ihnen sympathischen auszuwählen. Es sind oft nur die unmittelbaren Vorgängerinnen im Amt oder im BDKJ, die erlebt worden sind. Dies bedeutet, dass jede Frau wieder neu herausgefordert ist, für sich einen eigenen Stil des Leitens zu entwickeln, während Männer in der Regel sowohl kirchlich als auch gesellschaftlich eine größere Auswahl an Personen haben, die sie in Leitungsfunktionen erleben. Somit können sie unbewusst auf die unterschiedlichsten Bilder von Leitung zurückgreifen. Immerhin gibt es in den Jugendverbänden schon seit dem 2. Weltkrieg weibliche Vorsitzende, so dass die Frau in Leitungsfunktion nicht unbekannt ist. Frauen in den Jugendverbänden sind deshalb nicht wie Frauen in anderen kirchlichen Bereichen in der Pionierinnenrolle, sondern können wenigstens auf eine gewisse Selbstverständlichkeit der Positionen in ihrem Verband zurückgreifen.

Die Beschäftigung mit der Person Jesu und seiner Art mit Menschen umzugehen sowie interessante Frauen- (Männer-)Bilder der (Kirchen)Geschichte könnten ebenfalls neue Impulse für das eigene Leitungsverhalten geben.

3.2.4.3. Unterstützung durch Fortbildungs- und Austauschangebote

Einige Verbände bieten auch Austauschmöglichkeiten für ihre leitenden Ehrenamtlichen auf Landes- oder Bundesebene an. Diese Treffen werden als hilfreich beschrieben, da sie die Möglichkeit bieten, sich mit Frauen und Männern oder geschlechtsspezifisch mit den Leitungsaufgaben auseinanderzusetzen, Probleme zu besprechen, sich für die eigene Aufgabe weiter zu qualifizieren und sich mit anderen auseinanderzusetzen. Im Austausch mit anderen können so wichtige mit dem eigenen Leitungshandeln verbundene Fragen thematisiert werden.

„Also ich glaube dass mich darin (Anm.: Auseinandersetzung mit dem Thema Macht und Leitung) auch diese Frauenfortbildungen da von Landesebene, dass mich die da unterstützt haben, weil wir sehr stark an dem Begriff Leitung, Leitungsbewusstsein auch gearbeitet haben. Was heißt denn das, wenn ich Leitung inne habe. Und damit erfolgt ja auch eine Auseinandersetzung mit dem Begriff Macht. Und... Grad da war's oft so, dass also meine Einstellung von Macht so manche Frau nicht teilen konnte. Also die eher dieses negative Bild von Macht gehabt haben... es hat dann im informellen Bereich... heiße Diskussionen (gegeben), ja. Was heißt denn das? ...heißt das, wenn jemand sagt, ich finde Macht toll, dass der dann gleich ein autoritärer Tyrann ist oder ja? Also da ist ganz viel... hat sich für mich ganz viel in dem Begriff geklärt.“⁶²¹

Für Verbände, die diese Möglichkeiten nicht hatten war z.B. das Projekt „Lustvoll im Amt“ des BDKJ – Diözesanverbandes Augsburg ein wichtiges Unterstützungsinstrument. Um inhaltliche Doppelungen zu vermeiden wird auf die verschiedenen Unterstützungssysteme ausführlich in IV 2.2. Lern- und Entwicklungsräume eingegangen und hier auf eine weitere Darstellung verzichtet.

3.3. Leitungsprioritäten und -ziele und ihre Umsetzung im Amt

3.3.1. Persönliche Leitbilder und ihre Umsetzung im Amt

Die Reflexion des eigenen Werdegangs im Verband mit seinen positiven und negativen Erfahrungen und Rahmenbedingungen ist für die Entwicklung von persönlichen Leitbildern im Amt sehr wichtig. Die meisten Frauen waren bereits im Verband ehrenamtlich aktiv, bevor sie in ein Leitungsamt auf Diözesanebene gewählt wurden. So können sie auf einen Erfahrungsschatz zurückgreifen, der ihnen für unterschiedliche Situationen Handlungsleitlinien an die Hand gibt.

Aus ihrer heutigen Sicht und dem nachträglichen Blick auf ihr Ehrenamt setzen sie sich für bessere Bildungsmöglichkeiten für Frauen und eine besser Anerkennung von ehrenamtlicher Arbeit ein.

⁶²¹ 70 W7989KO9193KDA9399KDD0007KLJ05C1109-1161

3.3.1.1. Eigene Fähigkeiten und Selbstwirksamkeit

Eine wichtige Motivation ist das Gefühl etwas bewegen zu wollen und zu können. Die Motivation für die Übernahme des Amtes liegt weniger im Wunsch begründet, das Amt an sich zu besetzen, vielmehr erhoffen sich die Frauen von der Übernahme eines Amtes mehr Möglichkeiten um in ihrem Sinne etwas gestalten zu können. Sie bringen viele Ideen in das Amt ein und wollen das Profil des Verbandes sowohl inhaltlich wie strukturell prägen. Teilweise brauchen sie eine Zeit bis es ihnen gelingt ihr Amt wirklich in ihrem Sinne zu gestalten.

U: Was hat dich daran gereizt (Vorsitzende auf Diözesanebene) zu sein? „Also das Eine, das hört sich immer blöd an... aber ist erst mal viel machen, also alle Möglichkeiten, wo man irgendwie mitarbeiten und Einfluss nehmen kann auszunützen... Also ich habe dann auch solche Sachen, wie diese Arbeitsgruppe Ausbildung auf Bundesebene, also quasi da noch einmal die Süddiözesen in Bayern... für die noch mal die Vertretung wahrzunehmen auf Bundesebene... das sind für mich halt so Sachen... es gibt halt als Vorsitzende (Diözese) ein paar Ämter, die jetzt schlüssig sind, wenn man sie als Vorsitzende (Diözese) macht, wenn's auch mit zusätzliche Belastung bedeutet... das hat jetzt auch nach mit keiner übernommen...“⁶²²

„Als (Vorsitzende höhere Ebene) merke ich eigentlich, dass ich jetzt erst nach einem Jahr... na ja nach 1 ½ Jahren so anfangen... ich weiß nicht ob man sagen kann... da Verantwortung zu übernehmen. Aber ich merke halt, dass ich sonst immer mehr reagiert habe auf die Dinge, die passieren und jetzt halt bei vielen Sachen einfach auch so... konkreter Ideen hab' und sag', da könnten wir doch mal was machen, lass uns doch zu dem Thema noch was anfangen oder ich finde irgendwie, da muss noch was gemacht werden so, also dass das immer stärker kommt.“ U: Was möchtest du da so vorwärts bringen? „Also zum Einen... war's halt, wir haben da so eine Aktion mit Jugend und Beruf, also halt so mit Jugendarbeitslosigkeit... Da möchte ich zwar was machen, da fehlen mir aber die Ideen, also die Aktion gibt's, aber die läuft irgendwie nicht so richtig. Ich würde die gerne voranbringen, aber... mir ist noch nichts Tolles dazu eingefallen. Aber das ist mir, also das ist mir ein Anliegen, wo ich irgendwie das Gefühl habe, das ist halt auch wirklich Jugendverband, das ist unsere Eigenart, so auch sich um so was zu kümmern. Oder wir haben ja... auf dem nächsten (Gremium höhere Ebene) das Thema Spiritualität... wo dann auch vom BDKJ die Aktion Magnifikat vorgestellt wird... und wir haben uns überlegt, dass wir vielleicht mit einer pressewirksamen Aktion... starten bei uns... und wo es dann insgesamt halt um Weltjugendtreffen und um die eigene Spiritualität gehen soll. Wo ich da halt schon ... beim Heimfahren im Zug auch immer ganz viele Ideen spinne, was man da alles machen könnte, wie man das aufziehen könnte und so was. Und jetzt halt politisch ist eigentlich auch so. Ich weiß gar nicht mehr was der Aufhänger dazu war... Genau es ging um die Mittelkürzungen beim Kinder und Jugendhilfeplan. Und wo halt der Aufruf kam, dass man da halt irgendwie aktiv werden soll und dann habe ich... wie wär's denn wenn wir unsere Politiker ansprechen - ...weil jetzt unser neuer Vorsitzender ist ja auch wieder Mitglied des Bundestages... und da haben wir über die jugendpolitische Praxiswoche auch ganz viele Leute, dass man einfach mal gucken muss, wer durch irgendeine Aktion, wo man ihnen etwas überreicht, klarmacht, wie wichtig... Jugendarbeit ist, für sie auch. Und das sind zum Beispiel so Sachen, ich hätte die E-Mail früher glaube ich einfach weggeklickt... so nach dem Motto, ach für so etwas habe ich jetzt keine Zeit und jetzt ist es halt schon eher... so o.k. was könnte man machen... 10 Minuten und dann habe ich mir etwas überlegt und damit war es das schon wieder... Das, also da habe ich so das Gefühl halt, dass da jetzt irgendwie mehr Ideen kommen.“⁶²³

Manche Bereiche werden auch als Möglichkeit erlebt, die eigenen Fähigkeiten zu erweitern bzw. aus eigenen Schwächen zu lernen.

„Also gerade zum Beispiel (Vorstand höhere Ebene) hätte ich nicht freiwillig gemacht. Ich musste es machen, weil es sonst niemand gab, der es machen hätte können...“ U: Warum wolltest du das dann trotzdem machen „Ich habe das irgendwie als Herausforderung gesehen, so... weil ich einfach ein stinkfauler Mensch bin und... manchmal unter Druck halt gute Sachen passieren. Zu viel Druck darf es auch nicht sein, aber so ein gewisser Druck. Und da war es halt jetzt, ich habe gemerkt, dass ich auch viel gelernt habe dabei, also auch noch mal mit dem Diplomatischen... gemerkt habe wo vielleicht so die Schwächen liegen und da jetzt arbeiten kann. Und das... bringt mir persönlich jetzt viel. Und ich konnte es auch nicht sehen, dass da jetzt niemand ist, also das hat

⁶²² 73W9196DSZ9903DÖD0204DBF051101-475

⁶²³ 77W9597K9800KD0104KBG05M184-599

*mir im Herz weh getan, das jetzt da keine Leitung da ist, keine ehrenamtliche. Es hat... bei mir halt einfach gepasst und ich hab da eh Lust gehabt und ich hab gesagt o. k.*⁶²⁴

Teilweise werden auch sehr persönliche Konstellationen für ein bestimmtes agieren im Amt verantwortlich gemacht, wie z.B. die eigenen familiären Erfahrungen, die Lust sich mit einem Vorstandskollegen zu messen, oder eigene Fähigkeiten, die in das Amt eingebracht werden.

*U: Warum meinst du, dass die Familienkonstellation das... begünstigt hat? „Ja weil ich glaub' also so wie unsere Familie war und an welcher Stelle ich geboren bin und was für ein Typ Mensch ich bin, das das halt im Endeffekt auch... dass ich schon früh mich um viel gekümmert habe und viel versucht habe Menschen zusammen zu bringen, zum verbinden, zusammenzuhalten. Das ist irgendwie so...eigentlich meine Familienrolle. Und die ist nicht ganz... also die habe, ich glaube ich, ein Stück weit im Jugendverband, und in vielen anderen Sachen lebe ich das natürlich auch... je älter und je klarer ich werde positiver, aber ich hab's auch denke ich in vielen Bereichen auch unbewusst agiert... und da eignet sich im Jugendverband zum Beispiel auch total gut bestimmte Sachen einfach auszuagieren, was auch den positiven Effekt hat, dass du dann halt... auch dadurch lernst. Also das ist ein wichtiger Bereich.*⁶²⁵

*„...dann war, denke ich ja... mich auch schon noch mal gegen meinen Mitamtsinhaber quasi auch noch mal klar abzusetzen und auch mal... ja wir hatten glaube ich schon immer so einen heißen kleinen Wettbewerb laufen, wer jetzt gerade am meisten und am besten macht... das heißt wir haben uns da auch eine Weile lang ganz gut hochgespielt, aber es war immer in einem vertretbaren Rahmen, es war zwar teilweise schon sehr anstrengend aber das war ja so ein sportlicher Ehrgeiz sagen wir mal.*⁶²⁶

*„Also ich glaub ich kann ziemlich gut visionär denken und ich kann so ein paar Sachen, ich kann viele Sachen miteinander in Verbindung bringen so... Schwächen ist schon auch so für mich diese... zum Einen dass ich mir Fehler nicht verzeihen kann und dass ich Konflikten auch gern aus dem Weg gehe. Würd' ich sagen. Ja schon... Also ich denk mir so manchmal im Nachhinein, hätte ich in manchen Situationen noch viel heftiger sein sollen oder viel klarer reagieren sollen... Ich glaube ich hab ein Verständnis für politische Zusammenhänge.*⁶²⁷

Grundsätzlich ist der Wunsch als Person mit eigenen Stärken und Schwächen im Amt zu wachsen und etwas bewirken zu können.

3.3.1.2. Zuverlässigkeit, Durchhaltevermögen und hohes Verantwortungsethos

Mehrere Frauen äußern, dass sie das Ehrenamt gut machen wollen und beschreiben den hohen Qualitätsanspruch für die eigene Arbeit. Es fallen Sätze wie ‚entweder ganz oder gar nicht‘, ‚wenn ich etwas mache will ich es richtig machen‘...

„...wenn's auch mit zusätzliche Belastung bedeutet... das hat jetzt auch nach mir keiner übernommen... aber das bedeutet für mich trotzdem, wenn dann will ich es hundertprozentig machen und nicht irgendwie so larifari. Also das war für mich immer so der Kern gewesen. Dann denke ich ja generell auch eine gewisse Professionalität, das kommt natürlich auch immer mit, weil ich ja auch (pädagogischer Beruf) bin und ich hab da einen anderen Anspruch als jemand, der ein reines Freizeitding macht, okay, das ist natürlich auf der Diözesanebene nicht mehr so, weil da alle eine hohe Motivation haben den Job zu machen, aber da denk ich, das ist auch... da hab ich den Eindruck das ist uns auch als Team so gut gelungen, dass da denke ich eine hohe Qualität war und auch...⁶²⁸

„Ich glaube eins war auf jeden Fall so, wenn ich den Job mache, dann mache ich in entweder ganz oder gar nicht... und dann nehme ich mir auch die Zeit... und...wenn ich etwas anfrage...also zum einen auf Diözesanebene auch wenn ich da Projekte anfrage und ich sage ich übernehme die verantwortlich, dann möchte ich auch die Verantwortung dafür nehmen und es auch so umsetzen und wirklich nach meinem besten Können und Wissen irgendwie machen... und nicht am Ende dann sagen müssen, na ja jetzt ging's zwar schief, aber ich habe halt auch nicht alles gegeben. Also ich glaube, ich wäre mir peinlich gewesen... also gegenüber zum einen

⁶²⁴ 77W9597K9800KD0104KBG05M184-599

⁶²⁵ 68W8386KO8691KD9600BPG05E21-32

⁶²⁶ 73W9196DSZ9903DÖD0204DBF05I101-475

⁶²⁷ 74W8896KLO9497KLD9903KB0305KWB04CH204-245

⁶²⁸ 73W9196DSZ9903DÖD0204DBF05I101-475

denjenigen, die mich ... gewählt haben, mein Verband gegenüber, weil's halt auch die Freunde sind... und auch meinem Kollegen gegenüber.⁶²⁹

Auch an die Zusammenarbeit im Vorstand werden hohe Anforderungen gestellt, die dann teilweise, da andere Vorstandsmitglieder diese Maßstäbe nicht teilen, zu Konflikten führen können.

„Was mir wichtig ist, ist allerdings wenn man Sachen vereinbart hat... also dass jemand das übernimmt und der andere jenes und der dritte wieder das, dass diese Vereinbarungen eingehalten werden... Und dass ich unheimlich sauer werden kann oder ärgerlich, wenn das so nicht passiert... ich war ja mit zwei Männern... im Vorstand, da hat es dann schon immer wieder Konflikte gegeben, weil die Männer das für sich nicht unbedingt immer so gesehen haben... dass wenn ich so verantwortungsvolle Posten habe, dass ich mich dann eben wirklich auch verantwortlich fühle.“⁶³⁰

„... und wahrscheinlich bin ich manchmal über's Ziel ziemlich hinausgeschossen. Also ich habe von mir ziemlich viel verlangt. Und das habe ich auch von anderen verlangt. Und .. das hat manchmal zu Konflikten geführt. Weil sich dann... und das tut mir heute auch leid, weil sich dann bestimmt also Leute die jetzt... das Tempo, das wir so vorgelegt haben und auch die Ansprüche, die wir vorgelegt haben, die das nicht mitmachen haben können, die sind daran gescheitert, und das tut mir echt leid heute... Aber... ja da wird man halt auch schlauer, gell. .. Und das liegt glaube ich echt daran, dass ich - das habe ich damals aber gar nicht so gesehen - ... ich habe halt das Amt total ernst genommen und ich habe auch die Verantwortung ziemlich ernst genommen.“⁶³¹

In den meisten Fällen bringen die Frauen in die Vorstandsarbeit den Wunsch ein, gut zusammen zu arbeiten und den Wunsch, dass sich alle wohl fühlen und ziehen aus den gemeinsamen Ideen und Projekten im Vorstand viel Energie für ihr Ehrenamt.

„...und wir hatten einfach auch so viel Ideen und ich auch... Man hat immer wieder so viel Spaß an so vielen Sachen gehabt...dass man dachte, das kann ja nicht zu Ende sein irgendwie. Also und von dem her... kam da auch wieder ganz viel Energie in diese Projekte halt rein, wo man gesagt hat, ja machen wir halt Wiederaufbauarbeit wie jedes Jahr auch, machen wir halt Aufbauarbeit so ungefähr also...“⁶³²

Das Engagement wird vor allem von der Begeisterung der Beteiligten getragen. Mit dieser Begeisterung gelingt es ihnen andere mitzureißen und ebenfalls zu begeistern.

„... also Durchhaltevermögen war, glaube ich eins auf jeden Fall, Ausdauer dann... eine gewisse Kreativität... ich glaub schon ganz schön viel Energie und Power irgendwo so, die ich halt in Projekte auch mal wieder reingebuttert habe bis zum Umfallen irgendwann also, schon ganz viel... ja meine Freizeit und meiner generellen Energie die ich hatte, habe ich, glaube ich in den Jugendverband verpulvert, oder so...was da auch gut ankam (lacht laut)... Aber da ist schon viel geopfert worden... ja schon auch ...dass ich einen gewissen, ich glaube Überblick über viele Dinge auch halten konnte dann... und Sachen organisieren konnte. Auch über längere Zeiträume oder komplexere Sachen... die zu organisieren und in Teilen auch selber umzusetzen dann irgendwie so... und ich glaube ich konnte ganz viele Andere motivieren und mitreißen, bei den Dingen, die ich selber also halt ...die man sich ausgedacht hat, so oder ich selber mir ausgedacht habe.“ U: Einfach weil du selber begeistert warst? „Ja genau. Und dann habe ich die solange mit motiviert bis die auch gut dabei waren...“⁶³³

3.3.1.3. Situativer und kommunikativer Leitungsstil

Die Frage nach dem eigenen Leitungsstil fördert unterschiedliche Prioritäten in der eigenen Leitung zutage. Deutlich wird, dass sowohl von den Frauen selbst als auch von der in den Jugendverbänden vorherrschenden Leitungskultur ein kommunikativer und teamorientierter Leitungsstil bevorzugt wird. Diejenigen Frauen, die sich von ihrer Persönlichkeit eher autoritär einschätzen, betonen ausdrücklich, dass sie sich um einen kommunikativen Teamleitungsstil bemühen. Unter teamorientiertem Leitungsstil werden vor allem die gute Kommunikation, das Miteinander im Vorstand und in Arbeitskreisen, das ge-

⁶²⁹ 80W9200KS9798KDR9800KDG06A403-1011

⁶³⁰ 67W7879SCH8590JG9599BASCH04P903-905

⁶³¹ 76W9200KF9498KD0104KDA05M224-284

⁶³² 80W9200KS9798KDR9800KDG06A403-1011

⁶³³ 80W9200KS9798KDR9800KDG06A403-1011

meinsame Erkennen von Aufgaben und die gemeinsame Entwicklung von Wegen und Lösungen verstanden.

„U: Wie würdest du deinen Leitungsstil beschreiben? „Also ich mein ich bin einerseits jemand, der schon ich mein jetzt mal, ich sag jetzt mal vielleicht straff und streng, also ich bin schon relativ rigide. Wobei ich... und das irritiert manche Leute... nicht die Tendenz habe Gruppen zu leiten, die nicht geleitet werden wollen. Also von daher, ich verlasse mich da schon, obwohl ich denke, dass ich schon einen relativ strikten Stil habe und mir auch klar ist, was ich letzten Endes haben will... bin ich trotzdem jemand wo noch mal sehr sehr drauf reagiert wie eine Gruppe oder eine Situation ist, also ich bin da sehr sehr flexibel und ich mache mir vorher keinen Plan, also ich weiß natürlich was ich für einen Ablauf habe und was ich eigentlich durchhaben mag und... aber ich weiß auch wo ich irgendwie dann wieder die Bremse anziehen muss und sagen ‚so setzen und jetzt geht es weiter‘ und wo auch der Punkt ist, wo ich Sachen übergehen kann, auf wen ich eingehen muss, auf wen ich nicht eingehen muss... also ich denke, dass ich da letzten Endes ein ganz gutes Händchen dafür habe. Und von daher denke ich ist es immer so ein bisschen improvisiert.“⁶³⁴

„Ich probier so einen Teamleitungsstil... also auch mit der Geschäftsführerin, wir diskutieren halt viel und wir tauschen so die Meinungen aus, und dann bildet sich da draus eine Meinung. Und auch jetzt in Versammlungen... und ich merk so vom Leitungsstil her, ich kann immer besser damit leben auch Entscheidungen zu treffen... Früher hatte ich immer das Gefühl noch einmal nachzuhören und nachzusprechen oder so und ich kann das jetzt auch gut mal stehen lassen und denken ja, da müssen sie jetzt mal schauen, wie sie zurechtkommen.“⁶³⁵

„Also zum einen ist... war mir immer wichtig, dass es Teamarbeit ist... und dass jeder so seinen Beitrag... dazu leistet und wenn da jemand ausgeschert ist, dann habe ich versucht das wieder... praktisch zurück zubiegen oder so. Also schon so eine Vermittlerrolle... aber ich bin keinem Konflikt aus dem Wege gegangen, glaube ich. Also wenn man .. wenn ich gemerkt habe, das geht jetzt, das geht in eine Richtung die ich nicht für richtig finde, dann habe ich dies auch gesagt.“⁶³⁶

„...also wo ich schon gern eine Organisation und eine Leitung dann übernehme und mir überlege, wie man das machen kann und so... also ich würde nicht alleine eine Leitung haben wollen von einer Gruppe glaube ich, also das... habe ich auch nur selten gehabt... weil es eigentlich immer um Teamarbeit geht... wenn man zu zweit irgendetwas leitet und ich es mir sehr gut vorstellen kann mit dem, der oder den Anderen oder dem Team...dann leite ich eigentlich sehr sehr gern.“⁶³⁷

„Also man ist ja so in diesen Jugendverbandsstrukturen... ist es ja doch sinnvoll, würde ich mal sagen, wenn man möglichst einen kollegialen Leitungsstil irgendwie an den Tag legt. Also es ist klar, ich glaube es kommt jetzt grad so in Jugendverbandszusammenhängen nicht so toll, wenn sich plötzlich jemand so den die Chefin irgendwie rauskehrt. Und das war überhaupt nicht meine Intention oder so. Ich meine, man ist sozusagen eher Gleiche unter Gleichen und hat vielleicht ein Stück weit mehr Verantwortung als die anderen... Es war für mich also insoweit immer wichtig weniger durch jetzt Autorität oder durch Weisungen... zu leiten sondern jetzt stärker indem man gemeinsam sozusagen eine Aufgabe erkennt und dann auch Wege entwickelt, wie man an die Aufgabe rankommt. Das ist das eine, also dass man sozusagen versucht den Leuten einfach, sozusagen die Aufgabe klarzumachen und sie eigenverantwortlich an der Lösung zu beteiligen.“⁶³⁸

Leitung als Steuerung von Prozessen um eine gute Kommunikation und gute Arbeitsergebnisse zu ermöglichen wird ebenfalls als eine wichtige Leitungspriorität genannt. In den einzelnen Beispielen wird deutlich, dass die Frauen sehr flexibel auf die jeweilige Gruppe und ihre Bedürfnisse reagieren und entsprechend situationsbezogen agieren. Bei Gruppen, die selbst ihre Aufgaben in die Hand nehmen, wird die eigene Leitung reduziert und eine moderate Haltung eingenommen.

„Ich glaub ich handle... agiere generell sehr situativ, also ich kann auch heute irgendwelche Entscheidungen fällen und Prognosen anstellen, aber wenn sich da für mich morgen die Welt verschiebt in ihren Parallelitäten, As-

⁶³⁴ 73W9196DSZ9903DÖD0204DBF05I101-475

⁶³⁵ 74W8896KLO9497KLD9903KB0305KWB04CH480-597

⁶³⁶ 76W9200KF9498KD0104KDAST05M224-284

⁶³⁷ 80W9200KS9798KDR9800KDG06A403-1011

⁶³⁸ 70W8090P9297P9397PL9701PBLP05S2-85

pekten und irgendwie Daseinsformen, dann bin ich jetzt auch die Letzte die da nicht irgendwie das ganze Konzept über den Haufen schmeißt und was anderes macht.“⁶³⁹

„Also es war zum Schluss bei dieser (Großveranstaltung Diözesanebene) so, als wir dieses (Team der Verantwortlichen) umstrukturiert hatten, war das ein sehr sensibles Gremium also das ...war ja dann... immer wie so ein bisschen Nitroglycerin herumtragen... oder z.B. auch der (Vorstand auf Diözesanebene) wo ich einfach... so keine massive Leitung wahrgenommen habe, also beim (Team der Verantwortlichen) deswegen, weil ich gemerkt habe, wenn ich denen jetzt noch fünfmal am Tag erzählen würde wo es lang geht, dann wäre da irgendwie die Stimmung so (zeigt mit dem Finger nach unten) und das kann nicht der Weg sein, sondern ich habe es da auch ganz bewusst reduziert gehalten und eher so manche Sachen auch ein bisschen ins Kraut schießen lassen und (das) war eher so... ja wie mit einem rohen Ei umgehen... von mir war wichtig, dass (Großveranstaltung Diözesanebene) rumgeht und dann müssen die Leute nicht mehr zusammenarbeiten. Wir hatten eine sehr sehr nette Reflexion... und das war das erste Mal und da war auch der Druck von dem Lager weg und plötzlich war die Stimmung blendend, also eine richtig nette Reflexion... Und wo ich mir gedacht habe... also dass das lag auch nicht am Gremium, das lag einfach an der schlechten Vorgeschichte, die man hätte vermeiden können... und im (Vorstand auf Diözesanebene) war es ganz ähnlich...“⁶⁴⁰

Wie schon beim Projekt „Lustvoll im Amt“ wird auch hier die Einbeziehung der unteren Ebenen des Verbandes, die Förderung der Kommunikation zwischen den verschiedenen Ebenen des Verbandes als sehr wichtig genannt. Da die meisten Frauen selbst auf den verschiedenen Verbandsebenen aktiv waren, wissen sie, dass die Motivation der Ehrenamtlichen durch eine gute Beteiligung in Entscheidungsprozessen gefördert werden kann. Darüber hinaus lebt ein Verband auch von der guten Kooperation in seinen Strukturen.

„...mir war immer wichtig also aus meiner eigenen Geschichte als Vorsitzende (mittlere Ebene des Verbandes) heraus auch einen guten Kontakt zu (mittlere Ebene des Verbandes) zu kriegen, also zu den Vorsitzenden (mittlere Ebene des Verbandes), weil die ja letztlich für uns das Bindeglied nach ganz ganz unten sind in die (Ortsebene des Verbandes) eben, das war für mich elementar...“⁶⁴¹

„...gucken, also wo die Themen für diese Leute sind... und was die an Unterstützung eigentlich von uns brauchen und ob wir die überhaupt geben können.“⁶⁴²

Als wichtiges Ziel wird die gute Förderung, Auswahl und der gezielte Einsatz der ehrenamtlich Engagierten nach ihren Fähigkeiten genannt. Die Amtsträgerinnen wissen wie wichtig die Umsetzung dieses Zieles für die Arbeit des Verbandes aber auch für die Zufriedenheit der Einzelnen in ihrem jeweiligen Ehrenamt ist. Auch die verschiedenen Kompetenzen im Vorstand gut einzusetzen gehört zu diesem Bereich und ist für die Leitungskultur im Verband von großer Bedeutung.

„Personalentwicklung war mir auch immer ein wichtiges Thema, also mal zu gucken Wer , Wie, Wo , Was ...wenn es nur im Auge behalten ist, wir haben ja auch keinen, eigentlich gar keinen Einfluss drauf genommen, wer letztendlich in den Arbeitskreisen (Anm.: zuständig für Pädagogik und LeiterInnenausbildung) sitzt oder so, was jetzt in anderen Diözesen anders gehandhabt wird, zumal ja der Vorstand die auch beruft, die Leute. Aber mir war das immer wichtig einfach mal mitzuhören, wer gerade wo am Laufen ist und wer gerade angefragt wird und so... auch in (mittlere Ebene des Verbandes) was so läuft...“⁶⁴³

„... ansonsten mein Leitungsverhalten, ich .. also ich habe schon immer versucht so viel also ... so viele Leute wie möglich einzubinden und so viel Fähigkeiten wie möglich einzubinden und jeden so zu platzieren in Anführungszeichen, dass die Fähigkeiten halt am besten... zur Geltung kommen. Also das war uns allen immer ganz wichtig, dass die... Teams und Arbeitskreise funktionieren, dass es auf (mittlere Ebene des Verbandes) funktioniert... was uns nicht gelungen ist, aber zumindest so ansatzweise. Und dass wir eben versucht haben ganz viele Leute aus vielen Ortsgruppen mit einzubinden.“⁶⁴⁴

⁶³⁹ 73W9196DSZ9903DÖD0204DBF051101-475

⁶⁴⁰ 73W9196DSZ9903DÖD0204DBF051101-475

⁶⁴¹ 73W9196DSZ9903DÖD0204DBF051101-475

⁶⁴² 67W7879SCH8590JG9599BASCH04PY885-1253

⁶⁴³ 73W9196DSZ9903DÖD0204DBF051101-475

⁶⁴⁴ 76W9200KF9498KD0104KDAST05M224-284

U: Was war das dann, woraus du die Energie gezogen hast? „Also zum einen waren wir schon immer ein super Team, also...vom (Vorstand auf Diözesanebene) her. Also es waren verschiedene aber... also... zum einen habe ich da gemerkt irgendwie so, also meine Person und ich und meine Arbeit so wird sehr sehr wertgeschätzt. Und zum einen von (Name HA) und von meinen Teamkollegen irgendwie. Und wir hatten auch so sehr unterschiedliche Kompetenzen in diesem ersten Team dann da...wo ganz viel gegenseitige Wertschätzung war, irgendwie so. Und dann haben wir natürlich auf Diözesanebene relativ viele Aktionen gemacht... die ja dann auch wieder auf (Ortsebene) ganz viel waren, weil unsere Bande so klein ist irgendwie so,... ja wenn man sich dann ein (Schulprojekt) überlegt irgendwie und dann... oder eine (Ortsebene)-Neugründung haben wir dann wieder gemacht. Und was am Anfang auch immer sehr sehr gut... anlief irgendwie so... man Konzepte halt gesponnen hat und auch versucht die umzusetzen. Und wenn's dann läuft also dann ...also dann merkst du auch wieder der Jugendverband bietet was ganz tolles, irgendwie so“⁶⁴⁵

3.3.1.4. Bildungs- und Schulungsarbeit

Vielen Frauen ist vor allem die gute Ausbildung der Gruppenleiterinnen und Gruppenleiter ein wichtiges Anliegen, das sie voranbringen wollen. Sie sehen darin einen wesentlichen Bestandteil der Qualitätssicherung der Arbeit im Verband. Viele sind auch über die Bildungsarbeit (Inhaltliche Arbeitskreise und Kommissionen auf Diözesanebene oder Teams zur Gruppenleiterschulung) auf der Diözesanebene aktiv geworden. Sie sehen eine gute Bildungsarbeit im Verband als Voraussetzung, dass eine Meinungsbildung zu den unterschiedlichsten Themen im Verband möglich ist und eine inhaltliche Auseinandersetzung erfolgen kann.

„... Also eines meiner Hauptdinge war die Schulungsarbeit. Also ich glaube ich habe auch fast alle Kurse... geteamt, also geleitet... Ich wollte ein relativ hohes Niveau an Schulungsarbeit haben. Und das hat hier auch durchaus dann mit der Bildungsreferentin zu harten Diskussionen geführt. Weil sie der Meinung war, dass das Niveau, das ich ansetzen will zu hoch ist. Und ich das aber so nicht akzeptiert... habe. Also weil ich der Meinung bin... es gibt das kein zu hohes Niveau, es gibt nur Leute, die schlecht vermitteln. Also ich kann Leute ganz ganz super gut ausbilden... auf einem ganz hohen Niveau, aber es kommt halt darauf an, wie ich es vermittele...Und das war so einer meiner. meiner ganz ganz großen Punkte.“ U: Warum war dir das so wichtig... so ein hohes Niveau? „Weil ich möchte dass die Kinder, die bei uns in den Gruppen sind, dass die gut aufgehoben sind. Also, dass die einfach so viel mitnehmen können aus (Name des Jugendverbandes) wie ich auch mitgenommen habe als Kind... und das ist der zweite Aspekt, dass ich verhindern will, dass Gruppenleiter durch schlechte Ausbildung in blöde Situationen kommen Und zwar jetzt aufsichtspflichtlich, ich bin der Meinung sie müssen wissen, was für Verantwortung sie da auch tragen und was Aufsichtspflicht heißt, ja... oder sie brauchen ein Werkzeug an ihre Hand um einfach eine didaktisch pädagogisch sinnvolle gute Gruppenstunde zu machen. Das muss nicht jede Gruppenstunde das Mordsteil sein, ja. Aber dass sie zumindest da die Fähigkeit haben oder vermittelt kriegen auch Inhalte zu vermitteln, Werte zu vermitteln... Klingt jetzt furchtbar out, aber das ist... ja sei es Ökologie, sei es Integration, sei es Religion,... Ich finde, dass das einfach wichtig ist. Und das ist aber ganz schwierig für'n 16-jährigen Gruppenleiter, der... hat noch kein Handwerkszeug, der hat auch kein Studium im Rücken oder so. Und das brauchen sie halt und das finde ich wichtig. Deswegen. Und ich habe (Name des Jugendverbandes) immer als einen Verband erlebt, der von seinen Inhalten lebt, ja... Sicherlich die anderen Verbände auch, aber ich habe halt nur diese (Name des Jugendverbandes) -Erfahrung und drum war mir das wichtig, dass die nicht nur jede Stunde basteln oder Fußball spielen oder... sonst was, sondern dass sie sich mit anderen Dingen auseinandersetzen. Egal zu welchem Ergebnis sie dann kommen. Das ist ja erst Mal offen, ja. Aber, dass sie sich zumindest dann länger mit solchen Dingen auseinandersetzen können. Ich glaube, das ist wichtig, dass man dies Gruppenleitern beibringt... Das ist nicht Gott gegeben... oder wenige haben da das Talent, dass sie da nichts weiter brauchen... Ja, das war einer meiner Schwerpunkte.“⁶⁴⁶

U.: Was wolltest du erreichen als du in die Arbeitsgruppe auf (höhere Ebenen des Verbandes auf Bayern und Bundesebene) gegangen bist, was interessierte dich an der Leiterausbildung? „...das Anliegen der (Gremium auf Bundesebene) war ja eben diese zwei einwöchigen... Kurse, die ja eigentlich die Grundausbildung für Leiter und Leiterinnen sind aufzudröseln in ein anderes Konzept, das den Bedürfnissen von jungen Leiterinnen und Leitern mehr entgegenkommt. Das hieß dann mittelfristig, dass es nur noch einen einwöchigen Kurs...zur Pro-

⁶⁴⁵ 80W9200KS9798KDR9800KDG06A245-273

⁶⁴⁶ 70W7989KO9193KDA9399KDD0007KLJ05C161-256

jektmethode gibt und im Vorlauf eben ein paar Wochenenden mit verschiedenem Themenspektren über Mädchen und Jungen in Gruppen im Bereich Koedukation oder wie erarbeite ich überhaupt Gruppenstunden und gewisse spezielle... Themenfelder halt... für mich war da jetzt einmal der Reiz also einerseits meine Kompetenzen einzubringen, zumal wir parallel auf Diözesanebene etwas ähnliches entwickelt haben um das kurzfristiger erst mal anlaufen lassen zu können als das auf Bundesebene wieder der Fall ist,... das heißt es war ein Eigeninteresse, eigene Interessen und Wünsche da noch mal ein Stück mit rein zubringen und die Interessen natürlich auch von der Region da noch mal wahrzunehmen, wobei es natürlich ein klassischer Vorteil ist, wenn man die von der eigenen Diözese hat solche Kontakte und .. das war dann sehr spannend. Und es war auch ein gutes Thema, weil Ausbildung ...liegt so fern mir nicht. Und ich war auch nicht so ganz glücklich darüber, dass sie das so generalisieren wollten. Aber ich habe gedacht wenn sie es schon generalisieren wollen, dann nicht ohne mich...(lacht) Genau. Aber die Ausbildungssache wird wahrscheinlich mittelfristig auch... die wird wahrscheinlich am meisten Früchte tragen. Von daher bin ich ganz froh, dass ich da noch mal mehr mitgewirkt habe, weil das auch eine langfristige Sache ist, die im Verband bleibt. Also ich habe noch mal den Eindruck, dass sind auch bleibende Werte... ich glaube diese Ausbildung ist was Nachhaltiges und wo man sagen kann es ist auch schön, dass man da auch mal ein bisschen was initiiert hat, was den Verband wirklich auf Dauer nützt.⁶⁴⁷

„Also soweit ich mich erinnere, Schulungsteam war noch so ein Teil... Also es gab von uns ein Schulungsteam, die haben eine Schulungskonzept auch geschrieben gehabt und dann waren die wieder alle weg... und dann hat sich das eigentlich... ziemlich stark überschritten mit (Vorstand Diözesanebene) von der Besetzung her, wir haben trotzdem 2 getrennte Teams gehabt und... wollten eigentlich dort auch das Konzept überarbeiten... und haben dann... immer nur jedes Jahr halt für die Schulungen uns sehr sehr gute Konzepte... erarbeitet, aber die sind dann nie wirklich zusammengefasst worden. Wir haben aber das ganze Jahr über da konzeptionell... gearbeitet... und es war uns auch wichtig... das Schulungsteam zu stärken, weil es einfach... ja ein elementarer Baustein würde ich mal sagen ist, von einer guten Verbandsarbeit... ist. Und da wurde auch verändert, dass das Schulungsteam dann auf Diözesanebene Stimmen bekommt... weiß auch nicht ob die beratend war oder... ich glaube die hatten eine Stimme... Einen durften sie gewählt hinschicken⁶⁴⁸

3.3.1.5. Meinungsbildung, Mitbestimmung und Interessensvertretung

Die gemeinsame Entscheidungsfindung und Mitbestimmung wird von mehreren Frauen als wichtige Leitungspriorität genannt. Sie sehen in ihr einerseits die Chance die Kompetenzen der Mitglieder möglichst gut zu nützen, andererseits aber auch die wichtige Grundlage für eine Meinungsbildung im Verband. Mehrere betonen, dass es ihnen erst mit zunehmendem Alter gelungen ist, nicht nur die eigene Meinung zu vertreten und durchzusetzen, sondern auch Prozesse so zu steuern, dass die gemeinsame Entscheidungsfindung möglich wurde. Sie sehen darin eine wichtige Form von Beteiligung, die auch Mitglieder für die Mitarbeit im Verband motiviert.

„... das hat sich echt gewandelt... in meinen späteren Jahren, ja das ist gut formuliert, dass ich da dann erst angefangen habe, die Kompetenz, die die Leute mitbringen ...die stärker einzubinden also wirklich auch die Leute in ihrer Kompetenz zu sehen ...mein Verständnis war schon noch mal so: da sitzt ein kompetenter Mensch, der hat ein Anliegen, ich habe ein Anliegen und dann können wir mal gucken, wie wächst das zusammen. Und mir war wichtig am Schluss eher so ja... dieses die Struktur, oder das Setting so zu gestalten, dass die Leute ihre Ideen einbringen konnten. Also ich habe viel so gearbeitet oder geschaut, dass dann die Meinungen nicht verloren gegangen sind, dass jeder zum Zug gekommen ist, dass man versucht hat sich eine gemeinsame Basis zu erarbeiten. Wenn man ein Arbeitskreis war, zu sagen, was will man jetzt gemeinsam, sich gemeinsam ein Ziel zu geben und ich glaube, dass ich das so mit 19 eher vorgegeben habe, da war klar, wir haben jetzt ein (Treffen für Interessierte) zu gestalten und dann konnten die Leute noch sagen welches Thema, aber das war schon das größte Zugeständnis und dann die Ideen, wie wir es machen, da war ich dann auch wieder offen, also immer so in dem, wie es dann ausgestaltet wird, da war ich recht offen, aber um was es ging, da war ich immer sehr dominierend in den jüngeren Jahren und in den späteren Jahren würde ich sagen, da war ich auch dominierend, also habe ich schon auch meines gut vertreten und formuliert aber ich habe es auch zulassen können, wenn ein anderen Schwerpunkt passiert ist, sicher nicht mit dieser Leidenschaft dann, die ich bei meinen eigenen Themen gehabt habe und das hat man vielleicht dann auch gemerkt. Aber ich glaube schon, dass ich ver-

⁶⁴⁷ 73W9196DSZ9903DÖD0204DBF051101-475

⁶⁴⁸ 80W9200KS9798KDR9800KDG06A403-1011

sucht habe so einen Leitungsstil zu haben, dass möglichst viele da mit ihren Interessen zum Zuge haben kommen können.⁶⁴⁹

„... Also ich komm mit dem Wunsch, wie ich gerne wäre und mit dem wie ich dann bin immer ein bisschen in Konflikt. Aber das hat so eine Ursache. Also ein Ursache ist, dass ja als Kind eben bei diesen Pflegeeltern immer auf die anderen kleinen Kinder aufpassen musste und aber auch immer nur dieses autoritäre Modell vor Augen hatte und eigentlich nur so mit den Kindern ... da auch umgegangen bin und reagiert habe, so. Und das macht sich aber auch... wenn ich so in so Führungsrollen drin bin, kommt das auch immer wieder durch und das ist aber etwas, was mir überhaupt nicht schmeckt, also so, mir an mir selber. Und im Großen und Ganzen ich viel lieber... und darum bemühe ich mich im Grunde auch, also Sachen wirklich ausdiskutieren möchte und immer nach Möglichkeit wirklich zu einer gemeinsamen Entscheidung zu kommen...und dass ich aber insgesamt ´ne Person bin, die aber eher moderiert, also so Prozesse auch moderieren möchte... ja aber eigentlich auch immer so die Vorstellung hab oder die Erfahrung gemacht habe, also wenn man so eine gemeinsame Idee hat und eine gemeinsame Vorstellung letzten Endes, dass das die Leute eigentlich auch bei der Stange hält, also so insgesamt was vorwärts zu bringen und auch zusammen zu arbeiten. Ich denk das war eigentlich letzten Endes so schon auch bei uns im Vorstand so...“⁶⁵⁰

„... Also ich bin... ich weiß nicht, wie man das beschreiben kann, also ich mache ungern Sachen alleine, also ich will das immer rückgebunden haben. Also entweder dass ich den Anstoß für eine Idee gebe und sage... sagt' s mal ihr noch was dazu, spinn' s mal mit oder halt einfach... ich hab mir das und das überlegt und möchte jetzt euer o. k. dafür. Es kann mir mal passieren, dass ich irgendwas nicht abkläre, aber das ist dann eher, das ist dann nicht böswillig, sondern halt dann eher weil ich's in der Hektik irgendwie vergessen habe.“⁶⁵¹

Die Anliegen der Leute aufgreifen und vertreten wird als ein wichtiges Ziel genannt. Hierbei wird als besonders wichtig erachtet, dass die Interessensvertretung in den jeweiligen Gremien rückgebunden ist und nicht nur die Meinung des Vorstandes oder Einzelner widerspiegelt. Auch die Vernetzung der Anliegen im Verband und die Kommunikation, Abstimmung der Interessen und Zusammenarbeit auf den verschiedenen Ebene wird immer wieder erwähnt. Deshalb werden die Gremien auch gut vorbereitet um die Arbeit dort inhaltliche effektiv zu gestalten.

„Das Zweite war Vertretungsarbeit. Ich habe immer schon ganz viel Vertretungsarbeit gemacht... Bundesebene, Landesebene... da war ich unglaublich viel unterwegs... Also Deutschland rauf und runter... Ja, das war mir auch...wichtig, diesen Kontakt zu halten und auch die Vorteile zu nutzen. Weil man einfach Vorteile hat, wenn man gut vernetzt ist... Ja.“⁶⁵²

„Einer der Hauptjobs als (Vorstand auf Diözesanebene) ist ja Interessensvertretung. Ich muss aber erst mal die Interessen sondieren, ja, in meinem Verband und schauen... Also wie stehen die Leute zur Wahlalterabsenkung oder... Also hier so Prozesse anzustoßen, dass man sich... eine Meinung bildet... dann auf die (Delegiertenversammlung auf Diözesanebene) hin... Ja da ging's viel um Inhalte... wie stellen wir uns als... Diözesanverband... dazu. Um das dann einfach an geeigneter Stelle wieder einbringen zu können.“ U: Und wie hast du dies dann gemacht, hast du dann was vorgedacht und oder... kamen die Impulse aus der Versammlung z. B. bei der Wahlalterabsenkung? „Also da neige ich persönlich sehr dazu einfach Vorgaben einzubringen. Also mir schon Gedanken zu machen, die Gedanken in irgendeiner Form zu verschriftlichen und das dann vorzulegen... Ich mag das nicht so einfach in' s komplett Blaue reinzudiskutieren, weil... ich weiß nicht wie's in anderen Verbänden ist, aber zumindest die (Name des Jugendverbandes) kann sich tot diskutieren. Das ist unglaublich. Also wenn man da nicht irgendwie Struktur mit reinbringt. Das heißt also nicht geleitet eine Entscheidung treffen, sondern man kann ja pro und contra Argumente gleichermaßen auflisten. Und dann auf deren Grundlage zu einer Entscheidung kommen. Die kann man auch weiter... ergänzen, diese Pro- und Contra-Argumente. Aber mir ist es immer total wichtig mit einer Struktur rein zu gehen.“⁶⁵³

„... Ich glaube ich habe relativ viel versucht immer vor Sitzungen auszutarieren und geschaut, dass vorher schon... irgendwelche Konflikte, die auftreten hätten können, irgendwie gelöst worden sind, beziehungsweise,

⁶⁴⁹ 67W7576D8087C8793C9697BML0506R670-766

⁶⁵⁰ 67W7879SCH8590JG9599BASCH04P891-900

⁶⁵¹ 77W9597K9800KD0104KBG05M184-599

⁶⁵² 70W7989KO9193KDA9399KDD0007KLJ05C161-256

⁶⁵³ 70W7989KO9193KDA9399KDD0007KLJ05C362-482

dass ich ungefähr einschätzen habe können in welche Richtung das geht und so... Also da lief damals ziemlich viel über's Telefon. Heute würde man es mit E-Mail machen...⁶⁵⁴

U: Was hast du da für eine Strategie gefahren? „Ich hab dann... also ich hab dann zum einen Bündnisse geschlossen mit zwei Kollegen von mir und zum anderen war ich dann irgendwann auch Spezialistin in meinem Teilbereich Internationales und von daher hatte ich dann auch irgendwie ein „Standing“ da drin. So... und ich war immer so die, die dann bis zum Schluss ..., so diesen Bewegungscharakter (Name des Jugendverbandes) aufrecht... Ich weiß nicht ob man aufrechterhalten sagen kann. Aber ich hab immer so von der Seite aus argumentiert, also... wenn die Diskussion sehr pragmatisch lief, dann auch noch mal anzufragen, wer sind wir eigentlich und so ein bisschen drüber hinaus zu denken. Wer sind wir und wo wollen wir eigentlich hin und wie kommen wir zu diesem Ziel und so.“⁶⁵⁵

3.3.1.6. Gesamtrahmen und Strukturen

Es wird als wichtige Leitungsaufgabe gesehen den Blick in die Zukunft, auf die Werte des Verbandes und auf des große Ganze zu richten und diesen Blick immer wieder in den Diskussionen einzufordern. Es muss in diesem Zusammenhang immer wieder die Frage gestellt werden, wozu es den jeweiligen Verband oder die jeweilige Vertretungsstruktur gibt, damit der Verband seine satzungsgemäßen Aufgaben erfüllt und nicht zum Selbstzweck wird.

„Ja und denk aber Führung für mich zeichnet es schon aus, dass man so das Große und Ganze im Blick hat.“⁶⁵⁶

„... oder was wir eigentlich initiieren müssten, damit also damit die was davon haben, dass es überhaupt einen BDKJ gibt.“⁶⁵⁷

Da die Jugendverbände über vielfältige Strukturen verfügen, stellt sich immer wieder die Frage, wie diese Strukturen gefüllt werden können, oder ob die Strukturen den Jugendlichen und ihren Anliegen dienen oder diese eher behindern. So hat jeder Verband seine eigenen Strukturen und der BDKJ als Dachverband hat auf den verschiedenen Ebenen eigene Strukturen. Da die Jugendverbände als freie Träger der Jugendhilfe auch in das Jugendhilfesystem eingebunden sind, ergeben sich weitere Strukturen. Die vielfältigen und unterschiedlichen Strukturen sind für Jugendliche, die ein Amt übernehmen oft eine große Herausforderung. Strukturen können nur dann genützt werden, wenn ihr Sinn und Zweck klar ist und ein Arbeitsstil gepflegt wird, der es ermöglicht die Anliegen einzubringen.

„Also am Anfang in ganz schön vieles rein geschmissen... es wurde mit der Zeit besser, weil man sich dann zu-rechtfindet und man lernt da die Leute kennen... und die Themen, weil die auch über längere Zeit diskutiert werden auch in den Gremien... und meist habe ich dann immer so eine Phase gehabt wo ich dann relativ viel... gemacht habe... immer so nachdem ich mir das ein Jahr lang angeschaut habe... Mit manchen Gremien bin ich auch nicht warm geworden. Also... ist schon schwierig... weil es so viele... verschiedene Ebenen sind. Und man merkt dann mit der Zeit, die machen eigentlich alle sehr sehr gute Arbeit, aber... man kann auch nicht alles machen...“⁶⁵⁸

„Wobei ich schon immer gern... auf jeglichen Ebenen... so'n intensiven Arbeitskreis... gesucht habe. Oder wenn halt Themen da waren, die mich sehr stark interessieren... dann schon, wo ich halt gesagt habe, ja da mache ich auch gern mit...“⁶⁵⁹

„Und jetzt war ich halt auf ein paar BDKJ-Versammlungen und... also richtig prickelnd ist es immer noch nicht, aber es macht langsam Spaß, also gerade weil diese Vielfältigkeit halt auch noch mal ist.“⁶⁶⁰

Besonders deutlich wird diese Schwierigkeit auf der Ebene der BDKJ-Kreisverbände, die die Jugendringvertretung gewährleisten sollen. Für die Gruppen der einzelnen Mitgliedsverbände vor Ort erschließt

⁶⁵⁴ 76W9200KF9498KD0104KDA05M224-284

⁶⁵⁵ 74W8896KLO9497KLD9903KB0305KWB04CH85-150

⁶⁵⁶ 67W7879SCH8590JG9599BASCH04PY885-1253

⁶⁵⁷ 67W7879SCH8590JG9599BASCH04PY885-1253

⁶⁵⁸ 80W9200KS9798KDR9800KDG06A403-1011

⁶⁵⁹ 80W9200KS9798KDR9800KDG06A403-1011

⁶⁶⁰ 77W9597K9800KD0104KBG05M184-599

sich oft die Notwendigkeit dieser Vertretungsstruktur nicht. Die Einbindung der eigenen Arbeit in einen größeren Gesamtzusammenhang muss erst bewusst gemacht werden. Die Jugendverbände gewährleisten auf dieser Ebene die Vertretungsarbeit für die gesamte kirchliche Jugendarbeit, was in Regionen, in denen die verbandliche Jugendarbeit schlecht verbreitet ist zu erheblichen Problemen führen kann. In den größeren Städten sind die Jugendringe auch Träger der offenen Jugendarbeit. Dem ehrenamtlichen Vorstand des Jugendrings steht eine Geschäftsstelle zur Seite, die teilweise 50 -100 Angestellte hat, was zu einem starken Ungleichgewicht zu Ungunsten der selbstorganisierten verbandlichen Jugendarbeit führt. Um eine gute Vertretungsarbeit machen zu können muss jeder neuen Jugendarbeitsgeneration immer wieder der Nutzen der Struktur bewusst werden, damit sie ihre Anliegen dort einzubringen können.

Neben den Schwierigkeiten, die sich in einzelnen Bereichen ergeben, bieten die Jugendringe aber auch die Chance der Vernetzung und Öffentlichkeit, die für die eigenen Anliegen genützt werden kann. Für eigene Anliegen können entsprechende Rahmenbedingungen eingefordert und mit anderen Jugendverbänden Netzwerke gebildet werden, die viel ermöglichen können.

„Das habe ich dann, hat mich sehr fasziniert. Und das andere ist, dass durch die Strukturen, die natürlich jetzt über den Bayerischen Jugendring da waren, wir als kleiner Verband auch irgendwie ein super Netzwerk hatten um... ja bestimmte Anliegen voran zu tragen. Also... das war dann aber erst so... später so in der Zeit wo ich jetzt mehr so in... ja würde ich mal sagen, ...da war ich schon Anfang 20, wo man einfach stärker so in diese politische Leitung reinkommt. Also... das hat mich schon fasziniert, dass man einfach so als Jugendverband... plötzlich... Dinge anders sagen kann, als wenn man sie nur als (eigener Name) sagen würde...Und dass man einfach auch automatisch mehr Mitstreiter gewinnen kann, weil man einfach bestimmte Themen... mit Aktionen auf die Agenda setzen kann.“⁶⁶¹

Was die Arbeit in vielen Verbänden zusätzlich interessant macht sind die internationalen Kontakte, die sich durch die Verbandsarbeit ergeben. Viele Jugendverbände sind weltweit strukturiert und haben auch Treffen auf Europa- und Weltebene. Diejenigen Vorstandsmitglieder, die den Bereich der internationalen Arbeit übernehmen, haben so die Möglichkeit internationale Kontakte zu knüpfen. Aber auch Verbände, die über keine weltweite Struktur verfügen, haben durch Partnerschaften, Patenschaften für Projekte oder das Engagement in der Eine-Welt-Arbeit die Möglichkeit, einen Blick auf internationale Zusammenhänge zu richten und viel zu lernen. Gerade die internationalen Beziehungen sind für Jugendliche sehr reizvoll, da sie Kontakte zu Jugendlichen in anderen Ländern ermöglichen und die Arbeit im eigenen Verband in einem neuen Licht erscheinen lassen. Über die internationalen Kontakte werden oft auch neue Themen für die politische Vertretungsarbeit angestoßen.

3.3.1.7. Angenehme Arbeitsatmosphäre und Platz für Persönliches

Gerade der Blick auf die Arbeitsatmosphäre und die Menschen, und nicht nur auf das ehrenamtliche Engagement selbst und die damit verbundenen Ziele und Inhalte, scheint bei Frauen deutlich ausgeprägt zu sein. Es fällt auf, dass fast alle Frauen auf dieses Thema zu sprechen kommen, obwohl keine eigene Frage zu diesem Thema gestellt worden war. Wichtige Anliegen sind hierbei, dass die Menschen (egal ob haupt- oder ehrenamtlich) gesehen werden, dass es auch Raum für Persönliches gibt, aber auch, dass Inhalte so gestaltet werden, dass eine angenehme Arbeitsatmosphäre entsteht bzw. gepflegt wird. Mehrere Frauen vertreten die Meinung, dass durch gegenseitiges persönliches Verständnis die Arbeit qualifiziert wird und unterm Strich bessere Ergebnisse erzielt werden können und Konflikte vorgebeugt wird.

⁶⁶¹ 70W8090P9297P9397PL9701PBLP05S345-409

„Also ich fühl mich verantwortlich im Sinne dafür ob sich die anderen z.B. auch wohl fühlen, also wenn die mit in dem Vorstand sind oder für die Leute, jetzt oder vom (Name der Einrichtung) her gesehen,...“⁶⁶²

„Also der (Vorstand auf Diözesanebene) ist z.B. ein Gremium... nicht, dass ich nicht geleitet hätte, aber das ist das einzige Gremium in dem unsere (Hauptamtlichen) drin sein können und selber nicht der Chef sind, das heißt das einzige Gremium in dem die selber albern sein können (lacht) und ich bin jemand, ich lasse da die Zügel auch mal ein bisschen schleifen, weil ich weiß, das ist halt so. Das war ja auch in der Stresszeit vor (Großprojekt auf Diözesanebene), da waren sie halt manchmal Maximum albern. Ja und der (Name Vorstandsmitglied) und der (Name Vorsitzender) haben so einen Hals bekommen... das geht doch nicht, wir sind so ineffizient. Und ich saß so da und mein Gott, dann sollen sie halt mal ein bisschen ins Kraut schießen und dann arbeiten wir halt nach zehn Minuten wieder gescheit weiter oder so“⁶⁶³.

„Ich weiß halt, dass es in (Name Heimatdiözese) gut funktioniert hat. Wir hatten da immer vorher gemeinsames Abendessen eine halbe, dreiviertel Stunde. Das hat dazu gehört, das war einfach ankommen, ein bisserl was von seinem Tag erzählen, sich auf die Gruppe einstimmen und dann konnte man auch besser arbeiten; als irgendwie reinkommen und: „Darf ich sie herzlich zu unserer heutigen Sitzung begrüßen“ oder „Darf ich euch begrüßen“ und so und dann gleich loslegen. Also da merke ich auch immer, da bin ich gedanklich noch gar nicht drin, um was es eigentlich geht.“⁶⁶⁴

Auch die Arbeitsatmosphäre bei größeren Versammlungen nennen mehrere ausdrücklich. Sie wollen einen Arbeitsstil einführen, der die inhaltliche Arbeit unterstützt und ihre Wertschätzung für die ehrenamtlichen Delegierten zum Ausdruck bringt.

„Es war schon immer meins, also... wollte immer, dass sich meine Gäste egal im welcher Form wohl fühlen. Ich hab irgendwann mal hatte ich eine Idee und dann habe ich des unserem (Hauptamtlichen) erzählt und dann hat er so gemeint, also wenn er als Teilnehmer auf so eine Konferenz gefahren wäre, dann wäre er sich ein bisserl verarscht vorgekommen, weil (Gremium höhere Ebene) das ist toll, das sind ganz wichtige Leute, das muss ganz wichtig zugehen... und von wegen auf so Spielchen hätte er... also das hätte ihm dann ein bisschen an Wertigkeit genommen für die Konferenz... Wo er sicherlich Recht hatte war, das was ich da geplant hatte, war wahrscheinlich echt ein bisserl zu verspielt, aber trotzdem habe ich mir gedacht, dass heißt aber nicht, dass für mich die Tische ohne Tischschmuck sind, und dass... die Leute durchgepowert werden von 9.00 - 12 .00 ohne Pause und so was... also da sagen sie uns beim Event-Management (Anm.: Ausbildung, die sie gerade macht) ja auch immer, man muss eine angenehme Atmosphäre schaffen, dann sind die Leute auch gerne da und dann hören sie auch... also sind sie eher noch aufnahmebereit. Und also da guck ich jetzt schon immer.“⁶⁶⁵

3.3.2. Unterschiedliches Leitungsverhalten bei Haupt- und Ehrenamtlichen

In vielen Büchern zu Leitung und Ehrenamt werden die Leitungsinstrumente aus Firmen und beruflichen Zusammenhängen einfach auf Ehrenamtliche übertragen. Es wird hierbei nicht gesehen, dass die Voraussetzungen andere sind. Einerseits gibt es nicht die entsprechenden Führungsinstrumente wie z.B. finanzielle Gratifikationen, Beförderung oder Entlassung, die in wirtschaftlichen Zusammenhängen zur Förderung von Motivation und Einsatzbereitschaft zur Verfügung stehen, andererseits wird nicht berücksichtigt, dass die Ehrenamtlichen ihre Aufgaben freiwillig und selbstmotiviert gewählt haben und eine gute Qualität der Jugendarbeit und Zusammenarbeit nicht mit denselben wirtschaftlichen Führungsinstrumenten erreicht werden kann. Deshalb war es in den Interviews wichtig zu erheben, wie die Frauen ihr Leitungsverhalten in Bezug auf Haupt- und Ehrenamtliche beschreiben.

Die Frage, ob sich ihr Leitungsverhalten bei Haupt- und Ehrenamtlichen unterschieden hat, beantworten fast alle zustimmend. Die meisten unterscheiden sehr deutlich zwischen beruflichem und ehrenamtlichem Engagement. Diejenigen, die weniger deutliche Unterschiede machen, betonen einerseits den Teamgedanken und das Miteinander von Haupt- und Ehrenamtlichen oder machen andererseits deut-

⁶⁶² 67W7879SCH8590JG9599BASCH04PY885-1253

⁶⁶³ 73W9196DSZ9903DÖD0204DBF05I101-475

⁶⁶⁴ 77W9597K9800KD0104KBG05M184-599

⁶⁶⁵ 77W9597K9800KD0104KBG05M840-889

lich, dass sie von den Ehrenamtlichen genauso viel Professionalität und Qualität erwarten wie von Hauptamtlichen.

3.3.2.1. Leitungsverhalten bei Ehrenamtlichen

Bei den ehrenamtlich Engagierten wird von den meisten die hohe Eigenmotivation, Flexibilität und das hohe Engagement betont. Auch der Teamgedanke zwischen Vorstand und den verschiedenen ehrenamtlichen Strukturen des Verbandes steht im Vordergrund. Die Leitungsaufgabe wird in der größeren Verantwortung gesehen und im „Hegen und Pflegen der Ehrenamtlichen“. Es wird darauf geachtet, dass die Motivation nicht verloren geht und die verschiedenen Fähigkeiten und Anliegen im Verband zum Tragen kommen können.

„Ich glaube schon, dass ich noch einen Unterschied gemacht habe zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen. Weil Ehrenamtliche ja doch noch mal aus einer anderen Motivation da sind ... die (Anm.: Hauptamtliche) habe ich manchmal viel energischer erlebt, in dem wie es jetzt sein muss und Ehrenamtliche eher locker, die gesagt haben, dann machen wir es halt so oderUnd Ehrenamtliche sagen, na ja, wenn es jetzt nicht gelb ist, dann ist es halt orange, also Hauptsache wir bleiben bei den Farben. Also wo ich schon gemerkt habe, die waren flexibler, oder meinem Gefühl nach flexibler, ...“⁶⁶⁶

„Ja ja, habe ich auch immer Wert darauf gelegt... ich glaube es besteht schon ein deutlicher Unterschied, weil ich... die Ehrenamtlichen, ich meine die machen's ja aus eigener Motivation heraus und... weil wir quasi Idealisten sind, ein Stück weit und engagiert und alles... und mit den Ehrenamtlichen... also da hatte ich eher das Gefühl ja ich bin halt die (Vorsitzende auf Diözesanebene), ja. Aber ich bin nicht Chefin oder so was, also sondern... bin Leitung von dem Laden und leite den mit den anderen zusammen... und vertrete den nach außen hin. So... war eher so das Gefühl... Ich glaube in diesem ganzen ehrenamtlichen Bereich spielen ganz viel... diese demokratischen Prozesse einfach mit, wie man zu Entscheidungen kommt und wie man gemeinsam Dinge voranbringt... Klar orientieren sich Leute erst mal an dir als (Vorstand auf Diözesanebene)... aber die... Entscheidung selber wird ja dann doch in Gremien getroffen und du musst schon die Leute überzeugen, von dem was du meinst was richtig und was falsch ist... Wenn das nicht klappt, dann entscheidet die Mehrheit anders und dann muss man auch damit leben...“⁶⁶⁷

„Also... und für die Ehrenamtlichen ist es natürlich klar. Ich meine die machen das freiwillig und das ist einfach stärker einmal wichtig motivierend zu wirken und die sozusagen... also da ist einfach eine andere... wie soll man sagen... meine Mitarbeiterinnen könnte ich zur Not natürlich jetzt auch durch Weisung anleiten...Aber für Ehrenamtliche ist es natürlich noch mal was, also... Ich glaube da muss man einfach stärker noch mal durch Motivationen und durch Einbindung und eben durch gemeinsame Ziele leiten... Also man ist ja so in diesen Jugendverbandsstrukturen... ist es ja doch sinnvoll, würde ich mal sagen, wenn man möglichst einen kollegialen Leitungsstil... an den Tag legt. Also es ist klar, ich glaube es kommt jetzt grad so in Jugendverbandszusammenhängen nicht so toll, wenn sich plötzlich jemand so... die Chefin irgendwie rauskehrt. Und das war überhaupt nicht meine Intention... Ich meine man ist sozusagen eher Gleiche unter Gleichen und hat vielleicht ein Stück weit mehr Verantwortung als die anderen... Es war für mich also insoweit immer wichtig weniger durch jetzt Autorität oder durch Weisungen... zu leiten, sondern jetzt stärker indem man gemeinsam sozusagen eine Aufgabe erkennt und dann auch Wege entwickelt, wie man an die Aufgabe rankommt. Das ist das Eine, dass man versucht den Leuten die Aufgabe klarzumachen und sie eigenverantwortlich an der Lösung zu beteiligen.“⁶⁶⁸

U.: Hast du da einen Unterschied gemerkt in deinem Leitungsstil zwischen Hauptberuflichen und Ehrenamtlichen? Gab es da Unterschiede? „Das ist eine gute Frage... aber eigentlich glaube ich eher gleich... ich glaube, da unterscheide ich mich auch... von vielen, also ich habe oft den Eindruck, dass es sowohl vom (Name Vorsitzender) immer ein Anliegen war... auch... von meiner Nachfolgerin... mit der ich immer noch im Gespräch bin, dass die so tendenziell die Idee haben mit den Hauptberuflichen anders umzugehen... also weil sie sich noch Mal davon... vielleicht noch mal effizientere Ergebnisse erhoffen... Aber ich glaube fast, dadurch, dass ich von meinen Ehrenamtlichen auch so viel Professionalität erwarte, dass da... kein so großer Unterschied mehr zu Leuten ist, die das hauptberuflich machen. Also, ich mein es ist schon noch mal was anderes und wenn mir je-

⁶⁶⁶ 67W7576D8087C8793C9697BML0506R670-766

⁶⁶⁷ 70W7989KO9193KDA9399KDD0007KLJ05C362-482

⁶⁶⁸ 70W8090P9297P9397PL9701PBLP05S2-85

mand zuarbeitet also in der Hinsicht habe ich natürlich anders mit den Leuten umgegangen, weil meinem (Vorstandsmitglied ehrenamtlich) sage ich okay, er soll seine Arbeit machen und dann gucke ich da nicht mehr groß danach, wenn ich so eben mithöre, was im Verband rum geht, dass die Leute zufrieden sind, also ja... also da kümmere ich mich nicht mehr drum... Es ist aber dann egal in welchem Bereich, ob der ehrenamtlich ist oder hauptberuflich. Das ist einfach so lang alle Beteiligten und das Gesamtgeschehen davon profitiert, lasse ich es gerne laufen wie es ist, also da habe ich auch gar keinen Regulierungswahn und wenn es das nicht mehr tut, dann muss man sich was überlegen.⁶⁶⁹

3.3.2.2. Leitungsverhalten bei Hauptamtlichen

Bei Hauptamtlichen äußern fast alle Frauen ihre Verantwortung, die sie als Chefinnen gespürt haben, aber auch die Bemühung als solche akzeptiert zu werden. Es wird klar gesehen, dass bei Hauptamtlichen die Jugendarbeit der Beruf und Gelderwerb ist und somit andere Voraussetzungen gegeben sind als bei Ehrenamtlichen, die diese Arbeit freiwillig in ihrer Freizeit machen. Alle Frauen sehen, dass Hauptamtliche klare Rahmenbedingungen brauchen um gut arbeiten zu können und haben sich in ihrer Amtszeit bemüht solche zu schaffen. Nicht immer bewerten sie ihre eigenen Bemühungen als gelungen.

„Also ich fühl mich verantwortlich im Sinne dafür ob sich die anderen z.B.... ob die Mitarbeiter sich auch gut fühlen, ob das für die auch okay ist... und ich... aber daran gelernt hab oder mitbekommen hab, dass das auch ausgenutzt wird, also dass es... manchmal missverstanden wird, wenn ich quasi freundlich etwas sage, etwas möchte, weil ich aber gleichzeitig auch zu sorgend... auftrete, dass das nicht ankommt, dass ich aber auch etwas wirklich so haben will“⁶⁷⁰.

„Ich glaube schon, dass ich noch einen Unterschied gemacht habe zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen. Weil Ehrenamtliche ja doch noch mal aus einer anderen Motivation da sind und Hauptamtliche, das ist ihr Beruf... die habe ich manchmal viel energischer erlebt, in dem wie es jetzt sein muss... also ich glaube, dass die Zusammenarbeit eine andere ist, also dass Hauptamtliche sich noch mal verstärkt Gedanken machen, wie könnte es werden, weil es ja ihr Beruf ist und dazu gehört... also da habe ich schon bei manchen Hauptamtlichen das Gefühl gehabt... die sind eng in ihrer Wahrnehmung und in dem wie man etwas machen kann. Aber ich glaube, dass ich selber auch manchmal eng war. Also das ist wenn einem selber etwas ganz furchtbar wichtig ist, und dann bleibt man so ein bisschen in seiner Schiene und reibt sich halt dann mit anderen.“⁶⁷¹

„Also ich möchte nicht sagen, das dies (Anm.: Idealisten) Hauptamtliche oder Hauptberufliche nicht sind, das auf gar keinen Fall... aber ich glaube die Grundlagen sind ein bissl was anderes, es ist der Broterwerb, der Lebensverdienst derer. Und ich kenne von... ein paar Hauptberuflichen auch diese Einstellung: „ich habe schon viele kommen und gehen sehen und dich hocke ich auch noch aus“... und das hat mich immer sehr gestört. So eine Einstellung finde ich einfach daneben, da finde ich auch die Person am falschen Platz, die da sitzt ja. Weil's ein ganz besonderes Arbeitsfeld ist, wenn du quasi mit ehrenamtlichen Chefs zusammenarbeitest... und dieses Gefühl... die Chefin zu sein... das klingt schon so autoritär, aber das hatte ich schon... ich glaube das war mir schon bewusst. Also... da bin ich sehr bewusst damit umgegangen. Und habe aber versucht nicht über Hierarchie und über Druck oder sonst was zu arbeiten, sondern... schon... ja in einem partnerschaftlichen Stil miteinander umzugehen... letztendlich war's mir wichtig, dass die Leute wissen... letztendlich gilt dann doch mein Wort, wenn's so sein sollte... Ob das immer so gelungen ist, weiß ich nicht, kann ich wahrscheinlich auch schlecht einschätzen wie ich gewirkt habe... auf die Leute... Ich habe mich auf alle Fälle bemüht.“⁶⁷²

„Also es ist glaube ich... eine andere Voraussetzung. Ich meine es ist klar, dass wenn ich Hauptamtliche anleite, dass die... also es ist für die ein Job und sie brauchen sozusagen gewisse Rahmenbedingungen um... ihre berufliche Tätigkeit da einfach wahrnehmen zu können... also sagen wir mal meine Mitarbeiterinnen könnte ich zur Not natürlich jetzt auch durch Weisung anleiten. Also ich meine das ist natürlich jetzt durch Arbeitsvertrag auch deren Aufgabe, sich da um bestimmte Dinge zu kümmern... Es war für mich also insoweit immer wichtig weniger durch jetzt Autorität oder durch Weisungen... zu leiten sondern jetzt stärker indem man gemeinsam sozusagen eine Aufgabe erkennt und dann auch Wege entwickelt, wie man an die Aufgabe rankommt. Das ist das eine, also dass man sozusagen versucht den Leuten einfach, sozusagen die Aufgabe klarzumachen und sie ei-

⁶⁶⁹ 73W9196DSZ9903DÖD0204DBF051101-475

⁶⁷⁰ 67W7879SCH8590JG9599BASCH04P912-919

⁶⁷¹ 67W7576D8087C8793C9697BML0506R670-766

⁶⁷² 70W7989KO9193KDA9399KDD0007KLJ05C362-482

genverantwortlich an der Lösung zu beteiligen... Und das andere ist, glaube ich... also mir war es immer wichtig, dass ich, gerade auch was die Hauptamtlichen angeht, dass da ein gewisse Klarheit... herrscht. Also dass die einfach nicht so schwimmen in dieser mh mh mh... es ist alles ehrenamtlich und ich weiß gar nicht was ich hier will, sondern dass sie auch erwarten dürfen von dem ehrenamtlichen Vorstand,... dass man ihre Rolle akzeptiert, dass man ihre Rolle kennt und dass sie einfach wissen, sie können sich auch ein Stück weit auf das verlassen, dass man die Verantwortung die man als Ehrenamtlicher hat auch wahrnimmt. Also sei dies jetzt wenn's drum geht Strukturen festzulegen, oder auch gegenüber der Dienstaufsicht von der Kirche oder so. Dass sie einfach wissen, sie haben da jetzt nicht irgendwie einen Pseudovorstand neben sich... der halt jetzt aus seiner ehrenamtlichen Inkompetenz heraus eh nicht so genau weiß, was er will. Sondern dass einfach schon klar ist, man ist sich der Verantwortung, die man da hat auch bewusst und versucht die auszufüllen, also... das war mir schon immer recht wichtig. Und das glückliche war, würde ich mal sagen, dass wir auch, jetzt bei uns im Jugendverband Mitarbeiterinnen hatten, bei denen dieser Führungsstil glaube ich ganz gut angenommen wurde. Also ich hatte da eigentlich überhaupt nie Probleme.⁶⁷³

U: Gab's da Unterschiede ...vom Leitungsverhalten gegenüber den Hauptamtlichen und den Ehrenamtlichen?
 „Ach so... nein eigentlich nicht... Ich meine es war klar, dass wir gegenüber den Hauptamtlichen irgendwie, wir haben ja die Fachaufsicht, und die Dienstaufsicht hat (HA auf Diözesanebene)... so solange das im Büro funktioniert... habe ich da keine Unterschiede gemacht. Also wir waren im Team und da haben die Hauptamtlichen genauso dazu gehört und... das haben wir relativ am Anfang klar gemacht, was dann da die Aufgabenverteilung ist und wir haben immer wieder Zielplanung gemacht und Aufgabenverteilung gemacht und dann war klar wer welche Aufgaben hat und wer welche Rolle hat... also wir haben nie einen Ehrenamtlichen-Hauptamtlichen-Konflikt gehabt. Aber das lag glaube ich auch daran, dass wir eben, dass wir eben alles gut abgeklärt haben vorher... es war auch selbstverständlich das ist ein Team und es war zum Beispiel auch nie so, dass die Hauptamtlichen immer Protokoll schreiben... da haben wir durchgewechselt... oder dass die Hauptamtlichen nur Orga-Jobs machen sondern im Gegenteil.⁶⁷⁴“

Diejenigen, die selbst in anderen Zusammenhängen mit ehrenamtlichen Mitarbeitern zusammenarbeiten und beide Seiten kennen, äußern Verständnis für manche Schwierigkeiten, die Hauptamtliche in diesen Konstellationen haben und lassen entsprechende Freiräume, wenn die Arbeit zu ihrer Zufriedenheit erledigt wird.

U.: Hast du da einen Unterschied gemerkt in deinem Leitungsstil zwischen Hauptberuflichen und Ehrenamtlichen? Gab es da Unterschiede? „Das ist eine gute Frage... aber eigentlich glaube ich eher gleich... ich glaube, da unterscheide ich mich auch von vielen... Ich habe oft den Eindruck... dass die so tendenziell die Idee haben mit den Hauptberuflichen anders umzugehen, weil sie sich... davon... vielleicht noch mal effizientere Ergebnisse erhoffen... Also, ich mein es ist schon noch mal was anderes und wenn mir jemand zuarbeitet also in der Hinsicht bin ich natürlich anders mit den Leuten umgegangen, weil meinem (Vorstandsmitglied ehrenamtlich) sage ich okay er soll seine Arbeit machen... wenn ich jemand im Büro sitzen habe und bin direkte Vorgesetzte und die arbeiten mir zu, das heißt, die kriegen natürlich mehr Arbeitsanweisungen von mir, das ist natürlich die Sache, wo man es differenzieren könnte. Also da ist sicher ein Unterschied. Aber jetzt in den Resultaten bin ich, denke ich eher jemand, der auch Angestellten großen Freiraum lässt, also wenn's... ich weiß A, dass mich das als Angestellte nur genervt hat, wenn mir irgendjemand permanent vor der Nase rum gesprungen ist und mit irgendwelchen Effizierungsmaßnahmen oder sonst was,... es ist ja eh die Frage ob hinterher immer etwas Besseres dabei herauskommt, weil ich glaube, dass wir auch Leute im Büro haben, die einfach gerne so ihren eigenen Arbeitsstil haben und pflegen und ich bin da nicht diejenige, die sagt du brauchst den nicht mehr haben, wir machen das jetzt alles nach dem Qualitätsentwicklungsprozess XYZ und da wird strikt nach Plan gearbeitet und von daher bin ich da auch immer relativ großzügig wenn ich da selber jemanden als Angestellten habe, solange ich mit den Resultaten zufrieden bin und das in einem angemessenen Zeitverhältnis passiert ist, können die wegen mir das machen wie sie wollen. Genau... Also so ja, ich mein solange bei mir der Eindruck vorherrscht, dass das alles reibungslos läuft und auch nicht an die persönlichen Ressourcen geht... das ist natürlich das Andere immer bei unseren (Hauptamtlichen), die tendieren ja immer zum Überstunden machen, dass es kracht. Da waren wir immer ein bisschen strikt, mit Überstunden und Urlaub, aber ansonsten waren wir ganz großzügig... der (Name HA I) ist ja da der Schlimme, der (Name HA II) geht ja eigentlich... da muss man immer dahinter sein wie ein Haftelmacher, dass er endlich seine Überstunden abbaut... bei Überstunden, da haben wir den

⁶⁷³ 70W8090P9297P9397PL9701PBLP05S2-85

⁶⁷⁴ 76W9200KF9498KD0104KDAST05M224-284

Daumen drauf gehabt, das hat je der (Name ehemaliger Vorsitzender) damals abgeschafft... der (Name HA I) hat ja immer hunderte von Überstunden gehabt und die hat dann der (Name ehemaliger Vorsitzender) mal rigoros abbauen lassen und, ja da waren wir jetzt aber auch dahinter, dass da nichts mehr angehäuft wird und dann ist es das Schwierige, den (Name HA I) in Urlaub zu schicken. Wir haben schon wirklich alle möglichen Variationsmöglichkeiten überlegt, wie Schlüssel austauschen oder sonst irgend etwas, Schloss auswechseln lassen (lacht) ja da mussten wir immer ziemlich dahinter her sein.“ U: Das ist auch eine Verantwortung für die Angestellten. „Ja, ja klar.“ U.: Einerseits kannst du ja froh sein, wenn du solche Angestellten hast. „Also es muss schon in einem gesunden Verhältnis sein. Das finde ich in jedem Maße. Letzten Endes muss das was dabei rauskommt also sowohl für den Verband als auch für die beteiligten Personen für mich positiv sein, also ansonsten tendiere ich zur Intervention. Es ist aber dann egal in welchem Bereich ob der ehrenamtlich ist oder hauptberuflich. Das ist einfach so lang alle Beteiligten und das Gesamtgeschehen davon profitiert, lasse ich es gerne laufen wie es ist, also da habe ich auch gar keinen Regulierungswahn und wenn es das nicht mehr tut, dann muss man sich was überlegen.“⁶⁷⁵

Die Frauen, die nach ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit selbst auf höherer Ebene im Verband hauptamtlich eine Leitungsfunktion übernommen haben, sehen wenige Unterschiede in der Qualität der Leitung und in den Aufgaben. Sie nennen als Unterschied nur das höhere Zeitkontingent das sie für ihre Aufgabe zur Verfügung haben, betonen aber, dass es manchmal auch ein Nachteil sein kann, kein Leben außerhalb der beruflichen Tätigkeit mehr zu haben, da sich fast das ganze Leben um das Engagement im Verband dreht.

U: Wie würdest du das jetzt – du hast ja beide Seiten erfahren, haupt- und ehrenamtlich – wie würdest du da den Unterschied sehen? „Also es unterscheidet sich im Prinzip nicht so, denn es waren beides Leitungsaufgaben und ich musste in beiden irgendwie so Vorausdenken, wo wollen wir eigentlich hin, Beziehungen knüpfen und so Vertretungsaufgaben wahrnehmen und ...Ja, das kann ich jetzt gar nicht sagen, wie sich das unterscheidet...Also ein entscheidender Punkt ist schon, dass wenn man es ehrenamtlich macht, es noch ein anderes Leben gibt. Das ist schon ein entscheidender Punkt. Ja ... Und das man Geld dafür kriegt, wenn man es hauptamtlich macht und vielleicht so einen Professionalisierungsanspruch mit sich rumträgt. Also das muss jetzt irgendwie aber ganz toll werden oder das muss jetzt wissenschaftlich begründet oder...“⁶⁷⁶

3.3.2.3. Fachaufsicht und Konflikte - Zusammenarbeit mit Hauptamtlichen

Gerade die Fachaufsicht und Zusammenarbeit mit Hauptamtlichen wird oft als konfliktreich und anstrengend erlebt. Die ehrenamtlichen Leitungsfrauen erleben diese Aufgabe als völlig neues Arbeitsfeld, für das sie aus ihrem bisherigen ehrenamtlichem Engagement noch keine Erfahrungen mitbringen, deshalb stellt es für sie eine große Herausforderung dar. Sie beschreiben diese Aufgabe als Gratwanderung zwischen partnerschaftlichem Leitungsstil und Durchsetzung von Interessen. Mehrere äußern das Gefühl, dass sie teilweise als Chefin nicht akzeptiert wurden und Hauptamtliche nicht bereit waren diese Rolle zu akzeptieren.

„Der ganze Bereich Fachaufsicht... Also als ehrenamtlichen Frau mit den Leuten an den Diözesanstellen zusammen zuarbeiten, als Chefin quasi,...wenn man da nicht ernst genommen wird... immer wiederkehrendes Thema in allen Variationen. Da gab's also, da gab's viel Tränen auch einfach. Also wo Verletzungen da sind.“⁶⁷⁷

„Und dass sich manchmal Hauptamtliche auch etwas rausnehmen, das ich irgendwie auch schwierig gefunden habe, aber du dir in so einer Position... nicht traust. Ich hab's mich zumindest nicht getraut zu sagen: Also so geht's nicht. Ja...Und da auch eine Eigendynamik entsteht und ich da auch manchmal das Gefühl gehabt habe, das sind auch Sachen, ja da ist, da sind auch Sachen missbraucht worden: Zeit, Geld, was weiß ich. Das ist die eine Ebene...“⁶⁷⁸

Zur Durchsetzung der Interessen Ehrenamtlicher ist es wichtig Klarheit zu schaffen und genaue Zielvereinbarungen zu treffen. Nur so ist gewährleistet, dass Hauptamtliche sich orientieren können und ver-

⁶⁷⁵ 73W9196DSZ9903DÖD0204DBF05I101-475

⁶⁷⁶ 73W88KLO9497KLD9903KB0305KWB04CH283-29

⁶⁷⁷ 70W7989KO9193KDA9399KDD0007KLJ05C288-311

⁶⁷⁸ 68W8386KO8691KD9600BPG05E196-363

lässliche Arbeitsgrundlagen haben. Gerade im Konfliktfall erleben die Frauen diese Aufgabe als schwierige Gratwanderung, da sie ihre Leitungsaufgabe auch gegenüber Hauptamtlichen partnerschaftlich gestalten wollen.

„(Anm. Frage zum Leistungsverhalten gegenüber Hauptamtlichen)... Ich habe schon ein paar autoritäre Züge (lacht laut)... Also ich sage schon sehr gern wo's lang geht. Und... hab mich auch... im ehrenamtlichen Leitungssamt bemüht einen partnerschaftlichen Leitungsstil durchzusetzen, komm aber damit auch an meine Grenzen und dann schlag ich einfach ins Autoritäre um... es ist immer so ein bisschen eine Gratwanderung zwischen... partnerschaftlich Chefin sein in Führungszeichen... und da zu viel... zu zulassen, also zu viel zu geben... Also das hab ich gemerkt, man muss sich da immer wieder... abgrenzen und sagen nee und jetzt so... Also vielleicht liegt das auch an dem Arbeitsbereich grad mit diesem ganzen haushaltstechnischen. Ich habe... unheimlich eng mit der Verwaltungsangestellten zusammen gearbeitet... mit drei inzwischen, also ich habe das ja später ehrenamtlich noch weitergemacht mit meinem Beruf. Und... da gibt's immer einen Punkt wo das dann zu kippen droht. Also wo man's Gefühl hat, jetzt werde ich aufgefressen...“⁶⁷⁹

„Wobei ich schon ein bisschen allergisch darauf reagiere, wenn... also wir hatten jetzt halt den Fall, dass unsere (Hauptamtliche)... zum Thema Weltjugendtreffen halt zu einem Ehrenamtlichen irgendwie gemeint hat, ob er das nicht machen könnte... und sie hat gesagt, ich habe aber gerade keine Zeit. Und da bin ich dann schon ein bisschen patzig geworden, dass ich ...gesagt habe, könntest du das nicht machen, es ging nur um was zusammenschreiben wo ich mir gedacht habe, dass hätte sie schon tun können. Sie hat nicht den Eindruck gemacht als wäre sie gerade so übervoll mit Arbeit, ... sie ist jeden Abend pünktlich um vier gegangen und... das fand ich dann nicht so witzig...“⁶⁸⁰

„Und da ist es dann wichtig, dass man sozusagen lernt, und das hat... und da habe ich das Gefühl, das habe ich da noch nicht so richtig drauf gehabt, dass man sagt: Okay auch wenn wir darüber jetzt keinen Konsens haben, ich ordne das (Anm: Hygienevorschriften in der Küche einer Einrichtung) jetzt an und das ist mir wichtig, dass das jetzt ausgeführt wird...“⁶⁸¹

Hauptberufliche erleben oft mehrere Generationen von Vorständen. Sie gewährleisten einerseits ein Stück Kontinuität, andererseits müssen sie sich aber immer wieder auf neue Menschen und neue Ideen einstellen. Dies erfordert ein hohes Maß an Flexibilität und Bereitschaft den Ehrenamtlichen auch zu ermöglichen ihren Platz einzunehmen und zu gestalten.

„...doch es gab schon... es gab schon Zoff mit dem Hauptamt... doch... das war die... ja doch...wo's eben nicht mehr ein Team war, sondern wo das Hauptamt ziemlich viel an uns vorbei gemacht hat. Und da gab's eminent Krach, das habe ich total verdrängt, glaub ich. Das war mit (Name) damals. Also da... Die war halt ewig da dran und kannte Gott und Welt und hat halt ihren alten Stiefel immer weiter geritten und... hat nicht gemerkt, dass sich halt mit uns... dass da eine neue Generation... gekommen ist und ja hat... dann eher gemeint, sie macht die inhaltliche Arbeit und wir machen das Organisatorische. Und da hat's dann schon Zoff gegeben...und dann war, wie gesagt also mit der Neubesetzung, das war dann kein Problem mehr. Das lief dann alles super...“⁶⁸²

„...Und die andere Ebene, wenn ich's von der Seite der Hauptamtlichen sehe, dass ich mir halt denke, das ist halt auch eine Arbeit, die Hauptamtlichen zu leisten haben, manchmal über Generationen von Vorständen weg, immer wieder gleiche Sachen machen zu müssen, also den... auf der einen Ebene den Laden am Laufen zu halten, was weiter zu transportieren, das aber immer in Zusammenarbeit mit den Ehrenamtlichen machen zu müssen, die immer auf irgendeinem Level bringen zu müssen, die immer wieder einzuarbeiten, ihre persönlichen... Kompetenzen oder Nichtkompetenzen da mit einbauen müssen, also sowohl sehen, dass auch Hauptamtliche da unglaublich viel jonglieren müssen im Endeffekt... was... alles eher unterm Deckmantel läuft und das nie... das wird denen nie als richtige Arbeit honoriert, ja sondern die leisten... müssen halt ganz viel leisten was nie explizit benannt wird. Und das finde ich auch keine gute Voraussetzung für eine Atmosphäre oder für ein Arbeiten oder für eine Zufriedenheit oder was auch immer...“⁶⁸³

⁶⁷⁹ 70 W7989KO9193KDA9399KDD0007KLJ05C362-482

⁶⁸⁰ 77W9597K9800KD0104KBG05M184-599

⁶⁸¹ 67W7879SCH8590JG9599BASCH04P1051-1071

⁶⁸² 76W9200KF9498KD0104KDA5T05M224-284

⁶⁸³ 68W8386KO8691KD9600BPG05E196-363

Jugendarbeit ist in vielen Bereichen auch dadurch gekennzeichnet, dass „peergroups“ und Freundschaften entstehen. Die Arbeit und Privates vermischen sich, Freundschaften entstehen und tragen auch zur Motivation und Lust in der Zusammenarbeit und im Amt bei. Hauptamtliche fördern die Jugendlichen vor Ort, bilden die GruppenleiterInnen aus und ermutigen Jugendliche sich auf den höheren Verbandsebenen einzubringen. Werden diese Jugendlichen dann in ein Vorstandsamt auf der Diözesanebene ihres Verbandes (teilweise auch der BDKJ Kreisebene) gewählt, sind sie plötzlich die Vorgesetzten der jeweiligen Hauptamtlichen. Nicht immer gelingt es diesen Rollenwechsel gut zu gestalten und klar zu kommunizieren.

„... das was ich einfach schon kompliziert fand,... war, dass sehr viel über Freundschaften lief... und dann bist du eigentlich befreundet mit Leuten von denen du eigentlich auch eine, in gewisser Weise auch eine Aufsicht drüber hast. Und das war alles andere als klar. Das konnten teilweise die Männer viel klarer handhaben und viel klarer sehen und viel klarer Entscheidungen treffen wie ich, oder ich sag auch mal meine Vorstandskollegin, wie wir beide als Frauen. Also wo wir viel mehr da so gehängt sind an... „das kann man nicht“ und „das darf man nicht“ an irgendwelchen Werten und Normen... die so pseudo- mäßig irgendwie dagelegen sind... und dass sich manchmal Hauptamtliche auch etwas rausnehmen, was ich irgendwie auch schwierig gefunden habe, aber du dir in so einer Position nicht traust... Ich hab's mich zumindest nicht getraut zu sagen: „Also so geht's nicht“ ...Ja“⁶⁸⁴

Oft begegnen sich Ehrenamtliche und Hauptamtliche in anderen Zusammenhängen wieder in neuen Konstellationen, weil z.B. Hauptamtliche in einem anderen Verband ebenfalls ehrenamtlich engagiert sind oder Ehrenamtliche in einem anderen Zusammenhang eine Tätigkeit auf Honorarbasis übernommen haben, bzw. in eine Funktion gewählt worden sind, wo sie in eine gewählte Vorstandsfunktion auf höherer Ebene des Verbandes beruflich einsteigen. Diese Möglichkeit der fließenden Übergänge ist einerseits für Ehrenamtliche interessant, weil sie sehr gut mit einer eigenen beruflichen Qualifizierung verbunden werden können, aber sie führen auch zu Rollenkonflikten und Verunsicherungen.

„Genau im Verhältnis zu den Hauptamtlichen problematisch war durchaus auch das Verhältnis... zu (Name Hauptamt)... das war halt immer so ein Wackelakt zwischen dem... sie kam ja auch aus der Jugendverbandsarbeit, die kannte das ja auch ganz gut und das war schon schwierig, also weil wir uns manchmal quasi beide als Ehrenamtliche... begegnet sind und Sachen gemacht haben wo sie ja grad auch ehrenamtlich im (Jugendring) war und sie aber eigentlich meine Angestellte war... Aber ich fand diese Rolle eigentlich nicht so eindeutig... oder, die permanent gewechselt hat, wo du dir immer überlegen musstest, welchen Hut hast du denn jetzt ihr gegenüber auf, das fand ich echt schwierig.“⁶⁸⁵

„dadurch dass ich bei (anderer Jugendverband) immer noch... auf Vorstandssitzungen mit musste, auf Versammlungen und... all die Sachen und gleichzeitig bei (eigener Jugendverband) das Ganze noch mal machen...das war irgendwann zu viel. Ich habe auch gemerkt, dass ich total aufgepowert bin an Ideen, weil ich musste irgendwie in zwei verschiedenen Organisationen da Ideen spinnen, jedes Mal neu darauf einstellen, wo ich jetzt bin und so. Und dann habe ich halt irgendwann gesagt, dass mir das Berufliche jetzt erst mal wichtiger ist und dann musste halt mein Jugendverband... also habe ich meine Amtszeit vorzeitig beendet nach zwei Jahren. Ich fand das war aber auch o. k. Zwei Jahre ist jetzt nicht super kurz... ja ich habe dann irgendwie nimmer so den Nerv dazu gehabt.“⁶⁸⁶

Projekte und die damit verbunden hauptamtlichen Stellen in der Jugendarbeit erfordern oft einen sehr hohen Aufwand an Lobbyarbeit, Dokumentation und Akquisition von zusätzlichen Finanzmitteln. Ehrenamtliche sollen dann Rahmenbedingungen gewährleisten, die in anderen Einrichtungen und Zusammenhängen von Hauptamtlichen übernommen werden. Sie sehen ihre Verantwortung als Träger für die Absicherung der Rahmenbedingungen zu sorgen, doch einerseits ist eine ehrenamtliche Trägerschaft von den politischen Einrichtungen (Kommune, Land, Bund, EU) nicht vorgesehen oder die Pro-

⁶⁸⁴ 68W8386KO8691KD9600BPG05E280-291

⁶⁸⁵ 67W7879SCH8590JG9599BASCH04PY885-1253

⁶⁸⁶ 77W9597K9800KD0104KBG05M108-118

jektrahmenbedingungen (z.B. Treffen der Projektträger tagsüber unter der Woche) sind nicht auf die Arbeitszeiten Ehrenamtlicher ausgerichtet, andererseits kann die notwendige Lobbyarbeit und Akquisition von Finanzmitteln oft ehrenamtlich aus organisatorischen oder zeitlichen Gründen nur schwer oder gar nicht geleistet werden. Deshalb werden Aufgaben an die im Projekt angestellten Hauptamtlichen delegiert, die dann die Lobbyarbeit zu Sicherung ihrer eigenen Stelle übernehmen müssen.

„...ob mir das damals so bewusst war, weiß ich gar nicht, aber das kann ich im Nachhinein sehen, also das war nicht so einfach. Und ich denk auch, dass sich (Name HA) an bestimmten Punkte auch mehr Unterstützung gewünscht hätte und vor allem was ich auch gut verstehen kann ...allerdings jetzt... im Nachhinein, weil ich das auch selber jetzt so erlebe. Sie war auf einer befristeten Stelle und es war immer unklar, wie es damit weiter geht und... da ist man als Angestellte, das kann ich jetzt einfach sehr gut sehen, da ist man ganz schön gefordert, weil man ganz viel kompensieren muss so. Und ich war aber gleichzeitig unter Druck nämlich als Ehrenamtliche, dass ich wusste, ich kann ihr nichts garantieren, ich kann mich nach bestem Wissen und Gewissen drum bemühen und vorbereiten, aber meine Mittel als Ehrenamtliche - noch dazu wenn ich also berufstätig oder Studium oder Schule irgendwie hatte oder grad in der Diplomarbeit war oder sonst irgendwas, hatte ich auch nur begrenzte Kräfte, so dass ich quasi von ihr verlangen musste, dass sie selber zu ihrer Stellensicherung beiträgt, was total schizophoren ist, weil das eigentlich wirklich der Träger machen muss.“⁶⁸⁷

Die Personalführung ist für die ehrenamtlichen Leitungen einerseits eine große Herausforderung und ein Übungsfeld in dem sie viele Kompetenzen für eine spätere Leitungstätigkeit erwerben können, andererseits sind die Strukturen in den Jugendverbänden und in der Kirche nicht unbedingt die einfachsten um dieses Feld klar zu strukturieren und zu gestalten.

Da in vielen sozialen Bereichen eine Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamtlichen erforderlich ist, wäre eine bessere Vorbereitung der Hauptamtlichen in ihrer Ausbildung dringend erforderlich um ein Bewusstsein für die unterschiedlichen Qualitäten, die in die Arbeit eingebracht werden, zu schaffen. Auch für die ehrenamtlichen Vorstände müsste in der Einführungsphase gerade auf diesen Bereich ein besonderes Augenmerk gelegt werden, damit der Rollenwechsel gelingt und die damit verbundenen neuen Aufgaben gut angegangen und bewältigt werden können. Einige Schwierigkeiten die sich ergeben (z.B. durch bestehende Freundschaften zwischen Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen, durch Rollenwechsel von Hauptamtlichen in ein Ehrenamt in einem ihrer Arbeit sehr verwandten Bereich) werden sich nicht ganz auflösen lassen, können aber durch klarere Rahmenbedingungen minimiert werden bzw. so gestaltet werden, dass sie die Arbeit nicht stören.

3.3.3. Engagement und Grenzen

3.3.3.1. Verantwortungsethos und „über die eigenen Grenzen gehen“

Das hohe Verantwortungsethos, das in Punkt III 3.3.1.2. dargestellt wurde, führt oft zu einer hohen zeitlichen Belastung – das Ehrenamt nimmt die gesamte Freizeit in Anspruch. Die Frauen beschreiben die Tendenz ständig über ihre eigenen Grenzen zu gehen. Die Ursache für diese Entwicklung sehen mehrere einerseits in den vielfältigen Möglichkeiten sich auszuprobieren und sich für ihnen wichtige Anliegen einzusetzen, andererseits entsteht mit der Zeit eine Dynamik aus Forderungen, Pflichten und eigenen Ansprüchen, der sich die Frauen schwer entziehen können. Eine beschreibt es als eine Mischung aus Ideen und Erfolg, Anerkennung und Spaß und dem Empfinden, dass der Jugendverband in diesem Zeitraum die Familie ersetzt.

„Das war eine sehr lebendige Zeit bei uns, weil wir auch wirklich drei große Projekte am laufen hatten. Also ich glaub wir waren auch schon der hyperaktive (Vorstand auf Diözesanebene) (lacht) – Ich weiß nicht ob... also

⁶⁸⁷ 67W7879SCH8590JG9599BASCH04PY885-1253

*ich glaube es gab schon andere Hyperaktive davor, aber das war schon ... Diözesanlager, Ausbildungskonzept und dieser Zukunfts-Prozess... Wir haben es schon krachen lassen.*⁶⁸⁸

*U: Hattest du das Gefühl, du bist manchmal über deine Grenzen gegangen, weil du vorher gesagt hast, du hast schon viel geopfert? „Ja teilweise schon, also schon manchmal ganz schön ausgereizt ...Also es war nicht nur der Jugendverband... aber wenn noch was anderes parallel lief dann... oder auch auf dem Zeltlager... wo man dann doch wieder ganz ganz viel annimmt... und wo ich dann schon gemerkt habe, eigentlich geht nichts mehr... gab's schon die Situation, also nicht super oft, aber... kam vor auf jeden Fall...“*⁶⁸⁹

*„Und auf... unserer (höhere Ebene des Verbandes)... das ist ja riesig dann... wo die ganzen (Gruppen des Verbandes) und Diözesangruppen kommen... Hat ein bissl länger gedauert, würde ich mal sagen da richtig warm zu werden. Wobei man dann halt auch irgendwo merkt durch die (Gremium höhere Ebene) wo man sich dreimal im Jahr sieht, auf (Name: dreier Treffen) dann wieder, lernt man Leute auch kennen. Und bei mir war das schon immer so ein Faktor, wenn ich die Leute kennen lerne, dann... kann ich auch was damit anfangen... Und da habe ich dann auch irgendwann in verschiedenen Arbeitskreisen mit gearbeitet... so 1 ½ - 2 Jahre Maximum auch verschiedene... und... wobei ich dann relativ schnell irgendwann ein Cut gemacht habe. Und es tat mir dann im Endeffekt ein bissl Leid drum... das war also... eine kleine persönliche Veränderung im Leben und dann war mir's zu weit also bis (Stadt im Ruhrgebiet)... und die ganze Zeit... Das eine Projekt, wo ich eigentlich ganz viel Energie rein gesteckt hatte, das war auch zu Ende. ...das letzte Treffen... da war ich dann echt nicht mehr so dabei... Es war ein bisschen schade, weil man keinen Abschluss keinen konkreten dann noch mal gemacht hat. Also es wären noch... ja ein Tag gewesen...und dann noch mal ein Abschluss. Aber da .. hatte ich irgendwann auch kein Kopf mehr dafür... Und im Zuge dessen bin ich dann aus diversen anderen Gründen... ausgestiegen... ich weiß nicht mehr so... nee, jetzt reicht's dann irgendwie so.“*⁶⁹⁰

In der Situation selbst überwiegen die Begeisterung und das Engagement, doch im Rückblick wird diese Einsatzbereitschaft als ein ständiges „über die eigenen Grenzen gehen“ beschrieben. Aus der heutigen Sicht beurteilen einige Frauen ihre damalige Einsatzbereitschaft einerseits kritisch, da sie kaum Möglichkeiten hatten Freundschaften oder Interessen außerhalb des Jugendverbandes zu pflegen, andererseits sehen sie, dass der Jugendverband damals „ihr Leben“ war“

*„Die Arbeit im Jugendverband ...das war in der Zeit einfach mein Leben... ich glaube so muss man das wirklich sehen. Das war meine family, irgendwie mein daheim, ja.“*⁶⁹¹

*„Und... ich habe das in der Zeit nicht, also den Termindruck und ich meine es war echt viel Termindruck, den habe ich nicht als Belastung empfunden komischer Weise.“*⁶⁹²

Vor allem der Zeitaufwand wird als sehr groß beschrieben. Hinzu kommen bei vielen Frauen auch die in der Diözese Augsburg notwendigen großen Fahrstrecken, die den Aufwand zusätzlich erhöhen. Mehrere Frauen waren voll berufstätig und erleben sich in einem ständigen Spannungsfeld zwischen Ehrenamt und Beruf.

„Ich hab' ja oft gearbeitet bis um 17.00 Uhr, dann bin ich heim, habe mich irgendwie umgezogen und bin dann... eine Stunde oder wenn es irgendwo anders war in der Diözese 1 ½ Stunden irgendwohin gefahren. Habe dann Gremienarbeit gemacht: Und dann trinkst noch irgendwie ein Bierle oder wahrscheinlich haben wir kein Bier getrunken, weil wir ja Auto gefahren sind... schwatzt noch irgend wichtige Dinge und fährst dann irgendwie wieder heim 1 Stunde oder 1 ½ in der Nacht und gehst am nächsten Morgen wieder in die (Arbeitsstelle)... Und irgendwann war das so klar, dass ich was anderes machen will... Wenn du voll arbeitest und das Ganze machst, das war oft ein Riesenstress eigentlich das zusammenzubringen. Und die Anderen, viele haben studiert vom Vorstand oder haben irgendetwas anderes gemacht... und du guckst dann irgendwie aus der Wäsche in der Früh und musst...in der (Arbeitsstelle) stehen...ich empfinde es für mich, dass ich schon sehr intensiv drin war. Aber das liegt daran, dass ich oft auch so ein Mensch bin, dass ich dann Sachen einfach sehr intensiv mache. Und das ... bietet die Arbeit, das hat für mich zu dem Zeitpunkt... ich weiß nicht... wie's heute die Frauen empfinden oder wie's ist, aber ich habe es auch als so ein Angebot empfunden, du kannst es voll machen, ja weil du

⁶⁸⁸ 73W9196DSZ9903DÖD0204DBF051101-475

⁶⁸⁹ 80W9200KS9798KDR9800KDG06A403-1011

⁶⁹⁰ 80W9200KS9798KDR9800KDG06A403-1011

⁶⁹¹ 68W8386KO8691KD9600BPG05E736-738

⁶⁹² 76W9200KF9498KD0104KDAST05M144-196

könntest ja immer... Wir haben ja auch, ich weiß noch zu dem Zeitpunkt, wir haben dann auch eingefordert für uns Supervision zu haben. Und wir haben das dann auch mal gecheckt zu dem Zeitpunkt, wo ich noch in (Arbeitsstelle) gearbeitet habe, hatte ich von den Stunden einen Halbtagsjob,... zusätzlich ja. Und du fährst, wenn du dann irgendwo auf dem Kaff wohnst, irre Kilometer...und das immer in der Nacht oder in der Früh... irgendwo übernachten und dann stehst du früh auf und fährst dann... zurück. Also das war Stress... schlicht und ergreifend. Was ich damals natürlich nicht so empfunden habe (lacht).⁶⁹³

„Wobei ich auch sagen muss, dass es äh Phasen gegeben hat, wo ich... wo's mir dann zu viel geworden ist. Also... dass man sich dann ein bissl... sehr reingehängt hat... Weil der Verband ein Teil seines Lebens ausgemacht hat. Also... Ich glaube es gab da mal eine Zeit wo ich keinen Abend etwas anderes gemacht habe (lacht). Und dann habe ich mir gedacht, na ja Sport wäre auch nicht schlecht, oder... Aber konnte ich mir nicht vorstellen da regelmäßig etwas anderes zu machen. Da war dann immer wichtig... unterwegs zu sein. Jetzt rückblickend denke ich, es war eine Phase und es ist gut, und es war sicher, es ist gut, dass es jetzt nicht mehr so ist, dass man jeden Abend unterwegs ist, ehrenamtlich, also...“⁶⁹⁴

„Dieses Ende als (Vorsitzende Diözesanebene), das war so ein sanftes Ausklingen ja... es gab ja so eine Übergangszeit... das nimmt jetzt auch nicht mehr so den Stellenwert, schon gar nicht in meinem Terminkalender ein und ich merke es jetzt halt, ich genieße es mal keine Leute um mich zu haben, wenn man irgendwie drei oder zweieinhalb Jahre lang drei Abendtermine und generell drei Wochenendtermine im Monat hatte und drei Abendtermine in der Woche, da ist dann irgendwie so eine Auszeit... also ich mag es dann lieber knackig und intensiv und danach mal wieder einen Cut und dann ist mal wieder Schicht im Schacht quasi“⁶⁹⁵

„Ich frage mich immer warum, aber... ich habe halt kein anderes Privatleben gehabt...Und das ist das große das große Fragezeichen, das ich dann dahinter mache... Weil da also in der Zeit...war mein gesamtes Leben auf (Name des Verbandes) konzentriert und ich habe auch an der Uni... und...dem weine ich schon ein bissle nach, das waren meine ersten Studienjahre, habe ich zwar schon irgendwie Freunde gehabt, aber ich jetzt nicht irgendwie Studentenleben mitgemacht. Und das finde ich schon schade... Das habe ich dann erst in (anderes europäisches Land) kennen gelernt... Weil ich halt so stark... im Verband eingebunden war und damit auch glücklich war, also will ich jetzt dem nicht irgendwie... aber deswegen finde ich auch, dass das... Amt umstrukturiert werden muss, weil das zu viel von den Leuten fordert. Also es tut nicht gut wenn da sämtliche... das gesamte Privatleben dann drauf geht. Also ich war über Jahre in keiner Disco...Und ich meine, das habe ich mittlerweile schon nachgeholt. Also ich hab' dann am Ende von meiner (Vorstands-) Zeit habe ich schon das Gefühl gehabt, ich habe was verpasst so ein bissle... Ich meine ich war halt auch noch relativ jung... viele machen das ja erst mit Mitte 20, das ist dann glaube ich eine andere Lebenssituation.“ U: Wenn du sagst, das sind so viele Vertretungstermine, geht's denen dann wahrscheinlich ähnlich, dass sie überlegen müssen, nehmen sie die wahr oder nicht? „Ja aber ich glaube, also da... da ist halt jetzt nicht mehr die, also... die Sturm- und Drangjugend oder so (lacht)...“⁶⁹⁶

Mehrere Frauen äußern die Meinung, dass sich Frauen schlechter abgrenzen als die männlichen Kollegen in den Vorständen und führen das auf innere Bilder von „Aufopferung“, „Dienstbereitschaft“ und „alles zu geben“ zurück.

„Und dann halt diese diese Aufopferung, also zu... alles zu geben was (lacht) man hat. Was männliche Kollegen... so nicht machen. Machen sie nicht. Die haben bessere Abgrenzungsmechanismen, da bin ich felsenfest überzeugt davon. Also sie lassen's nicht so emotional an sich ran wie Frauen das vielleicht tun.“⁶⁹⁷

U: dass Frauen oft leicht über ihre Grenzen drüber gehen? „Ja, und ich glaube, dass das auch bestimmt biographisch zu tun hat, dass man das eben so gewohnt ist, dann in diese Aufgaben, die sich auftun dann sofort rein zu gehen, weil sie halt da sind und man das schon immer so gemacht hat und mittlerweile denke ich mir halt nee, manche Aufgaben tun einem auch gar nicht so gut oder.. in einem bestimmten Lebensabschnitt, also ich mag das jetzt auch nicht pauschalisieren.“⁶⁹⁸

⁶⁹³ 68W8386KO8691KD9600BPG05E369-4448

⁶⁹⁴ 67W7576D8087C8793C9697BML0506R3-152

⁶⁹⁵ 73W9196DSZ9903DÖD0204DBF05I85-99

⁶⁹⁶ 76W9200KF9498KD0104KDA5T05M144-223

⁶⁹⁷ 70 W7989KO9193KDA9399KDD0007KLJ05C288-311

⁶⁹⁸ 67W7576D8087C8793C9697BML0506R451-456

3.3.3.2. Herausforderung und Überforderung

Einerseits werden die neuen Aufgaben, die die Frauen auf der Diözesanebene der Mitgliedsverbände oder der BDKJ –Kreisebene übernehmen als Herausforderung und Chance erlebt, andererseits sind sie auch mit großer Verantwortung verbunden und können, wenn es Schwierigkeiten gibt, auch leicht zur Überforderung werden. Gerade Bereiche wie Personal- und Finanzverantwortung oder die Arbeit in den Jugendringen und Jugendhilfeausschüssen sind oft mit weitreichenden Konsequenzen für den Verband oder die kirchliche Jugendarbeit verbunden, wenn die Arbeit misslingt. Gerade in der Anfangsphase der Amtsübernahme entsteht so ein ständiger Druck, der oft mit Gefühlen des Versagens oder Überforderung verbunden ist. Nicht immer werden die Frauen in dieser Anfangsphase des Amtes gut unterstützt und begleitet oder von den Verbänden zu entsprechenden Fortbildungen angeregt. Manche berichten, dass sie sich das notwendige Know-how autodidaktisch aneignen mussten.

„Es ist jetzt, merke ich, nicht mehr spürbar für mich und auch nicht mehr wirklich nachvollziehbar, aber ich bin mit einer Riesenüberforderung aus dieser Arbeit herausgegangen, oder in ein in dem Gefühl von überfordert gewesen zu sein und... wenig Unterstützung erhalten zu haben... und habe mich vielleicht auch die Chance ich hätte auch vielleicht noch mal eine Periode anhängen sollen, um einmal mehr gestalten zu können, wobei ich glaube, dass ich trotzdem viel gestaltet habe, weil ich nie ein Mensch war, der ruhig hinten angestanden ist. Ich bin schon immer eine Gestalterin gewesen. Aber ich hätte dann vielleicht die Chance gehabt bewusster oder ruhiger zum gestalten und nicht irgendwie immer zu zum schwimmen und zum rudern.“⁶⁹⁹

„... und trotzdem hast (du) natürlich Verantwortung in einer Art und Weise für die man oft auch nicht wirklich... ausgebildet war, oder wo niemand da war, der irgendwie richtig einsortiert hätte und da sind natürlich schon unglaublich viele Dramen entstanden zwischenmenschliche und... also was man da halt immer dann als auch... als Drama inszeniert hat, irgendwelche Dinge, was weiß ich keine Ahnung. Eine Sache fällt mir ein, dass mal jemand mit einem Zivi überhaupt nicht zurechtgekommen ist und dann alle manipuliert hat und dann haben wir diesen Zivi strafversetzt auf (Ortsname) und ja also wo wir irgendwelche Dinge dann hoch kocht und ewig diskutiert und dann irgendwelche Lösungen -in Anführungszeichen - Lösungen findet...“⁷⁰⁰

„... vor allem auch davon entlastet ist, dass man nämlich vor Vertretungsarbeit untergeht. Also das ist bei (Name des Verbandes) echt extrem, ja. Dass man untergeht und die inhaltliche Arbeit dadurch immer zu kurz kommt. Oder man immer ein schlechtes Gefühl... Gewissen hat, weil man ja eigentlich inhaltlich arbeiten sollte...“⁷⁰¹

U: Empfindest du die vielen Vertretungsstrukturen eher als Herausforderung oder eher belastend? „Also ich fand' s als Herausforderung... zum Teil war' s natürlich Belastung. Es war insofern Belastung, als ich immer ein schlechtes Gewissen gehabt habe, dass die inhaltliche Arbeit zu kurz kommt... und wir haben dann versucht das irgendwie zu verbinden. Also... es war wirklich... klar war' s ein Herausforderung, da auch zu bestehen dann als junges Mädle und die sind am Anfang nicht zimperlich mit mir umgegangen. Also da bin ich auch heulend aus einer (Vorstand auf Diözesanebene)-Sitzung raus und so...Aber da war die Herausforderung noch viel größer... Aber viele scheitern auch dran...“⁷⁰²

„Du hast ja auch bestimmte Sachen... zum Beispiel der BDKJ, der hat mich am Anfang total... wo ich gesagt habe, ach könnte das bitte jemand anderes machen, ich hab' gar keinen Bock drauf... das war einfach nicht wichtig, also da waren andere Sachen viel viel wichtiger, dass da etwas passiert. Und jetzt war ich halt auf ein paar BDKJ-Versammlungen und... also richtig prickelnd ist es immer noch nicht, aber es macht langsam Spaß, also gerade weil diese Vielfältigkeit halt auch noch mal ist. ...was mich ankotzt... wir sind halt der einzige Verband der ehrenamtlich arbeitet oder einer der wenigen... und da kommst du dir halt ziemlich doof vor, wenn du da hockst und dann keinen Antrag gebracht hast oder sich halt nicht so sehr mit dem Papier auseinandergesetzt hast wie die Anderen und so. Aber ich muss mich dann echt immer wieder damit trösten, dass ich dann sage, so ich kann nicht alles machen und ich habe einfach nur... jeden Abend 3 Stunden wenn ich wirklich arbeite... dann bleibt da nicht mehr, da kann man sich dann nicht intensiver beschäftigen.“⁷⁰³

⁶⁹⁹ 68W8386KO8691KD9600BPG05E235-243

⁷⁰⁰ 68W8386KO8691KD9600BPG05E196-363

⁷⁰¹ 76W9200KF9498KD0104KDA5T05M45-60

⁷⁰² 76W9200KF9498KD0104KDA5T05M144-196

⁷⁰³ 77W9597K9800KD0104KBG05M184-599

„... also das mit dem (Vorstand Diözesanebene) sein...Also man kriegt's ja davor erklärt, was das heißt. Aber danach weiß man eigentlich genau so gut nichts, wie vorher...weil man sich das nicht vorstellen kann...Und dann die Arbeit selber... war am Anfang sicherlich ganz bestimmt durch diese erste .. Kombination mit (Name Frau), (Name Mann) und (Name Mann)... ich habe klar die Dinge, die die gut konnten schon auch mit abgesehen ...halt wie man so was angeht... und dann auch wie (Name HA) arbeitet... und dann erfährt, ...macht man an Stelle selber wieder neue Erfahrungen also zum einen weil ich ganz viele Treffen geleitet habe ...Da habe ich dann wieder ganz vieles einfach auch gelernt und sofort wieder Rückmeldung dafür gehabt, wie es lief. Da natürlich verschiedene Kombinationen mit verschiedenen Leuten mit denen man halt dann was zusammen leitet.“ U: also wo man sich immer so bisschen etwas nehmen kann? „Ja schon, also wie macht der das jetzt gerade mal Die (Name Frau) ist für mich auch immer ein Vorbild gewesen, also... wie sie was leitet...Von vielen ein bisschen und (Name HA) komplett glaube (lacht)⁷⁰⁴

3.3.3.3. Gestaltung der Übergänge – Innovation und Tradition

Gerade die Anfangsphase im neuen Amt beschreiben die Frauen als sehr hart, da sie mit sehr vielen neuen Personen, Aufgaben und Gremien konfrontiert worden sind. Einige Verbände bieten eine Einführung in die neuen Aufgaben an, doch gerade die kleineren Verbände haben oft nicht die nötigen Ressourcen um eine ausführliche Einführung und Begleitung zu ermöglichen. In der Regel wird erwartet, dass die neu gewählten Vorstände möglichst schnell ihre Aufgaben selbstständig übernehmen und gestalten. Eine Übergangszeit ist in der Regel nicht vorgesehen. Viele Frauen eignen sich die Informationen und das notwendige Know-how autodidaktisch an. Fast immer wird die Anfangsphase als ein „Hineingeschmissenwerden“ beschrieben.

„Ja und auch nicht also... mei am Anfang ist es so viel, es ist einfach so viel was passiert so und du bist nicht... also grad als Einzelperson ja nicht in jedem Thema fit⁷⁰⁵

„Also am Anfang in ganz schön vieles rein geschmissen... es wurde mit der Zeit besser, weil man sich dann zu-rechtfindet und man lernt auch dort die Leute kennen und die Themen, weil die auch über längere Zeit diskutiert werden auch in den Gremien.“⁷⁰⁶

Deutlich wird, dass die Übergänge in der Jugendverbandsarbeit ein kritisches Moment sind. Es ist wichtig, dass es ein ausgewogenes Verhältnis von Tradition und Innovation gibt. Durch die häufigen Wechsel in den Jugendverbänden ist das innovative Moment normalerweise stärker. Teilweise findet ein Wechsel des gesamten Vorstandes statt, so dass auch wertvolle Traditionen verloren gehen oder wieder neu erarbeitet bzw. entdeckt werden müssen.

„Ich weiß auch nicht an was es liegt, also wahrscheinlich war halt der Schnitt zu hart. Weil normalerweise immer nur einer aufhört und dann halt eine Person nachkommt, aber so waren halt jetzt 4 Personen auf einmal weg und es füllt sich halt jetzt so kontinuierlich wieder auf.“⁷⁰⁷

In manchen Fällen sind Konflikte oder „Altlasten“ zu bewältigen, die den Anfang erschweren. Diese nicht aufgearbeiteten Konflikte und Verletzungen können den neu gewählten Leitungen zu schaffen machen.

„Also die eine Schwierigkeit, die wir hatten war, dass das wir eine sehr, dass es wir als Vorstand nach einer Generation kamen, die sehr, es waren sehr machtvolle Menschen, würde ich mal sagen, und wir dieses ganze Geröll von dem was da so ausgelöst war, eigentlich wegschaufeln mussten... in meiner Erinnerung... oder alte Wunden, die da waren immer wieder aufgerissen worden sind, mit denen wir eigentlich nichts zu tun hatten, oder ich nichts zu tun hatte, aber trotzdem irgendwie die Wirkung von dem immer in irgend einer Form gespürt habe oder mit dem umgehen musste... und...“⁷⁰⁸

⁷⁰⁴ 80W9200KS9798KDR9800KDG06A403-1011

⁷⁰⁵ 77W9597K9800KD0104KBG05M184-599

⁷⁰⁶ 80W9200KS9798KDR9800KDG06A403-1011

⁷⁰⁷ 77W9597K9800KD0104KBG05M184-599

⁷⁰⁸ 68W8386KO8691KD9600BPG05E273-280

„Also die Zeit als ich beim (höhere Verbandsebene) Vorstand eingestiegen bin, das war so eine Zeit, als so alte große Figuren Politik gemacht haben auf (höherer Verbandsebene), z.B. (Name Frau) und da ging es einfach ziemlich heftig ab... und ich bin dann auch gewählt worden (Anm.: war vorher nie auf der Ebene aktiv) und habe dann auch im Prinzip sehr wenig gewusst, was so eigentlich los ist, und wer gegen wen und bin da mehr oder weniger ins Wasser geschmissen worden und habe mich dann so rausgestrampelt. Ja...“⁷⁰⁹

In den Vorständen wechseln in der Regel nicht alle Vorsitzenden auf einmal, so dass sich der jeweilige Vorstand jeweils wieder neu zusammenfinden muss. Oft ist ein Wechsel von einem oder mehrer Vorstandsmitglieder auch mit einem Rollen- oder Aufgabenwechsel im gesamten Vorstand verbunden, der einerseits für die Einzelnen neuen Chancen bietet, aber auch zu Schwierigkeiten führen kann.

„Und der nächste (Vorstand auf Diözesanebene) hat sich dann schon geändert, da ist dann ja der (Name Mann A) raus und dann kam der (Name Mann B) dazu, der ja viel chaotischer noch ist als ich... und so hat es sich dann schon langsam ein bisschen verändert...“ U: Hat sich deine Rolle auch verändert? „...Also ein bisschen schon, ja... aber ich bin auch selber älter geworden und irgendwann nicht mehr ganz so chaotisch gewesen. Also ich habe im ersten Jahr auch einiges gelernt... ich meine, also das erste Halbjahr schnuppert man eh nur rein und kriegt halt vieles mit und so und tastet sich mal da ran an die ganzen Sachen irgendwie so. Und gut dann hatte ich noch das andere halbe Jahr... und dann kam halt der (Name Mann B) dazu... Also der war eigentlich von vorne herein ziemlich schnell... so gut mit dabei... Aber ich bin sicherlich auch strukturierter und organisierter geworden so nach der Zeit... also schon auch noch mit viel kreativen Ideen... dann auch einige Teile von dem was halt der (Name Mann A) sonst übernommen hat... oder wir haben es uns halt neu aufgeteilt dann auch wieder. Ich war ganz viel auch in Gremien... BDKJ und... habe einiges auch übernommen von den Aufgaben dann immer wieder, oder (höhere Ebene des Verbandes) auch...“⁷¹⁰

In den meisten Verbänden werden die jungen Leitungen von älteren, erfahreneren Leitungen unterstützt. Junge Erwachsene sind, wenn sie nicht Vorsitzende sind, doch auch weiterhin im Verband in den verschiedensten Bereichen aktiv, z.B. in Arbeitskreisen oder Fördervereinen. Eine Ausnahme machen in der Regel die Schülerverbände, aber auch Verbände in Regionen mit hoher Arbeitslosigkeit und geringen beruflichen Möglichkeiten, da zur Ausbildung oder nach dem Abitur viele Leiterinnen und Leiter einen Ortswechsel vollziehen und deshalb oft die Gruppenleiterinnen und Gruppenleiter sowie die Diözesanleitungen sehr jung sind. Einerseits können so die „Jungen“ nach ihren Vorstellungen die Arbeit des Verbandes gestalten, andererseits haben sie keine Unterstützung oder Beratung wenn es Probleme und Konflikte gibt.

„In meinem Jugendverband in (Ortsname) gibt's ja nicht so viele Alte... Von dem her geben die auch nichts vor. Deshalb kann man da wild herum fuhrwerken mit allem was man hat.“ U: Du siehst dies also eher positiv, dass es bei Euch keine Alten gab? „Also generell... finde ich, braucht es keinen Erwachsenenverband bei einem Jugendverband dran, also dies auf jeden Fall nicht. Weil... man redet immer mit als Erwachsener und man weiß es immer besser... Und es ist auch ganz klar... wenn man was lernen will, dann muss man alle Fehler einmal selber gemacht haben... Und ich denke mir... die Gruppe, dass die mit 18 bei mir lief, das war bestimmt auch deswegen, weil ich eine mit 16... in den Sand gesetzt habe... also man lernt einfach aus den Fehlern... und ich meine es ist auch nicht ganz fatal daneben diese Fehler zu machen... Also es müsste nicht ganz so abgekoppelt sein. Also es wäre schon schön, wenn noch mehrere da sind... so bis 25 halt... dass halt die Zwischenräume nicht ganz so wegfallen. Zum einen fällt der Druck halt auch weg, das muss irgendwie funktionieren... und man kann sich halt austauschen mit den anderen, also das heißt ja noch nicht, dass die etwas vorschreiben, aber man kann mal fragen, wie macht denn ihr das, weil bei uns funktioniert das überhaupt nicht... oder wir haben die und die Idee, warum probiert es ihr nicht auch mal aus... ein bissl Ressourcen schonender arbeiten könnte man so... Mit der Generation, mit der ich aktiv war... also jetzt zur Zeit war's eigentlich relativ lang... Das war ja glaube ich... eine der wenigen Generationen die sich schon relativ lang gehalten hat... aber davor eigentlich fast gar nie und dann sind ja die Zeiten im Vorstand relativ kurz... Die Generationswechsel sind zu schnell. Also man fängt halt echt immer bei Null wieder an...bis 25 wäre schon noch gut. Das kann man auch noch zur Jugend zählen... Und man kann ja trotzdem Freiräume lassen... Der (Name Mann) glaube ich, die haben auch dann

⁷⁰⁹ 74W8896KLO9497KLD9903KB0305KWB04CH15-65

⁷¹⁰ 80W9200KS9798KDR9800KDG06A403-1011

mehr so Beratungsfunktionen... er schaut zum Beispiel, dass einfach (Gruppen) Termine stattfinden... eine Leiterrunde stattfindet... das heißt aber noch nicht, dass man den Inhalt vorgeben muss...⁷¹¹

Wichtig neben einem guten Anfang ist es auch, den Abschied gut zu gestalten, denn sonst kann das Ehrenamt auch zu einer beruflichen Sackgasse werden bzw. die berufliche Entwicklung behindern oder gefährden.

„Und als ich (Vorsitzende Diözesanebene) wurde, habe ich mir ein Freisemester an der Uni geben lassen, für das Ehrenamt und die Uni hat das gemacht, was ich ...echt super fand. Ja und dann... Bis dahin würde ich sagen, war diese ganze ehrenamtliche Tätigkeit eigentlich schon sehr förderlich, so für den Beruf... Lebensweg und auch... Ich habe dann Schwierigkeiten gekriegt wie's um den Studienabschluss ging... ich habe sehr lang studiert... und habe mich schwer getan, dieses Studium abzuschließen, aus welchen Gründen auch immer. Und da habe ich gemerkt, man kann sich unheimlich in ein Ehrenamt reinstürzen um diesen Lebensabschnitt Studium, dann auch diesen Abschluss... quasi rauszuzögern. Also ich hab ...glaube ich Angst gehabt, dass diese Phase des Lebens zu Ende geht, jetzt im Nachhinein betrachtet. Mir ging's damals auch ziemlich schlecht.⁷¹²

Auf den Anfang und Abschluss wird nicht in allen Verbänden ein großes Augenmerk gelegt. Es wird dabei übersehen, dass Überforderungssituationen auch zum Frust im Ehrenamt beitragen können. Der Wandel und seine gute Gestaltung bleibt in den Jugendverbänden ein Dauerthema. Es müssen Formen gefunden werden, wie gute Erfahrungen weitergegeben werden können ohne neue Ideen zu blockieren. Auch der Aufbau von geeigneten Unterstützungssystemen, die bei Wunsch genützt werden können, wird eine bleibende Aufgabe sein.

3.3.3.4. Zusammenarbeit und Konflikte in Leitungsteams

Unterschiedliche Vorstellungen über die Ausrichtung der Arbeit im Ehrenamt

Sich auf eine gemeinsame Vorgehensweise in der Vorstandsarbeit zu einigen ist oft keine leichte Aufgabe. Oft gibt es unterschiedliche Vorstellungen, wie die Arbeit gestaltet werden soll. Einerseits können diese Unterschiede die Arbeit befruchten und sich gegenseitig ergänzen und so ein größeres Spektrum an Meinungen im Verband abdecken, andererseits können sie aber auch zu unüberwindlichen Konflikten führen, wenn keine Einigung erzielt werden kann.

„... Auf der anderen Seite waren wir durch (Name der Einrichtung) auch so dermaßen gefordert, ich denke, dass da auch nicht viel mehr ging. Ich hab halt immer gesehen quasi, was wir eigentlich noch alles machen müssten und die haben halt nur so die momentane Arbeit gesehen. Also was halt zu (Name der Einrichtung) hin z.B. eben auch zu tun war und darüber bestand dann schon oft auch ein gewisser Dissens, was man da wie machen müsste... dass ich das Gefühl hatte ich bin so die Kuh, die gemolken wird so und alles zert und holt sich was weg und ich konnte mich irgendwie nicht mehr richtig bewegen und... was ich gern gemacht hab, das war so dieses Engagement noch mal zum Diözesanverband hin, das fand ich gut. Ja und denk aber Führung für mich zeichnet es schon aus, dass man so das Große und Ganze im Blick hat.⁷¹³

„(Anm: Vorbereitung einer Großveranstaltung auf Diözesanebene für 1000-2000 Leute)... also das Problem ist, dass das alles nicht auf meinem Mist gewachsen ist, weil ich war dann mit dem Zwischenresultat auch Maximum unzufrieden, weil ich es wirklich ganz anders gemacht hätte und das hat sich auch streckenweise als wenig funktional herausgestellt. Also wir hatten dann mittelfristig mit Problemen zu kämpfen, wo ich mir gedacht habe wow... Das hätte man alles ganz anders machen müssen, dann hätten wir uns viel Ärger erspart... da wurden dann ominös irgendwelche Aufgaben verteilt, wo ich dann hinterher immer gesagt habe: ‚hallo Hilfe, das geht doch so nicht, das kann man nicht machen‘... nach einem dreiviertel Jahr kam... der Punkt, wo ich echt gesagt habe: ‚jetzt reicht es, so geht es nicht. So kann man das nicht weitermachen‘. Das hat sich dann auch gezeigt, dass es personell mit zwei Leuten eigentlich Schwierigkeiten gab, die dann auch beigelegt werden mussten... weil ich schon am Anfang gesagt habe, das leuchtet mir jetzt nicht ein, warum die zwei jetzt genau das machen, das hat sich auch als genauso negativ erwiesen, wie ich mir das gleich gedacht habe und das war

⁷¹¹ 80W9200KS9798KDR9800KDG06A403-1011

⁷¹² 70W7989KO9193KDA9399KDD0007KLJ05C46-59

⁷¹³ 67W7879SCH8590JG9599BASCH04P989-1005

dann anstrengend. Ich hätte es... also ich bin da sehr rigide... also wenn ich einen Leitungsjob habe, dann suche ich mir auch Leute aus, die das machen sollen. Das war damals ...also wer mag es machen und die haben es dann gemacht und ich hätte gezielt Leute angefragt, ich hätte da ganz klare Personalbesetzungen gemacht und nicht jeden rein gelassen und (Name Vorsitzender) hat halt damals den Kurs gefahren, wer bereit ist mitzumachen, der darf auch mitmachen. Und das funktioniert halt bei... der Größenordnung nicht. Also dafür sind wir zuviel Firma und ich lasse ja auch nicht jeden meinen Personalchef sein oder in meiner Fertigung arbeiten oder... da denke ich vielleicht schon wieder fast zu wirtschaftlich... und deswegen konnte ich das auch nicht verstehen, wie man das jetzt so... quasi willkürlich passieren lassen kann. Und das hat sich auch nicht als günstig erwiesen. Aber ja dann habe ich halt ein bisschen Unmut verbreitet und danach haben wir die Großveranstaltung dann trotzdem rum bekommen.⁷¹⁴

„... z.B. als es um diese Finanzierung von (Name der Einrichtung) ging, die war ja immer sehr gefährdet und das war ja immer problematisch... und mit dem was man dann wie erreichen will, dass ich dann so das Gefühl hatte, dass (Name Vorstand) von den Mitarbeitern etwas anderes verlangt hat, als ich das verlangen würde und dass wir uns auch darüber ausgetauscht haben, ich dann das Gefühl hatte, er hatte es verstanden, dass man das doch nicht so machen kann, aber er hat es dann doch genau so gemacht... dass ich mal ziemlich frustriert im Garten... gesessen bin... und mir einfach dachte, das gibt's doch nicht, dass das nicht zu vermitteln ist...“⁷¹⁵

Unterschiedliche Vorstellungen, wie intensiv das Ehrenamt sein soll und unterschiedliches Verantwortungsbewusstsein im Team

Die unterschiedlichen Vorstellungen, wie intensiv und pflichtbewusst die Arbeit im Amt gestaltet werden soll, führt ebenfalls zu Diskussionen und Konflikten in den Vorständen. Nicht alle übernehmen in gleichem Maße die Verantwortung für anstehende Aufgaben und ergreifen Initiative, wenn es um gemeinsame Projekte geht.

„...und habe halt dann auch eine bestimmte Auffassung gehabt, wie man mit dem Amt umgehen muss und die Auffassung haben nicht alle so gehabt. Ja, also, die z.B. nicht eingesehen haben, dass wenn man eine (Vorstand Diözesanebene) -Klausur ansetzt, dass man da nicht zwei Tage vorher sagen kann, ich komme nicht, weil ich da auf eine Party gehe und komme erst einen Tag später und alle anderen sitzen da. Und das kann ich halt nicht haben... Und das habe ich dann auch gesagt.“⁷¹⁶

„... bei der Gruppe..., beim Jugendverband war ja schon... immer so die (Name Frau) und die (Name Frau) mit dabei, aber... sie haben halt nie ganz so viel rein gesteckt wie ich, dann halt oft... Also ich... bin dann auch wieder gekommen und habe gesagt, ja jetzt ist aber die Waldweihnacht und es muss wieder eine Einladung raus... und wo ich dann schon öfters wieder die... und den Überblick so ein bisschen versucht habe zu wahren, auch wenn's dann auf den letzten Drücker alles lief. Aber wo's dann schon oft von mir kam... halt so, dieser Anstoß jetzt fangen wir an... und das fand ich teilweise schon auch irgendwann mühsam... Warum kann nicht der andere mal sagen, jetzt fangen wir da an, also wirklich nur der eine blöde Satz... wo man selber halt auch irgendwann keine Lust mehr hat den zu bringen...und denkt, ist nicht jemand anderes kurz mal mit da... Es waren einfach echt schon wenige Leute... die halt da waren...“⁷¹⁷

Eigene und gegenseitige Wertschätzung bei Anerkennungskultur

Die eigene und gegenseitige Wertschätzung im Amt wird ebenfalls immer wieder als schön oder schwierig erlebt, je nachdem wie es den einzelnen Teams gelingt eine Kultur der gegenseitigen Wertschätzung aufzubauen. Ausführlicher wird diese Thematik um Doppelungen zu vermeiden unter dem Punkt „innere Anerkennung“ (IV 2.2.2) behandelt.

Konkurrenz, persönliche Konflikte und Ressentiments im Team

Ein besonders heikles Thema sind Konkurrenz und Konflikte in den Leitungsteams. Da in gleichberechtigten Vorständen niemand die Möglichkeit hat den anderen etwas anzuweisen, müssen die gemeinsamen Aufgaben entweder im Konsens oder mit einer sehr klaren Aufgabenteilung, Abgrenzung und

⁷¹⁴ 73W9196DSZ9903DÖD0204DBF05I101-475

⁷¹⁵ 67W7879SCH8590JG9599BASCH04PY885-1253

⁷¹⁶ 76W9200KF9498KD0104KDAST05M224-284

⁷¹⁷ 80W9200KS9798KDR9800KDG06A403-1011

gemeinsamen Zielsetzung für die einzelnen Aufgabenfelder bewältigt werden. Diese Aufgabe scheint nicht in allen Fällen zufriedenstellend zu glücken.

„...also für mich war es auf jeden Fall so, dass ich also erkannt hab, dass ich vielmehr das große Ganze seh' also ich konnte eher die Sachen auch in einen Rahmen einbinden, während die Beiden also doch sehr viel mehr Augenblicks bezogen und Augenblick orientiert waren und...“⁷¹⁸

... ja ich kannte das halt so... also man kann es von anderen vom Hörensagen, dass frühere (Vorstände auf Diözesanebene) halt immer auch sehr kritisch waren, wer darf hier rein ...und wer wir sind und blablablaund die sehr eigen waren und ich glaube, da haben wir durchaus ein sehr professionelles Verhältnis entwickelt und gerade der Betreffende, der damals eigentlich hat nicht Öffentlichkeitsreferent werden dürfen der ist dann nachdem ich in die (Vorstand auf Diözesanebene) kam, da war ich aber noch nicht Vorsitzende, aber dann später als Referent rein gekommen und das war auch so eine Entwicklung wo ich mir gedacht habe, das ist auch so ein... jedenfalls ein Schritt auf eine gewisse Professionalisierung und weg von der Emotionalisierung in dem ganzen Sektor, weil das damals eigentlich wirklich nur persönliche Ressentiments waren, und der hat sich – was ich mir schon immer gedacht habe –als nicht schlecht rausgestellt und es war ein guter Referent oder ist ein guter Referent und ja...“⁷¹⁹

„... dann noch mal die (Name Frau)... Weil es war zum Beispiel auch so eine Sache, es war eine sehr schwierige Persönlichkeit. Also die sowohl schwierig von der Persönlichkeit war in... da wo sie herkam als dann auch im Vorstand. Und das war auch immer so eine Sache, dass du eigentlich so was integrieren musst. Wer integriert das? Wer ist dafür zuständig? Wer ist dafür zuständig zu sagen: Du bist eigentlich für den Vorstand nicht tragbar? Oder wer ist dafür zuständig zu jemandem zu sagen: Du machst jetzt so hier nur dein Egotrip... mach das nicht hier. Ja. Und ich denke müssen Hauptamtliche oder irgendjemand muss dies immer jonglieren. Und das sind so Dinge wo ich mit dem Blick den ich heute habe, mit meinen Kompetenzen, wo ich denke, da würde ich anders damit umgehen oder muss auch anders damit umgehen .. so. Weil eigentlich auch viele Neurosen da ausgelebt werden, in so einem Verband (lacht) oder Vorstand wie fast überall ja“⁷²⁰

Mangelnde Absprachen und Kommunikationsprobleme im Team

Bei gleichberechtigten Teams ohne klar benannte Teamleitung gibt es immer wieder Konflikte, weil die Absprachen nicht funktionieren bzw. nicht eingehalten werden.

„... Dann oft auch Teamkonflikte, Zusammenarbeit mit grad den männlichen Teamkollegen. Oder aber auch großes Thema: Was ist wenn Frauensolidarität im Team nicht funktioniert? Wenn man sich wünschen würde, die Kollegin hält zu einem und... passiert aber nicht. Das hatte man auch öfter Kommunikationsstrukturen, wie läuft das?“⁷²¹

„Das ist halt schwierig, weil die Personen, die da drin sitzen vom (internationale höhere Ebene Jugendverband) eher so die Macher als die Absprecher sind. Also die tun es irgendwie erst mal, bevor sie dann irgendwie in dem Gremium sagen, ach übrigens wir haben so und so. (lacht) Das ist irgendwie so: Schön, dass ihr das uns auch mal erzählt... und da müssen wir immer gerade noch auf die Finger klopfen und sagen, es geht nichts mehr raus ohne dass die Steuerungsgruppe das irgendwie abgesegnet hat, weil wir ja gemeinsam auftreten. Und es gibt keine extra Aktionen von irgendjemand, sondern es wird hier gemeinschaftlich... und so... und das wird glaube ich noch ein Lernprozess für manche Personen. (lacht)“⁷²²

Die Zusammenarbeit in den Leitungsteams stellt alle Mitglieder des jeweiligen Vorstandes oder der Arbeitsgruppe immer wieder vor die Aufgabe, ihre Zusammenarbeit und Kommunikation im Team zu regeln. Für eine gute Kommunikation in der Arbeit ist interkulturelles Lernen (vgl. IV 2.2.2) erforderlich, da durch das Aufeinandertreffen unterschiedlicher „Jugendkulturen“, Männer- und Frauenkulturen und unterschiedlicher internationaler / globaler Kulturen es in der Arbeit immer wieder zu Konflikten kommen kann. Um zu einem konstruktiven Arbeitsstil zu finden ist es wichtig regelmäßig die Kommunikation untereinander zu reflektieren und die Arbeit gut zu planen. In manchen Teams gibt es diesbezüglich gute

⁷¹⁸ 67W7879SCH8590JG9599BASCH04P963 -966

⁷¹⁹ 73W9196DSZ9903DÖD0204DBF05I101-475

⁷²⁰ 68W8386KO8691KD9600BPG05E338-350

⁷²¹ 70W7989KO9193KDA9399KDD0007KLJ05C288-311

⁷²² 77W9597K9800KD0104KBG05M1164-1208

Traditionen wie gemeinsame Klausuren zur Jahresplanung, Aufteilung bestimmter Ressorts mit der Hauptverantwortung einzelner Vorstandspersonen. In anderen Teams besteht der Anspruch viele Dinge gemeinsam zu besprechen und zu entscheiden; positiv wirkt sich aus, dass alle informiert und an den jeweiligen Prozessen beteiligt sind. Wenn schnelle Entscheidungen erforderlich sind, kann sich diese Arbeitsweise negativ auswirken und zu einem sehr unflexiblen Arbeitsstil führen.

3.3.3.5. Vielfältige Strukturen und ihre Tücken

Die Vorsitzenden sind in ihren Ämtern mit einer Fülle an Strukturen und Gremien konfrontiert, die eine besondere Herausforderung darstellen. Werden diese Strukturen nicht gut genutzt und effektiv vorbereitet, werden sie für die betreffenden Personen zur Last. Sind die Gremien schlecht vorbereitet und geleitet bzw. die Sitzungen schlecht moderiert wird die Gremienarbeit als belastend und unattraktiv erlebt. Andererseits besteht der Anspruch die Vertretung in den Gremien auch verantwortungsvoll wahrzunehmen und die Zeit effektiv zu nutzen.

„Aber ich habe ganz oft einfach das Gefühl... so halt da jetzt was tun zu müssen, also ich kann mich nicht einfach reinsetzen und sagen... gut das ist jetzt mal ein Berieselungsgremium, da sag ich halt was, wenn mich was stört, sondern ganz oft das Gefühl, ich muss mich irgendwie hier einbringen, sonst läuft da einfach nichts... weil sie dasitzen und schweigen und dann nicht richtig wissen und irgendwie auch der, der es leiten soll es eigentlich auch nicht richtig leiten kann, weil er nicht weiß, weil er sich auch nicht damit beschäftigt hat, also total unvorbereitet ist und so, aber... ja ich finde das einfach, ich finde das furchtbar.“⁷²³

„...dass nichts entschieden wird, wird alles verschoben... aber dass da jemand mal irgendwie auf den Tisch haut oder dass es halt endlich das Gremium mal mit einer Abstimmung dann halt sagt so und so... es ist jetzt entschieden, das passiert ganz selten. Und da gab's halt mehrere Situationen, wo ich dann halt auch wirklich das Gefühl gehabt habe, jetzt auch etwas bewegt zu haben, in dem Moment... dadurch dass ich etwas sage, und dass ich es recht heftig gesagt habe auch.“⁷²⁴

Mit dem Vorsitz auf Diözesanebene sind oftmals noch Vertretungsaufgaben oder weitere Ämter in anderen Gremien verbunden. Dies führt einerseits zu einer Bündelung der Interessensvertretung, aber auch zu einer Fülle von Vertretungsaufgaben und Terminen, die einerseits als Gestaltungsmöglichkeit, andererseits aber auch als Belastung empfunden werden. Diese Strukturen können nur dann gut gestaltet werden, wenn ihr Sinn einleuchtet und die dort anstehenden Aufgaben auch innerlich mit vollzogen werden können.

„... (Förderverein) wo ich ja damals dann auch geborenes Mitglied und Ehrevorsitzende und frag mich nicht... schieß mich tot... man hat ja dann so tolle Ämter, wenn man (Vorsitzende Diözesanebene) ist, merkt man plötzlich, dass man in drei anderen Gremien auch noch Vorsitzende ist.“⁷²⁵

„...Du hast die Strukturen auf Jugendebene und du hast die Strukturen auf Gesamtverbandsebene. Und beides muss abgedeckt werden, klar weil die Mandate da sind. Und auf Gesamtverbandsebene kommen dann die vielen Rechtsträger dazu... genau oder Stiftung also da gab's halt mehrere Rechtsträger und das sind dann halt alles Termine, die noch dazukommen und im Diözesanvorstand kannst auch nicht nur reihocken und irgendwie abstimmen...wenn das als Gremium auch als Team sich versteht, dann arbeitet man inhaltlich auch mit... Und das zieht halt wahnsinnig viel Arbeit. Und dass dann ...multipliziert auf Landesebene und auf Bundesebene dann noch mal.“⁷²⁶

„Es gibt halt als Diözesanvorsitzende ein paar Ämter, die jetzt schlüssig sind, wenn man sie als Diözesanvorsitzende macht, wenn's auch zusätzliche Belastung bedeutet.“⁷²⁷

⁷²³ 77W9597K9800KD0104KBG05M184-599

⁷²⁴ 77W9597K9800KD0104KBG05M184-599

⁷²⁵ 73W9196DSZ9903DÖD0204DBF05I50-55

⁷²⁶ 76W9200KF9498KD0104KDAST05M144-223

⁷²⁷ 73W9196DSZ9903DÖD0204DBF05I121-159

„...du musst als Leitung Dinge durchsetzen auch von Einrichtungen, die wollen auch ihre Ziele haben und ich finde da ist man so ein bisschen in einer Zwitterkonstellation, also so – du musst was durchsetzen von dem du vielleicht selber gar nicht so überzeugt bist und andere motivieren da mit zu machen...“⁷²⁸

Verbände, die nicht in einer Pfarrgemeinde oder anderen kirchlichen Strukturen agieren, sondern ihre Jugendarbeit und ihre Gruppen z.B. an der Schule, in der jeweiligen Firma oder in im Bereich der offenen Jugendarbeit haben, sind oft mit schwierigen Rahmenbedingungen konfrontiert. Nicht automatisch ist ihr Engagement erwünscht oder wird unterstützt. Die jeweiligen Vorstände müssen den „Nutzen“ des Verbandes immer wieder neu deutlich machen und vertreten.

„Und in (Gruppen auf Ortsebene) da bist du manchmal nur gegen Wände gerannt einfach, also gegen deine Schule irgendwie bist du gerannt ... die Lehrer dann oft wieder, dann gegen die Direktorin... wo halt eigentlich eher immer so kommt: „Uh, was ist eigentlich der Jugendverband so ungefähr und anscheinend ist es ganz was Böses“ ... Wo eher so eine Ablehnung dann kommt. Und wenn du von ganz vielen Seiten nur noch Ablehnung erfährst... irgendwie fragt man sich, warum macht man das eigentlich... um irgendwelche Sachen kämpfen muss, dass man halt Zeit kriegt, Räume kriegt ...was weiß ich, Unterstützung bekommt und so. Also wir hatten da so eine Direktorin... sind halt am Anfang zu ihr hingegangen und haben dann halt mal den Jugendverband erklärt... Das war schon damals mein Part... so was zu übernehmen... und fand es aber immer relativ schwierig ...so etwas kurz und knapp dann zu erklären und dann die Vorzüge... und die war halt so Eine, die hat immer „ja passt schon“ so ungefähr gesagt. Aber eigentlich wenn sie „ja passt schon“ sagt, dann heißt dies noch lange nicht, dass sie dahinter steht und auf anderen Ebenen dann auch noch mal dafür kämpft... und du konntest dann halt für jede kleines Popelding, was du dann wieder von ihr wolltest, musstest du halt wieder zu ihr hingehen. Musstest dann wieder erklären und das war nicht (so)...dass der Jugendverband irgendwann mal einen guten Stand hatte... sondern (man)... konnte wieder von vorne anfangen.“⁷²⁹

Die verschiedenen kirchlichen, verbandlichen und öffentlichen Strukturen passen oft nicht zueinander. Teilweise stimmen die Landkreise nicht mit den kirchlichen Dekanaten überein. Die Bezirke und Kreise der Verbände sind oft danach ausgerichtet, wie viele Mitgliedsgruppen in jeweils räumlicher Nähe angesiedelt sind. Kleinere Verbände haben oft nur eine Ortsebene (manchmal noch eine Regionalebene) und die Diözesanebene aber keine Struktur auf Landkreisebene. Die unterschiedlichen Strukturen erschweren vor allem den BDKJ-Kreisverbänden die Vertretungsarbeit in den Jugendringen, da die Mitgliedverbände nicht immer eine Struktur haben, die es ihnen ermöglicht auf entsprechende AnsprechpartnerInnen zurückgreifen zu können.

„Und dann ist es so, also was man auch nicht vergessen darf, dass diese einzelnen Jugendverbände auch zum Teil recht unterschiedlich strukturiert sind... Es gab im Prinzip, mal nur von (Name Jugendverband) hergenommen, es gab keine (mittlere Ebene) bei (Name Jugendverband). Es gab die Ortsgruppe, dann die Diözesanebene. Aber dazwischen, diese Ebene, diese mittlere Ebene, die gab's einfach überhaupt nicht und das ging mehreren Jugendverbänden so. Insofern war dieser (mittlere Ebene) BDKJ ein bisschen auch ein künstliches Produkt, was gar nicht richtig demokratisch als gelebte Demokratie funktioniert.“⁷³⁰

„Und ein ähnliches Problem hatte ja auch der BDKJ (Name des Kreises) und wobei die ganz stark im Kreisjugendring engagiert waren... Das ist aber wirklich so eine Krux, du hast das Jugendhilfegesetz und so eine Vorgabe, dass es die Kreisjugendarbeit gibt, oder kommunale Jugendarbeit und wenn die Verbände aber als solche darauf gar nicht ausgerichtet sind, weil sie sich anders strukturieren, weil sie dann entweder von der Ortsgruppe oder dann auch gleich auf die (mittlere Ebene des Verbandes) gehen und die Kommunalebene gar nicht drin haben, weil sie eigentlich so klein sind oder so wenig groß... dann geht das eigentlich, sagen wir mal von der gesetzlichen Vorgabe her gesehen und Struktur, an dem was tatsächlich ist, eigentlich vorbei.“⁷³¹

Innerverbandlich gibt es eine Fülle von Strukturen, die teilweise ein Eigenleben führen. Teilweise werden die verschiedenen Ebenen nicht effektiv genutzt, so dass viel Energie verloren geht bzw. die politische Durchsetzungskraft nicht gegeben ist. Durch die Struktur des bayrischen Jugendrings und die

⁷²⁸ 67W7576D8087C8793C9697BML0506R886-924

⁷²⁹ 80W9200KS9798KDR9800KDG06A276-403

⁷³⁰ 67W7879SCH8590JG9599BASCH04PY885-1253

⁷³¹ 67W7879SCH8590JG9599BASCH04PY885-1253

Notwendigkeit sich in Bayern als Verbände effektiv vertreten zu müssen, leidet oft die Zusammenarbeit mit der jeweiligen Bundesebene des Verbandes bzw. entsteht eine Konkurrenzsituation. Auch die Struktur des BDKJ ist für viele eine Zusatzstruktur, die nicht als Unterstützungsebene, sondern als Konkurrenz zum eigenen Verband empfunden wird.

„...und die Deutschen dann mit dem föderalen System...(wo) im (Name des Jugendverbandes) halt so die Kultur herrscht, alle Diözesen können so machen was sie wollen und irgendwie wird das dann auf (höhere Ebene des Verbandes) zu einem Gemeinsamen formuliert. Wo bei mir so die Frage war, wir als (Name des Jugendverbandes) sind eine Bewegung und wir wollen, dass das (was) so... diskutiert wird sich auch in allen Ebenen widerspiegelt... Also wir haben dann mal ein Projekt vorgestellt auf einem (Gremium auf höherer Verbandsebene), da ging es eben um diese Frage „Land“ und innovativ sein im ländlichen Raum, das wurde abgeblockt von den Diözesen... mit der Begründung halt, wir haben eigentlich selber... genug zu tun und genug Ideen und ja wir sehen es nicht ein, dass uns die (höhere Ebene des Verbandes) da auch noch etwas aufdrückt. Und das ist, finde ich schwierig, wenn man eine Bewegung sein will und dann... ja und dann letzten Endes die (höhere Ebene des Verbandes) auch nicht wertgeschätzt wird. Oder noch mal als Ebene, die das was auf Diözesenebene läuft, übersetzt in politische Positionen oder in wissenschaftliches Arbeiten an Fragen, von Jugendlichen auf dem Land und so. Das sind jetzt alles Fragen von Identität des (Name des Jugendverbandes) auf (höherer Ebene).“⁷³².

„Ja... und mehr auf Diözesanebene zu heben, weil da halt schon viel Energie halt da ist und viel Power. Im Gegensatz zu manchen (Gruppen des Verbandes auf der Ortsebene) halt wenig da ist.“⁷³³

Die unterschiedlichen Strukturen können nur aus ihrer Historie heraus verstanden werden. In manchen Bereichen wäre eine Bereinigung der Strukturen dringend geboten, da die Strukturen so auf Dauer nicht effektiv gestaltet und ausgefüllt werden können. Der BDKJ und seine Mitgliedsverbände haben durch ihre Stellung zwischen Kirche und der Jugendhilfe die Möglichkeit eine Scharnierfunktion einzunehmen. Allerdings muss dies sowohl ins eigene als auch ins kirchliche Bewusstsein dringen und entsprechend unterstützt werden.

3.4. Bedeutung des Engagements für die eigene Persönlichkeitsentwicklung

Im Folgenden werden die Aussagen der Frauen zur Bedeutung des ehrenamtlichen Engagements für die eigene Persönlichkeitsentwicklung zusammengestellt, hierbei werden verschiedenen Bereiche des Lebens berücksichtigt. So wird das Selbst- und Frauenbild, die eigene berufliche Entwicklung, aber auch die Entwicklung des Kirchen- und Gesellschaftsbildes berücksichtigt. Die Aussagen zum Umgang mit Macht werden in Punkt IV 1.4. und die von den Frauen erworbenen Kompetenzen werden in Punkt IV 2.4. eigens dargestellt.

3.4.1. Selbst- und Frauenbild

Die Arbeit im Jugendverband ermöglicht sowohl neue Formen der Selbst- wie der Fremdwahrnehmung. So können einerseits die eigenen Stärken und Schwächen, aber auch die aus dem sozialen und familiären Umfeld tradierten Rollen überprüft und weiterentwickelt werden. Besonders die Leitungsfunktion macht eine Auseinandersetzung mit vorgefunden Bildern und Rollen notwendig, da nur so im Leitungshandeln etwas bewegt und verändert werden kann.

Auseinandersetzung mit eigenen Stärken und Schwächen

Teilweise eröffnet die Arbeit im Verband auch erst die Möglichkeit der Auseinandersetzung mit sich selbst durch das Kennenlernen der pädagogischen und psychologischen Arbeit.

⁷³² 74W8896KLO9497KLD9903KB0305KWB04CH85-150
⁷³³ 80W9200KS9798KDR9800KDG06A245-273

„Und diese ganze Selbsterfahrung, die in gewisser Weise Jugendarbeit auch bietet, je nachdem wie man es sieht... aber auch die Auseinandersetzung mit bestimmten Themen, die haben... das so eingeleitet, mich auch für andere Zusammenhänge, für das Therapeutische... zu öffnen und auch bei mir selber zu schauen... wie ist es denn bei mir selber. Was... wo sind meine... dunklen Flecken und meine Schattenseiten, wo sind die Sachen, wo ich immer wieder rein rausche und... wo ich leide...“⁷³⁴

„... im Jugendverband war ja so dieses Element von diesen Exerzitien drin und ich hab'... erst mal so Gemeinschaftsexerzitien gemacht und das lief so ein bisschen parallel... ich denke das war nicht nur diese Fachschule allein sondern... auch diese Auseinandersetzung mit mir und meinem persönlichen Leben und was ich werden will und was sein soll... und die Angebote, die man da vom Jugendverband eben hatte und die Auseinandersetzung, die hat das mit bewirkt. Also dass so... dieses Gefühl so von ‚eigentlich ist alles in Ordnung‘ oder... richtig abgestürzt ist...“⁷³⁵

„Aber ich glaube schon auch, dass sich Frauen irgendwie schwerer tun so an den Stärken dran zu bleiben und Stärken für sich zu definieren. Und die Schwächen schon mehr... in den Mittelpunkt gestellt werden. Also die Situation ist oft so.“ U: Hast du das selber so gemacht? „Ja, und es fällt mir immer noch schwer, zu sagen was sind jetzt eigentlich meine Stärken aber ich könnte schon viel an Schwächen aufzählen. Das tue ich mir irgendwie leichter.“⁷³⁶

„Aber die Jahre haben natürlich auch was verändert, dass ich auch erst mal die Erfahrungen sammeln hab können, aber auch als Person gereift bin. Es hängt sehr stark auch mit meiner persönlichen Entwicklung zusammen, also dass ich dann einfach noch mal diese Vielschichtigkeit habe viel besser zulassen können und diese verschiedenen Meinungen auch gelten habe lassen können, was sicher früher in meinem Verband nicht möglich war. Also da gab es nur Eine und das war Meine. Ist jetzt lustig, aber es war wirklich so, wo ich mir gedacht habe und die mir gesinnt waren, das war okay, ja da sucht man sich halt so seine Gruppe.“⁷³⁷

„Wenn ich überleg, was da in meinem Jugendverband oder im BDKJ für 'ne Power dahinter steckt, also auch von den Frauen selber äh, was die für sich haben wollten, da kann man nur träumen davon... (Anm.: Vergleich mit der derzeitigen Arbeitsstelle)“⁷³⁸

„Dann sagt sie: ‚...wann hört das eigentlich auf, dass man... immer nur gut sein will?‘... also dass man einfach mehr sich ist... also das wünschte ich mir mehr... ist auch manchmal so ein Überbleibsel aus dem Jugendverband gewesen, wo ich... gemerkt habe, dass Frauen auch viele diese ganzen Schattenseiten, dieses manipulative, indirekte...und irgendwie auch gemeine, hinterhältige, also alles Teile, die auch in mir sind... wo ich immer merke, da habe ich auch Interesse dies auch ans Licht zu bringen und dies irgendwie zu verarbeiten. Und das finde ich nicht so leicht... Frauen zu finden, die wirklich da mitmachen oder mitarbeiten und auch bereit sind sich der Scheiße zu stellen und dem... was da in uns ist und auch adäquat... damit umzugehen, aber ... Ich habe da Interesse daran, weil ich glaub', dass es für meine Lebens- und Lebensqualität irgendwie wichtig ist und auch für die Welt, so pathetisch gesagt.“ U: Wie stellst du Dir das vor, also was du gerade gesagt hast? „Also es sind irgendwie Kleinigkeiten oder es geht bei Kleinigkeiten los, bei Konfrontationen... also wie sich Frauen untereinander konfrontieren... das merke ich, das geht auch unter meinen Freundinnen... gibt's auch so ne Kultur wo das immer besser wird, ja dass man sich auch, ich sag mal in irgendeiner Form auch liebevoll konfrontiert. Und lange Jahre habe ich mit Freundinnen so was gelebt „wir sind doch die Besten und alle Anderen sind die Arschlöcher sozusagen“...und man natürlich immer wusste, dass das nicht stimmt. Heute machen wir das zum Spaß, dass wir sagen: „alle Menschen sind kompliziert, bloß wir nicht“... also da sind Begriffe für mich wichtig, wie Konfrontation... wirkliches Interesse, an sich, was man macht und an den anderen. Auch eine Form von Kommunikation, wo man sich das sagen kann und wo man, wo's nicht sofort um schlechtes Gewissen oder um Schuldgefühle geht, sondern eher um ein Interesse daran, wie mach ich's und wie macht's die andere und was gibt's eigentlich für Wege die freudvoller und liebevoller und ganzer sind, so was.“⁷³⁹

Eine so verstandene Kultur der Wertschätzung beinhaltet nicht nur die Würdigung der angenehmen Seiten, sondern auch eine Kultur der „konstruktiven Kritik“ die einander wohlwollend mit den eigenen Schwächen konfrontiert und so Weiterentwicklung und Reifung ermöglicht. Erst in der Annahme der ei-

⁷³⁴ 68W8386KO8691KD9600BPG05E175-191

⁷³⁵ 67W7879SCH8590JG9599BASCH04P2o6-229

⁷³⁶ 74W8896KLO9497KLD9903KB0305KWB04CH204-245

⁷³⁷ 67W7576D8087C8793C9697BML0506R670-766

⁷³⁸ 67W7879SCH8590JG9599BASCH04PY615-636

⁷³⁹ 68W8386KO8691KD9600BPG05E527-569

genen Schattenseiten ist es möglich eine reife Leitungspersönlichkeit zu werden, die nicht andere instrumentalisiert, sondern motiviert, fördert und beteiligt.

Traditionelle und neue Frauenrollen

Die Arbeit im Jugendverband bringt eine Erweiterung des sozialen und kulturellen Umfeldes mit sich. Die dort erworbenen Fähigkeiten und geknüpften Kontakte sind sehr prägend im Bezug auf die Entwicklung von Vorstellungen für eigene Lebensplanung. Dieser Prozess hat oft die Infragestellung der im sozialen und kulturellen Umfeld vorgefundenen Rollen, Normen und Werte zur Folge. Ambivalent wird das Ehrenamt gesehen, wenn es darum geht, diese Auswirkungen auf die individuelle Lebensplanung zu bewerten. Einerseits war die Zeit im Jugendverband wichtig für die Suche nach eigenen Lebensvorstellungen und -zielen und ermöglichte den Frauen ihre Lebensplanung individuell zu gestalten und die vorgeschriebenen Gleise zu verlassen, andererseits werden genau diese sich eröffnenden Möglichkeiten manchmal als sehr anstrengend und herausfordernd erlebt, da auf keine vorgegebenen Rollenbilder aus dem unmittelbaren familiären Umfeld zurückgegriffen werden kann, sondern „Neuland“ besritten werden muss.

„Also ich denke ein Stück hat's mich dran gehindert, wenn man das als Hinderung nennen will, dass ich... so eine Normalbiografie gemacht habe. Also ich denke vorgesehen war eigentlich für mich... oder wenn's so gelaufen wäre, wie alle gedacht haben, dass es laufen soll, dann wäre ich... einfach auf dem Dorf geblieben... und hätte... da meine Jugendliebe geheiratet und wäre dann die Schwiegertochter vom Bürgermeister geworden und wir hätten das Geschäft übernommen und ich hätte jetzt wahrscheinlich schon mehrere Kinder und würde da... auch im Frauenbund oder im Gemeinderat oder sonst irgendwo aktiv sein... die Entscheidung... auch ein Stück vom Dorf... letztendlich wegzugehen... Das denke ich ist der Arbeit im (Name des Verbandes) zuzuschreiben oder den Erfahrungen, die ich dort gemacht habe, das was ich da gefunden habe... Also dass... diese Normalbiografie... für mich dadurch auch ein Stück mehr in die Ferne gerückt ist... eigentlich ist es so, dass ich das sehr gut finde und auch mit dem zufrieden bin, aber es natürlich manchmal auch schmerzt und weh tut oder ich auch das Gefühl habe, ich muss mir viel mehr meinen Lebensweg selber suchen als... als wenn ich... da im Dorf geblieben wäre und in den... Strukturen mich weiterbewegt hätte. Und raus zugehen aus etwas und... den eigenen Weg zu suchen und zu gucken, das ist auch oft ein schmerzhafter Prozess. Nicht nur, es ist natürlich auch sehr schön. Ich habe zum Beispiel gemerkt als ich meine Diplomarbeit geschrieben habe, dass ich wirklich die erste Frau in meiner Familie bin, die eine Diplomarbeit schreibt und die ein Studium abschließt. Das hat noch nie eine Frau vor mir gemacht... bei uns. Und das war für mich ein sehr berührender Moment auch, zu sehen, dass da wirklich auch was Neues angeht...“⁷⁴⁰

“... das hat sich für mich vor allem mit (Name des Jugendverbandes und der Diözese)) geändert. Ich hab hier ja auf dem Hof, wo ich groß geworden bin, schon Frauen eher so erlebt, dass sie im Hintergrund stehen und so die... Atmosphäre schaffen, das Soziale und so... aber die, die so das Sagen haben und die Definitionsmacht, das sind die Männer. Das hat sich mit den Diskussionen bei (Name des Jugendverbandes und der Diözese) für mich verändert. Also auch das einfach so für mich in Anspruch zu nehmen... als Frau... immer mehr.“ U: Also ohne die Erfahrung hättest du auch deinen weiteren Weg nicht so gemacht? „Ja kann gut sein. Wenn ich, glaube ich, nicht bei (Name des Jugendverbandes) gewesen wäre und nicht... diese Frauendiskussion mitgekriegt hätte, wäre ich vielleicht... hätte ich eine Banklehre gemacht und... hätte irgendwann vielleicht doch einen Großbauer geheiratet und das so weiter gemacht, wie ich das hier so mitgekriegt habe. Na ja... kann man jetzt... spekulieren aber das könnte gut sein. Ich glaube es hatte schon Einfluss... Die Jugendverbandsarbeit hatte schon Einfluss.“⁷⁴¹

Auch die Diskrepanz zwischen eigenen Vorstellungen und Werten und den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen erschwert die Umsetzung der eigenen Ziele.

„Also ich meine, dass ja für viele Frauen dann wenn sie Kinder kriegen, so diese Schere aufklafft und sie sehen, na ja okay, man kann sich ja mal vornehmen mein Mann bleibt zu Hause. Was aber, wenn er halt dann doch

⁷⁴⁰ 68W8386KO8691KD9600BPG05E136-175

⁷⁴¹ 74W8896KLO9497KLD9903KB0305KWB04CH1003-1054

*viel mehr verdient und überhaupt ist ja das Ganze dann doch nicht so glatt, wie man sich das eigentlich vorstellt.*⁷⁴²

In den Aussagen wird deutlich, dass die Auseinandersetzung mit der eigenen Persönlichkeit und Lebensplanung die Frauen in eine Freiheit entlässt, die immer wieder in Verantwortung für sich selbst und für andere gestaltet werden muss.

Frauen und Leitungsfunktionen

Gerade der Bereich der Verbandsleitung erfordert von Frauen eine Auseinandersetzung mit vorgegebenen Strukturen von Leitung und gesellschaftlich und kirchlich geprägten Bilden. Mädchen und Frauen sind zwar in vielen Verbänden in der Mehrzahl, wenn es um die Gruppen und die pädagogische Gruppenleitung vor Ort geht, zeigen aber seltener Interesse an Leitungsfunktionen bzw. stellen sich seltener für ein Mandat zur Verfügung. Die Ursachen werden vor allem in der stärkeren Orientierung an Beziehungen, der Scheu vor Konkurrenzsituationen und am mangelnden Reiz der politischen Ämter festgemacht.

*„...denke ich so, dass bei den Mädels, die Beziehungen auch zu Freunden oder Freundinnen einen höheren Stellenwert haben und wenn das jetzt nicht gerade unbedingt konform geht mit dem Jugendverband, dann denke ich wird das schon schwierig und... in (Ortsebene des Verbandes) ist das ja noch eher so, dass die Leiterunde so ein Gremium ist, wo halt Leute sind, die jetzt miteinander befreundet sind, aber nach oben ist das ja erst einmal nicht mehr so. Da kommt man halt mit den Leuten zusammen, die halt in dieser Hinsicht begabt, qualifiziert also einfach fit sind und vielleicht ist da der Reiz für junge Frauen einfach nicht groß genug zu sagen, ich probiere jetzt einfach mal so was aus. Ja also... das ist ja einfach noch mal ein anderer Lebensentwurf zu sagen, ich suche mir jetzt also eine Freizeitbeschäftigung die ich reizvoll finde und nicht irgendwie ... ich weiß nicht... Vorteil, den man sich von einer Beziehung letztendlich verspricht, das ist auch immer eine unterschiedliches Gewicht. Ich meine, das ist halt so, dass man als (Vorsitzende auf Diözesanebene) nicht nur geliebt wird und das ist in so einer Beziehung immer ein bisschen sicherer auf dieser Ebene. Also ich glaube, dass da in der Ecke irgendwo die Schere hängt und... das macht irgendwie vom Zeitraum her Sinn, da ist ja eigentlich auch so mit der Pubertät so der Punkt gekommen...“*⁷⁴³

*„Wobei insgesamt der Frauenanteil gestiegen ist. Wir haben mehr weibliche Mitglieder in der Altersgruppe bis 30 als männliche.“ U: Worauf führst du das zurück? „Ich weiß es nicht. Also es gibt Leute die sagen, dass es daran liegt, dass wir die Mädchen- und Frauenarbeit so forciert haben... wobei in dem Gebiet finde ich jetzt eigentlich nicht so viel passiert, also zumindest war's jetzt in (Name eigene Diözese) nicht und auf Bundesebene eigentlich auch nicht so. Von daher glaube ich das fast gar nicht. Ich glaube, dass das eher eine zufällige Entwicklung ist. Weil halt vor Ort... mehr Mädchengruppen waren, sich Mädchen überhaupt mehr... in Gruppen lieber zusammenfügen. Von der Leitung her... könnte ich jetzt gar nicht sagen, ob wir mehr Mädels in den (Vorständen auf Diözesanebene) haben... also da würde ich nach wie vor sagen, dass es anders herum ist, dass immer noch die Jungs eher die sind, die da sich wählen lassen.“*⁷⁴⁴

*„Und so als Frau gibt es halt so ein paar Themen, so im Bezug auf Leitungsaufgaben, oder in der Leitung sein als Frau, wo ich immer... so daran rumknabber. Das eine ist so die Geschichte mit der Konkurrenz, wo ich zum einen merke... also zum einen ist mir Konkurrenz zuwider, also ich mag so was gar nicht machen, im Gegensatz zu anderen Frauen, die z.B. bei so sportlichen Spielen da auch immer vorne mit dabei sind, mir ist es dann schnell auch egal, wenn's um so... „soll ich hier die Beste sein“... also da mache ich dann nicht unbedingt mit.“*⁷⁴⁵

Darüber hinaus gab es eine oft unausgesprochenen Arbeitsteilung, die heißt: Frauen kümmern sich um die Bildungsarbeit, die Beziehungen, die Kommunikation und die Atmosphäre im Verband, während die Männer die politische Arbeit, die Verantwortung für die Finanzen und die Repräsentation nach außen übernehmen. Die von Männern übernommenen Bereiche der Arbeit (z.B. Finanzverantwortung) sind in den Satzungen und Geschäftsordnungen als Arbeitsfelder verankert, sind prestigeträchtiger, da sie als

⁷⁴² 73W9196DSZ9903DÖD0204DBF05I635-683

⁷⁴³ 73W9196DSZ9903DÖD0204DBF05I635-683

⁷⁴⁴ 77W9597K9800KD0104KBG05M184-599

⁷⁴⁵ 74W8896KLO9497KLD9903KB0305KWB04CH15-65

wichtig eingeschätzt werden, während die Arbeitsbereiche der Frauen (z.B. Pflege der Beteiligungs- und Kommunikationsstrukturen und der Atmosphäre) häufig als nettes „Drumherum“ gelten.

3.4.2. Berufliche Entwicklung

Besonders auffällig ist, wie viele Frauen aus sozialen und pädagogischen Berufen in den verschiedenen Jugendverbänden engagiert sind. Teilweise lässt sich eine deutliche gegenseitige Abhängigkeit von Berufswahl und Jugendarbeit feststellen, da die jungen Frauen im Verband ein Arbeitsfeld kennen gelernt haben, das sie in ihrem Berufswunsch beeinflusst hat. Mehrere haben ihr ursprüngliches Berufsfeld verlassen und über den zweiten Bildungsweg ein Studium aufgenommen. Diese Entwicklung kann auch bei Männern in Leitungsfunktionen beobachtet werden.

„Also ich glaube die prägendste Beeinflussung die’s hatte, war letztendlich meine Wahl als Bankkauffrau... abzubrechen, Abitur zu machen und dann zu studieren. Ich glaub, dass das das Wichtigste war, was die Arbeit im Jugendverband in mir letztendlich bewirkt hat. Und ich bin mit einem sehr klaren Ziel... aus dieser Berufstätigkeit raus, nämlich zu sagen ich will Sozialpädagogin werden, ich will da und da studieren und ich will auch mal in der Jugendverbandsarbeit tätig sein, was ich dann letztendlich nie richtig gemacht habe... Aber, dass ich den Beruf ausübe, den ich jetzt ausübe, das hat letztendlich, glaube ich, da seinen Ursprung... und zu merken... ah ich mache zwar die Banklehre und bin dort in dem Umfeld, wo ich aufgewachsen bin, aber das ist nicht alles und es gibt noch mehr auf der Welt. Das war irgendwie glaub ich... so ein wichtiger Teil für mich gewesen.“⁷⁴⁶

Von zehn Frauen haben sieben eine Ausbildung im pädagogischen Bereich, drei Frauen haben auf dem zweiten Bildungsweg ein Studium aufgenommen, zwei haben von einem anderen Studiengang in den pädagogischen Bereich gewechselt. Eine weitere berichtet, dass sie sich bewusst gegen diesen verbandlichen Mainstream entschieden hat.

Das Studium z.B. der Sozialpädagogik oder des Lehramtes, die Ausbildung als Erzieherin oder Heilpädagogin wird von den Frauen als gute Möglichkeit empfunden, die bereits erfahrene Praxis zu reflektieren und theoretisch zu vertiefen. Manchmal ist es auch eine gute Möglichkeit um die bereits erworbenen Kompetenzen durch ein entsprechendes Zertifikat auch beruflich nützen zu können.

„Also ich habe einfach gemerkt... meinen gelernten Beruf möchte ich jetzt nicht in der Art und Weise... ausüben und dann war die Frage was mache ich und ich habe mich damals aber auch in mehreren Feldern beworben... also ganz neue Sachen auszuprobieren, ob das jetzt Krankengymnastin war oder Hebamme oder weiß Gott was alles, also ich habe mich viel beworben, habe aber gar nie was gekriegt... und dann habe ich mir gedacht na ja, dann ist das also nicht mein Weg... und für das Studium habe ich dann halt eine Zusage gehabt. Also das war auch wieder eher breit gefächert und (habe) dann aber halt per Entscheidung anderer noch mal so die Perspektive eröffnet (bekommen) zu studieren. Ja und ich denke das war noch mal ganz gut, weil ich da vieles noch mal nacharbeiten habe können, von dem was ich so erlebt habe, wie ich mein Ehrenamt und mein Hauptamt ausgefüllt gehabt habe. Welche Fragestellungen und welche Wände sich da aufgetan haben, konnte ich dann plötzlich sehen und abarbeiten und... also das war schon noch mal ganz gut. Also ich fand jetzt nicht, dass mich das Ehrenamt motiviert hätte da noch mal weiterzstudieren, das jetzt nicht. Ich habe eher noch mal so das Gefühl gehabt ich konnte meine ehrenamtliche Tätigkeit während dem Studium aufarbeiten, also ich hatte einfach einen Fundus wo ich dann von der Theorie her beleuchten konnte und das fand ich interessant, also noch mal zu sehen, ah so hast du das gemacht... eah hättest (du) eigentlich gar nicht... und wie kommt das... das noch mal ein bissle mit Praxis zu füllen, das fand ich sehr interessant... Wirklich zu merken, ja Mensch ich habe Erfahrungen und dann konnte ich plötzlich die Theorie da zuordnen und konnte dann sagen ja das passt oder passt nicht, also das fand ich spannend...aber ich würde jetzt nicht sagen, dass mich das Ehrenamt noch mal motiviert hätte, da noch mal zu studieren, sondern ich glaube einfach diese begrenzte Möglichkeit, also nicht in meinen alten Beruf zurück zu wollen oder diesen auszufüllen in der Art und Weise... und die Möglichkeit noch mal aufzusatteln und durch das Studium weiter in die Richtung zu gehen also.“⁷⁴⁷

⁷⁴⁶ 68W8386KO8691KD9600BPG05E5-20

⁷⁴⁷ 67W7576D8087C8793C9697BML0506R567-599

Diejenigen, die bereits eine pädagogische Ausbildung mitbringen, können diese beruflichen Kompetenzen mit in die ehrenamtliche Arbeit einbringen. Das Ehrenamt und die berufliche Ausbildung befruchten und ergänzen sich gegenseitig.

U: Hast du den Eindruck, dass dir deine Ausbildung da zugute kam, in der Leitung? „Ja ich denke das war eine permanente wechselseitige Befruchtung, also von daher kann (lacht) ich es jetzt gar nicht sagen, was da jetzt letzten Endes die Ursache war... Aber im Endeffekt ist es immer etwas, was sich gegenseitig beeinflusst... also viel öfters auch unterbewusst passiert, also dass ich Situationen,... also bei mir ist es manchmal so, dass ich die Situation einschätze und so ganz spontan sage, ach da machen wir was oder da machen wir nichts und schauen sich die anderen Leute das noch an und wollen unbedingt und erst im Gespräch kommt dann eigentlich raus warum ich jetzt spontan gesagt hätte... will oder will ich nicht, also ich könnte es oft manchmal auch gar nicht festmachen, sondern erst wenn mich jemand jetzt wirklich fragt, warum willst du das jetzt nicht, dann kommt bei mir irgendwie der Punkt wo ich sagen kann, ja o.k. wenn ich eine halbe Stunde dann überlege, dann kann ich auch sagen warum.“ U: ...kommt aus deiner Persönlichkeit heraus oder ist das ehrenamtliche Erfahrung, die sich so eingeschliffen hat oder theoretischen Fundamente durch die Ausbildung? „Also ich glaube... ich denke das ist eher so professionelles Wissen, was so im Hinterkopf rumschwirrt, also was man gar nicht so bewusst wahrnimmt, sondern wo man quasi nur noch die ganzen Sachen, die man irgendwann mal gelernt und erfahren hat natürlich auch bei soviel Ehrenamt,... dass da im Hintergrund irgendwelche Prozesse ablaufen, wo dann nur noch das Ergebnis ausgespuckt wird. Wo ich am Prozess irgendwie bewusst gar nicht beteiligt bin und nur mit dem Resultat dastehe, was manchmal ein bisschen schwierig ist, wenn man das jemand erklären muss (lacht) Aber das sind dann meistens so Einschätzungen ...langfristig immer auch als richtig erwiesen haben.“⁷⁴⁸

In einigen Jugendverbänden war es üblich, dass Männer und Frauen aus anderen Berufsfeldern als BildungsreferentInnen arbeiteten, weil sie entweder parallel eine pädagogische Ausbildung absolvierten, oder weil der jeweilige Verband bewusst vom Konzept her Jugendliche als „Aktivisten“⁷⁴⁹ in den hauptamtlichen Bereich übernahm. Diese Entwicklung führte einerseits zu einer Verwischung der Rollen von Haupt- und Ehrenamtlichen und teilweise zu Konflikten, andererseits ermöglichte sie Jugendlichen aus dem Verband eine abgesicherte berufliche Weiterentwicklung oder dem Verband ein „zielgruppenmilieunahes“ Agieren.

„Es gab ja in (Name des Verbandes) auch immer so Semiprofessionals, würde ich mal sagen, also Leute, die zum Beispiel Bildungsreferentinnen waren oder Bildungsreferenten aber das nicht eigentlich gelernt haben... es gab... damals immer wieder Menschen, die eigentlich ...eine völlig andere Berufsausbildung hatten und dann aber eingestiegen sind in einen Job, der eigentlich etwas anderes von der Vorbildung... gebraucht hätte. Und es war teilweise nicht so leicht, weil zum Beispiel die Vorstandskollegin und ich, wir haben beide damals SozPäd studiert und waren beide dabei das zum lernen, ja das auch zu machen und es gab gleichzeitig Hauptamtliche, die auch die Arbeit gemacht haben, das aber nie gelernt haben und das gab... da gab's immer irgendwelche Verstrickungen und Ungleichgewichte.“⁷⁵⁰

Darüber hinaus ist der Jugendverband ein interessantes Feld um nebenamtlich oder auf Honorarbasis tätig zu werden und sich so während Schul- oder Ausbildungszeiten etwas dazuzuverdienen.

„Ja genau. Ich bin ja auch dann so immer in gewisser Weise in irgendeiner Form trotzdem mit der Jugendarbeit und... mit der Jugendverbandsarbeit verbunden geblieben... entweder durch... irgendwelche Honorartätigkeiten oder... irgendwas wo ich angefragt worden bin... Und das war auch etwas was ich eigentlich zum Beispiel gerade während des Studiums - denke ich mir jetzt gerade so neu - auch als was schönes empfunden habe, das es da immer auch... eine Möglichkeit gab, mich weiterhin auszuprobieren und auch, ich sag's mal ganz schlicht und ergreifend, Geld zu verdienen. Was es mir auch möglich gemacht hat - weil ich mein Studium ganz einfach selber finanzieren musste... So entsteht wirklich eine Sicherheit... es gab mir immer auch so ein Gefühl von Sicherheit, da ist auch etwas, da sind auch Menschen, die auch mit mir gucken, oder die mir einfach Jobs angeboten haben oder gefragt haben, willst du das machen und das machen? Und das schätze ich jetzt im

⁷⁴⁸ 73W9196DSZ9903DÖD0204DBF05I101-475

⁷⁴⁹ Die Christliche ArbeiterInnenjugend verfolgt das Konzept der Aktivisten.

⁷⁵⁰ 68W8386KO8691KD9600BPG05E324-337

*Nachhinein auch... Das ist auch eine Form, wo man was zurückbekommt... einfach durch eine Unkompliziertheit.*⁷⁵¹

Wenn Zeiten von Arbeitslosigkeit oder Zusatzqualifikationen überbrückt werden, kann sich das Ehrenamt auch zu einem Ersatzarbeitsfeld entwickeln, das einerseits wieder als Sprungbrett in die Erwerbsarbeit dienen, andererseits aber auch zur beruflichen Sackgasse werden kann. „Das traditionelle Ehrenamt in der sozialen Arbeit als Ort des freiwilligen sozialen Engagements von Laien verwandelt sich zu einem Angebot für qualifizierte Fachkräfte, die diese Form der ehrenamtlichen und unbezahlten Arbeit - mangels Alternativen - letztlich auch als eine (vorläufige) berufliche Ersatzkarriere akzeptieren.“⁷⁵² Falls dies nicht der Fall ist, kann es aber auch zu einer neuen Motivation für ehrenamtliches Engagement kommen, da das „Ehrenamt“ nicht als komplementär zum eigenen Arbeitsfeld erlebt wird, sondern als Erprobungsfeld für die in der Ausbildung oder im Arbeitsfeld erworbenen Fähigkeiten.⁷⁵³ Umgekehrt werden im Ehrenamt erprobte Fähigkeiten auch ins berufliche Feld als Erfahrung und „(Zusatz-)Qualifikation“ (ausführlicher in IV 2.1.5.) eingebracht. Es entsteht so ein Geben und Nehmen, das auch zu einer Verwischung der Rollen und Qualitäten von Professionellen und Ehrenamtlichen führen kann.

*„Also wie gesagt, das war auch eine Lernerfahrung (Anm. beruflicher Konflikt mit einem Mitarbeiter). Und das ist halt... was im Ehrenamt und in der Jugendarbeit habe ich das so nie erlebt. Also, mag vielleicht auch daran liegen, weil wir ein Frauenverband sind. Also ich habe mein Führungsverhalten nie in Frage gestellt gesehen. Sondern es hat einfach funktioniert, ja... also... ich habe da auch gemerkt, man kann nur dann führen, wenn Führung auch akzeptiert wird. Und wenn Führung nicht akzeptiert wird, dann muss man plötzlich also... kämpfen... um diesen Führungsanspruch und dann. Da hatte ich sozusagen aus der Jugendarbeit keine Strategien raus. Also vielleicht wäre das in einem koedukativen Verband etwas anderes gewesen. Wo man sich einfach auch noch mal stärker gegen... ja so Männermachtspielchen durchsetzen muss. Also ich behaupte das jetzt einfach mal, weil ich's einfach nicht kenne, ja. Aber, mag sein dass das in koedukativen Verbänden anders ist... und dass da auch stärker versucht wird... Positionen zu hinterfragen oder mit paar Intrigen auch mal ein bissl jemand quer zu schießen oder so. Aber wie gesagt, ich habe dies in meinem Verband so nie erlebt, weil wir auch alle ganz glücklich sind, wenn wir sozusagen als Kuschelfrauenverband... wenn jemand einmal ein bissl sagt wo's lang geht und... da auch Klarheit herstellt und gleichzeitig aber nicht so auf den Busch klopft. Also... wie gesagt, da musste ich dann doch ein bissl noch mal drauf satteln.“*⁷⁵⁴

Teilweise fühlen sich auch Frauen, die bereits in einem pädagogischen Feld, arbeiten von dieser Art des Engagements angezogen oder lernen durch ein Praktikum die Arbeit in den Verbänden kennen und bekommen Lust sich ehrenamtlich zu engagieren oder suchen ein Feld, wo sie ihre neuen Erkenntnisse einsetzen können. Dies ermöglicht den Verbänden zusätzlich zu ihrer eigenen „Leitungsentwicklung“ Quereinsteigerinnen zu gewinnen, die bereits Qualifikationen aus anderen Zusammenhängen mitbringen. Die Einführung und Einarbeitung muss bei dieser Personengruppe anders gestaltet werden, da die „Wissenslücken“ in der Kenntnis der verbandlichen Eigenheiten und Strukturen, der zielgruppenspezifischen Ausrichtung und der persönlichen Kontakte zu suchen sind, während die pädagogische Qualifikation schon vorhanden ist.

3.4.3. Spiritualität und Kirche

Die Verbände werden in den Interviews als Raum beschreiben, der positive Erfahrungen mit spirituellen Ausdrucksformen, mit der Bibel, mit christlichen Inhalten, und so mit Kirche möglich gemacht hat. Kir-

⁷⁵¹ 68W8386KO8691KD9600BPG05E254-268

⁷⁵² Rabe-Kleberg: Wenn Beruf zum Ehrenamt wird, in: Soziales Ehrenamt, 1992, S. 87 ; Auch Marianne Bühler geht in ihrer Untersuchung zum Ehrenamt von Frauen in Pfarreien von der These eines « Zwischenarbeitsbereich » der weder der privaten Arbeit noch der Erwerbsarbeit zugeordnet werden kann aus. Vgl. Bühler : Frauen Kirche Ehrenamt, Düsseldorf 1995, S.113 f und S. 118 -120

⁷⁵³ Ebd. S.97 und vgl. Notz, Gisela : Zur Gestaltung ehrenamtlicher sozialer Arbeit, Bonn 1986

⁷⁵⁴ 70W8090P9297P9397PL9701PBLP05S103-111

che wird als Raum geschätzt, der in Gestalt des jeweiligen Jugendverbandes sehr viele Möglichkeiten der spirituellen und persönlichen Entwicklung eröffnet hat. Alle Interviews sind aber auch von einer kritischen Distanz zur Institution Kirche geprägt. Die Kritik zeigt einen differenzierten Blick auf Kirche und ihre Untergliederungen und legt den Finger in offene Wunden.

„... also ich glaube, dass ich ein bisschen differenzierter sehe also im Gegensatz zu dem als ich Jugendliche war. Da habe ich mir immer gedacht also Kirche ist blöd, dann hab ich mir gedacht, ah der Jugendverband ermöglicht so viel, man kann soviel machen also das ist auch ein Teil der Kirche“⁷⁵⁵

„Aber auch theologisch dann auch letzten Endes... wir hatten einen Bibelkreis und haben uns wirklich bestimmte Passagen vorgenommen und haben die gelesen und haben die diskutiert, wie wir das verstehen können und was es da gab oder was nicht und was das für einen Einfluss heut auf mein Leben hat oder nicht oder so und das Gute war natürlich, ich hab eigentlich wirklich 90 % immer auch engagierte Theologen und Theologinnen dabei erlebt, die dann z.B. mit ihrem Hintergrundwissen, dann noch mal auch was einbringen konnten und Sachen, die du in der Schule halt nicht gelernt hast, wahrscheinlich wohl im Theologiestudium schon. Aber ich meine, das hatten wir in der Schule dann nicht und... und wir haben Nächte lang philosophiert... und das war einfach ein gutes Erlebnis, also so wirklich dieses... also dass man quasi nicht gelebt wird, sondern selber lebt.“⁷⁵⁶

„Und also das glaube ich schon, dass ich das aus der Jugendarbeit mitgebracht habe, dass ich da einfach ein anderes Bild habe. Und dass das Gute aber war, dass es mir über die Jugendarbeit vermittelt wurde. Weil ich glaube, es gibt Dinge, die kann man nicht ... die kann man sich nicht nur über den Kopf erarbeiten. Ich glaube, wenn man mal ein gewisses Alter erreicht hat ist es einfach schwer da noch einen Bezug zu finden. Und für uns ... also das war einfach in der Gruppenstunde selbstverständlich dass da religiöse Elemente ihren Platz hatten. Wir waren jetzt nicht irgendwie besonders super religiös, aber es (war) zum Beispiel klar, wenn wir auf einem Wochenende unterwegs waren, dass dann in irgendeiner Form ... sei das jetzt ein Gottesdienst oder eine Morgenmeditation oder irgendwas...irgendwie stattgefunden hat. Und das waren dann immer sehr schöne Momente, einfach wo man sich auch sehr nahe war. Und insofern glaube ich schon, dass die Jugendarbeit bei mir ein sehr positives Verständnis von Religion im Allgemeinen geweckt hat, ohne dass ich jetzt deswegen besonders ... ein besonders aktives Kirchenmitglied wäre oder da einen besonders engen Bezug dazu hätte.“ U: Aber du hast so eine positive Grundstimmung oder so höre ich „Ja... wobei ich jetzt auch sagen muss, wahrscheinlich ist es jetzt auch nicht tief theologisch oder spirituell oder so, sondern... Also ich fand's auch immer von den Ideen her, die jetzt so... also die ich zumindest jetzt aus meiner... Bibelkenntnis rausgezogen habe, dass ... also mich hat da schon auch immer der Aspekt eben... soziale Gerechtigkeit interessiert. Also das ...war schon auch ... eine etwas politische Lesart, die ich da angelegt habe. Also insofern wahrscheinlich jetzt nicht besonders tiefentheologisch oder so. Aber... ich fand es gut, dass es sozusagen... eine Institution gibt, die das als Ideen vertritt und ich fand es grundsätzlich auch, jetzt so im Nachhinein aus meiner politischen Erfahrung raus gut, dass es so eine große weltumspannende Organisation ist, die dafür steht, ja. Und deswegen bin ich auch bisher, obwohl es sicher genügend Anlässe gegeben hätte, nie aus der Kirche ausgetreten. Weil ich mir immer noch gedacht habe, o.k. ahm .. Ich finde es wichtig, dass es so was gibt wie Kirche, selbst wenn man sich noch so viel dran reibt.“⁷⁵⁷

Die Diskrepanz zwischen Anspruch und Wirklichkeit wird bemängelt. Da die eigenen Werte nicht mit den jeweils propagierten übereinstimmen, kommt es zur Entfremdung. So wird Kirche, neben der positiven Erfahrung einen Raum zur Auseinandersetzung mit dem christlichen Glauben und der Person und Frohbotschaft Jesu zu erhalten, auch als fernes Gegenüber und Institution erlebt, in der Anspruch und Wirklichkeit weit auseinanderklaffen, die wenig wertschätzend umgeht und die Frauen keinen adäquaten Platz in ihren Reihen ermöglicht.

„... also wo ich dann einfach merke, ja ich glaub das zieht sich bei mir auch immer noch so durch, dass ich die Kirche immer noch sehr kritisch sehe und glaub, dass es nicht wirklich so der Platz ist, wo Frauen so in ihrer

⁷⁵⁵ 67W7576D8087C8793C9697BML0506R302-305

⁷⁵⁶ 67W7879SCH8590JG9599BASCH04P349-359

⁷⁵⁷ 70W8090P9297P9397PL9701PBLP05S717-884

Gänze, in ihrer Fülle in ihrem Allen wahrgenommen werden und gefördert werden, sondern dass es einfach sehr hierarchisch aufgebaut ist...⁴⁷⁵⁸

„Der zweite wichtige Bereich... das würde ich mal sagen hat auch mit Spiritualität zu tun. Was die Arbeit im Jugendverband eigentlich für mich bewirkt hat war... eine Distanz zur Kirche und letztendlich auch irgendwann ein Austritt aus der Kirche, weil für mich das so schlimm war zum sehen, dass ich so viel Energie und Liebe und Zeit investiert habe eigentlich in die Jugendarbeit und in die Kirche oder in dem was meine Heimat war... und ich meine die Initialzündung für meinen Kirchenaustritt war, dass ich... in der Zeitung gelesen habe, dass ein Kirchenoberer, der zu unserer Zeit viel mit uns zu tun hatte, einen sexuellen Missbrauch gedeckt hat... und das für mich damals der Punkt war, wo ich gemerkt habe, ich kann nicht mehr ruhig schlafen, wenn ich da noch weiterhin Mitglied bin. Das sehe ich jetzt wieder anders, aber zu dem Zeitpunkt war das... für mich die einzig richtige Konsequenz, dieser Doppelbödigkeit oder... Doppelmoral, die ich da... auch gesehen habe, in irgendeiner Form für mich befriedigend Ausdruck zu verleihen... dass ich so eine, ich sag' mal so eine Abkehr... gemacht habe. Obwohl dies immer halbherzig war, weil ich mich ja viel engagiert habe in der Kirche, im Endeffekt und auch viel Raum von der Kirche gekriegt habe um mich auszuprobieren. Und jetzt nach vielen Jahren Abstand ist es so, dass ich viele Dinge wieder annehmen kann oder... sozusagen auch als meine Wurzeln einfach... stärker wieder empfinde. Und das hat mich einfach geöffnet für... für verschiedene Weltreligionen oder mich auch wirklich dem Thema zu öffnen, nicht auf der Katholenspur zu bleiben sondern weiter zu werden und weiter zu einem anderen Gottesbegriff letztendlich zu finden oder... Begriff von Liebe und Leben oder so was.. so könnte ich es mal nennen.“⁴⁷⁵⁹

„...(Zum Thema Glaubwürdigkeit der Kirche) Ja aber das Blöde ist natürlich, also wenn eine Organisation dadurch unglaubwürdig wird, dass ihre Botschaft eine Andere ist als ihr Tun. Also das ist sozusagen eine klassisches PR (Public Relation)-Frage. Ich meine die Grünen müssen sozusagen aufpassen, dass das was sie nach außen predigen nicht dadurch konterkariert wird, dass sie alle Termine mit dem Flugzeug wahrnehmen, so was, ja. Und insofern ist das ganz banal. Und das sind Maßstäbe die man an jede Organisation ...Großorganisation anlegen muss. Aber das ist ein Thema, das passiert seit dem Mittelalter, ja. Und ich mache das jetzt nicht zum Maßstab für meine Wahrnehmung von dem ...von meinem positiven Grundverständnis von Spiritualität an sich.“⁴⁷⁶⁰

In den verschiedenen Aussagen ist immer eine innere Auseinandersetzung und ein inneres Ringen mit „Kirche“ spürbar, die nicht vorschnelle Urteile fällt, sondern aus der inneren Verbundenheit Kritik übt.

3.4.4. Gesellschaft und Politik

Alle Frauen beschreiben übereinstimmend, dass sie durch das Engagement im Jugendverband politisiert worden sind.

Als erste Stufe des politischen Lernens und der Meinungsbildung kann die Praxis in den Verbänden angesehen werden, dass es auf Ortsebene, mittlerer Ebene und Diözesanebene immer wieder Versammlungen gibt, wo die Mitglieder an der Meinungsbildung zu bestimmten Fragen mit beteiligt sind. Sie können zu einem bereits erarbeiteten Vorschlag ein positives oder negatives Votum abgeben, eigene Vorschläge zu bestimmten Fragen einbringen und bekommen von den höheren Ebenen des Verbandes Anregungen und Arbeitshilfen, die sie unterstützen, um in ihren Gruppen vor Ort bestimmte Themen ins Gespräch zu bringen. Durch die unterschiedlichsten Methoden wird die Auseinandersetzung mit aktuellen Themen gefördert und eine Meinungsbildung angeregt. In mehreren Interviews wird die Nähe zum eigenen Leben als wichtiges Kriterium der politischen Arbeit genannt. Betont wird, dass politische Zusammenhänge nicht nur auf der Ebene der Theorie bearbeitet werden, sondern auch der Zusammenhang zum eigenen Leben hergestellt wird.

„Da habe ich gar nichts geblickt in der Schule,... da wüsste ich das wenigste noch von dem, was wir da gelernt haben. Weil ich auch keinen Bezug zu meinem Leben herstellen konnte, das ist glaube ich das A und O in die-

⁷⁵⁸ 67W7576D8087C8793C9697BML0506R297-301

⁷⁵⁹ 68W8386KO8691KD9600BPG05E32-57

⁷⁶⁰ 70W8090P9297P9397PL9701PBLP05S717-884

sem Jugendverband, dass das plötzlich was mit mir und meinem Leben zu tun gehabt hat und ich da auch den Bezug immer wieder herstellen habe können.⁷⁶¹

„... so der Vergleich Schulwissen und Wissen was man im Jugendverband oder in der Jugendverbandsarbeit bekommt, diese Motivation sich Wissen über ein Thema anzueignen, weil man es einfach selber wissen möchte, also damals waren ja die ganzen Umweltgeschichten so wichtig WAA, Atomkraft, Umweltproblematik generell und wir haben uns also unheimlich viel schlaue gemacht in dieser Art und Weise und das hat mir total viel Spaß gemacht oder die Auseinandersetzung mit der Bibel, sich anders mit der Auseinandersetzung als im Religionsunterricht fand ich fantastisch, also ich hab das wirklich... gemacht und ich hab da einfach also so profitiert von dem - ich sag mal jetzt im nach hinein kann ich sagen, was die eigentlich als Lernangebot so mit drin stecken hatten, aber für mich oder für die anderen denke ich auch, war das ja im Prinzip... etwas was unmittelbar mit dem eigenen Leben wirklich zu tun hatte und... dadurch war man einfach total motiviert sich damit auseinander zu setzen oder auch was bewegen zu wollen und politisch zu sein und...“⁷⁶²

Alle Frauen beschreiben ihre Entwicklung im Verband als eine Form der Politisierung. Durch das Kennenlernen und die Auseinandersetzung mit politischen Themen wird das eigene Interesse geweckt, werden Formen der politischen Meinungsbildung und Auseinandersetzung kennengelernt und ein Verständnis für politische Strukturen entwickelt.

„Nein, ich denke, dass ich überhaupt so ein politisches Profil gekriegt habe, ich hatte das bestimmt vorher nicht so... da war ich einfach zu sehr mit mir beschäftigt, also wie existiere ich in dieser Welt (lacht) und dann habe ich erst durch den Jugendverband... erfahren wie funktioniert überhaupt die Welt und will ich so existieren in dieser Welt, also da gab es erst mal diese Bewegung. Und ich finde schon, dass ich da wirklich ein kritisches Bewusstsein gekriegt habe oder erst mal so Zusammenhänge erkannt habe. mit: Wie lebe ich und wie ist mein Strom - und Wasserverbrauch? und Wie hängt das mit der Dritten Welt zusammen und möchte ich das und habe ich Einfluss drauf? Das ist ja das, was ich vorher gemeint habe, also da habe ich mehr Gestaltungsmöglichkeiten plötzlich gekriegt, zu sagen Mensch mein einfaches Verhalten hat was mit dem Stromverbrauch der Welt zu tun und mein Konsumverhalten... und dieses erst mal das zu Erkennen und dann noch mal sich hinzusetzen und entscheiden zu können, möchte ich das oder nicht oder sage ich: Ist mir egal jetzt wird geduscht mit oder ohne Wasser!... das fand ich schon sehr... neu und das hat mir auch wirklich total gut an (Name des Verbandes) gefallen, also wo ich mir gedacht habe also von den Jugend... christlichen Jugendverband war das ja schon noch mal... für mich eben ungewöhnlich, ich hatte eher so die christlichen Gruppen als so Betgruppen erlebt, die dann in der Kirche sitzen und dann vor sich hinmeditieren, aber jetzt wenig... so Gesellschaft wahrnehmen und gestalten wollen. Also auf jeden Fall, dass ich da diesen Blicker gekriegt habe, das habe ich sicher durch diesen Jugendverband und nicht durch die Schule oder sonst wo“⁷⁶³.

„... letztendlich hat die Arbeit im Jugendverband mich politisiert, also hat mich auf unglaublich viele Bereiche und Widersprüche... also sei's ökonomische, soziale, machtpolitische Verhältnisse... aufmerksam gemacht und sensibel gemacht und mir auch die Möglichkeit geboten mich auch, teilweise auf einem völlig aktionistische... mir's möglich gemacht mich zu engagieren und mich zu bilden und Sachen herauszufinden für die ich nach wie vor dankbar bin, wo ich denke, die... waren die Wurzeln zu dem... also ob dies... ein vernünftiger Umgang mit Lebensmitteln oder Einkauf ist im... Ökoladen oder ob es ein... Versuch eines anderen Umgangs mit Konsum ist oder... Flugzeug fliegen oder ob ich's dann tu oder nicht, aber das... die Widersprüche mir auffallen, ich's formulieren kann und eine Position finden kann in dem Ganzen... so... Und was dieses Politische, was dies immer umfasst hat war natürlich auch die Geschlechterdimension. Das ich letztendlich... über die Arbeit im... Jugendverband an das Thema Mann - Frau rangegangen bin...“⁷⁶⁴

„Man wird ein Stück weit auch politisiert durch das, was in den Gruppenstunden passiert und... Ja also ich glaube später dann, wie ich dann mehr so jetzt in Leitungsebenen aufgestiegen bin, hatte ich dann auch plötzlich das Gefühl, Wahnsinn was wir als kleiner Verband für Möglichkeiten haben, wenn wir sozusagen es geschickt anstellen und auch ein Stück weit sagen wir mal unseren Anspruch öffentlich machen. Also das eine war auf bestimmte Dinge öffentlich aufmerksam zu machen. Wo wir als Jugendverband natürlich auch die entsprechende Infrastruktur hast oder... auch die... wie soll man sagen, die Glaubwürdigkeit so etwas zu machen. ...Das habe ich dann, hat mich sehr fasziniert. Und das andere ist, dass durch die Strukturen, die natürlich jetzt über den

⁷⁶¹ 67W7576D8087C8793C9697BML0506R794-798

⁷⁶² 67W7879SCH8590JG9599BASCH04P257-268

⁷⁶³ 67W7576D8087C8793C9697BML0506R772-792

⁷⁶⁴ 68W8386KO8691KD9600BPG05E68-88

Bayerischen Jugendring da waren, wir als kleiner Verband auch irgendwie ein super Netzwerk hatten um... ja bestimmte Anliegen voran zu tragen. Also .. das war dann aber erst so... später so in der Zeit wo ich jetzt mehr so in... ja würde ich mal sagen, da war ich schon Anfang 20, wo man einfach stärker so in diese politische Leitung reinkommt. Also... das hat mich schon fasziniert, dass man einfach so als Jugendverband... plötzlich... Dinge anders sagen kann, als wenn man sie nur als (eigener Name) sagen würde. Und dass man einfach auch automatisch mehr Mitstreiter gewinnen kann, weil man einfach bestimmte Themen... mit Aktionen auf die Agenda setzen kann. Wenn wir sagen, wir machen jetzt einen Diözesanaktionstag zum Thema (afrikanisches Land) oder so, ja. Dann kann man einfach das Thema (afrikanisches Land) in einer Bandbreite... präsentieren, die man sich so privat einfach nicht ermöglichen kann. Und insofern war für mich Jugendverbandsarbeit schon immer auch so ein... ja eine Möglichkeit auch politisch aktiv zu werden. Und aber auch die Themen mit selber zu gestalten. Also es war ja nicht nur so dass man erwartet hat, was machen wir jetzt heute, machen wir jetzt heute soziale Gerechtigkeit oder dies oder das, sondern es war halt auch die Möglichkeit dann zu sagen, o.k. ich will etwas zu (afrikanisches Land) machen, macht ihr mit? Oder ich will ein Filmfestival machen, ich hätte folgendes im Kopf, wollen wir das machen oder so und...⁷⁶⁵

Das sich Informieren zu politischen Themen und das Erkennen von politischen Zusammenhängen ermöglicht die eigene politische Meinungsbildung und die Teilnahme an und Ausarbeitung von konkreten politischen Aktionen. Besonders betont wird auch die Nähe der Themen zum eigenen Leben bzw. die Verbindung von politischem Engagement und eigenem Leben und Lebensstil.

„Das war so in den 80er Jahren, wo man halt angefangen hat... Umweltbewusstsein und... Aufrüstung... Also es waren auch politische Themen, wo ich mir gedacht habe: „Ah also da geht es also nicht nur um – wie lese ich die Bibel richtig – sondern so gesellschaftspolitisch“ und das hat mich sehr angesprochen. Also da sind wir dann ja auf irgendwelche Friedensdemos gefahren und durch ganz Deutschland geschippert und... dann war ja Wackersdorf... Da habe ich so mein Revoluzzertum... entwickelt, also habe ich so gemerkt ja... für die Umwelt eintreten. Da haben wir auch viele Aktionen gemacht. Also es war halt auch nicht immer reden, sondern wirklich wo hingefahren, was machen: Waldsäuberungsaktion und dann den Müll vors Rathaus in (Ortsname) gestellt und...⁷⁶⁶

„Ja , klar... wo man dann... so über Atomkraftwerke oder sonst was, das war für mich weit weg und hat mich auch nicht interessiert... und jetzt aber plötzlich... dann Grundremmingen und Wackersdorf, das war dann in der Nähe, da hat man dann plötzlich gesehen wie das ausschaut, das war ein ganz anderer Bezug... ganz anders. Und natürlich, dass meine Freunde, damals da alle ganz fit... das ganz toll gefunden haben, das war natürlich für mich auch wichtig, dass ich das dann auch ganz toll gefunden habe...und mich natürlich auch ganz fit fühlen wollte. Also ich denke das hängt auch mit dieser peergroup, sage ich jetzt mal, wo man so reinwächst, hängt das zusammen.⁷⁶⁷

„Ja, also ich würde mal sagen, so schlecht informiert, wie ich jetzt bin, also ich glaube ich habe ganz lange Zeit profitiert von dieser Auseinandersetzung und von diesem Erkennen von Zusammenhänge. Und ich bin an dieser Auseinandersetzung nicht wirklich drangeblieben. Und ich finde es auch dichter und komplizierter und komplexer, was im Moment auf der Welt abgeht und wenn sich natürlich so ein eigenes Schwarz – Weiß-Denken verändert, dann verändert sich das insgesamt... aber dass ich merke, dass es so komplexe Zusammenhänge gibt, dass ich merke, da bin ich nicht mehr in der Lage das zu beurteilen und das empfinde ich als eine Verlust eigentlich von politisch sein. Aber ich muss mir auch eingestehen, dass ich das so oft nicht mehr kann.⁷⁶⁸

Als wichtig erachtet wird das Verstehen wie politische Meinungsbildung funktioniert und so zu lernen selbst politische Diskussionsprozesse zu führen und zu gestalten.

„Mein Gott, was man da für Tod und Teufel Diskussionen geführt hat. Ob der Sonnenkollektor linksherum oder rechtsherum oder auf dem Kopf steht... das ist das eine... und das andere ist, dass ich wenn ich mal... mitkriege... was in Jugendverbänden so läuft, wo ich... über die Qualität... wo ich die Qualität gut finde. Wo ich denke, da laufen auch viele Sachen, die einfach toll sind und die hoffentlich Jugendliche unterstützen – sich zu bilden und sich zu entwickeln und einen Platz in der Gesellschaft einzunehmen... Orientierung bieten einfach. Und für

⁷⁶⁵ 70W8090P9297P9397PL9701PBLP05S345-409

⁷⁶⁶ 67W7576D8087C8793C9697BML0506R3-152

⁷⁶⁷ 67W7576D8087C8793C9697BML0506R800-805

⁷⁶⁸ 68W8386KO8691KD9600BPG05E971-981

das war das schon alles gut... Ja meine Eltern haben jetzt auf ihrem auf ihrem alten Hausdach einen Sonnenkollektor. Hätte ich auch nicht gedacht, dass das irgendwann einmal kommt.⁷⁶⁹

„Wir haben ja auch zur Jahresversammlung des Verbandes, da haben wir uns also nächtelang durchdiskutiert ob man den Antrag nun so stellen kann oder so oder ob man die Worte mit rein nimmt oder nicht. Aber ich fand das nie... also viele... es gab ja schon Leute, die das einfach nur dämlich fanden also (lacht) „meine Güte, diese Wortklauberei!“... aber für mich hat das Sinn gemacht, für mich hat das wirklich Sinn gemacht und auch so ein Gespür für Sprache zu bekommen und zu sehen, was das eigentlich für eine Wirkung hat und was was aussagt. Und auch mir klar zu werden, was will ich und in was für einer Welt will ich leben und dafür setz' ich mich ein, das hat mich schon... also das war wirklich unter dem Gesichtspunkt die beste Schule und das war auch so mit, was mich schon bestärkt hat, dass ich mir dachte, ja ich will eigentlich immer so in irgendeiner Form, in so was aktiv sein.⁷⁷⁰“

„Also ich (habe) jetzt in meinem Jugendverband... auch im BDKJ verschiedene Formen kennen gelernt, wie man zu einer Meinung kommen kann und wie man sich die bildet und wie man auch... durch Arbeitsgruppen... aber auch durch Konsensdiskussionen und so weiter... also wirklich zu guten Beschlüssen auch kommen kann.⁷⁷¹“

Die politische Arbeit in den Verbänden wird als Form der Beteiligung und Gesellschaftsgestaltung erlebt. Jugendliche übernehmen in der politischen Arbeit selbst Verantwortung und entwickeln alternative Ideen, wie sie sich Gesellschaft und Politik vorstellen.

„Und dass es auch vollkommen o.k. ist, weil gestalten ist ja etwas Positives. Also es macht ja keinen Sinn nur andere anzuklagen dafür, dass sie... ihre Macht missbrauchen, weil man selber nicht bereit ist, auch Macht und Verantwortung zu übernehmen um selber Dinge alternativ zu gestalten. Also das war mir persönlich, muss ich sagen auch immer... sehr wichtiges. War vielleicht auch der Grund warum ich... sagen wir mal in den Politikbereich gegangen bin. Also ich fand es schon immer auch als Jugendliche schwierig, wenn Leute nur über Verhältnisse sich beklagen. Also es war für mich schon immer klar, ich kann mich nur dann beklagen, wenn ich sozusagen alles versucht habe was in meinen Möglichkeiten steht um Dinge zu ändern.“⁷⁷²

Geblichen ist allen ein grundsätzliches politisches Interesse und der Wunsch gesellschaftliche Prozesse mit zu gestalten.

„Ich glaube dieses Interesse geweckt, also dass ein Interesse bei mir geweckt worden ist, mich da politisch rein zu begeben, dass ist das Wesentliche und das erlebe ich heute auch noch. Wenn irgendetwas ist, dann nehme ich gerne den roten Faden auf und frage mich das und folge dem hinterher: Warum ist das so und wie ist das so und hätte ich es gerne anders und gibt es da nicht Möglichkeiten? Und da merke ich auch, da kann ich dann echt Energien entwickeln von au ja wie setzt man das jetzt um und... ich glaube, das ist schon so etwas Grundsätzliches, was der Jugendverband da bei mir verankert hat oder ermöglicht hat, sagen wir mal so... Und das wäre auch etwas, was ich gerne weitergeben mag, dass man einfach so ein Interesse hat und die Verantwortung für sein Leben einfach übernimmt... wirklich übernimmt und schaut: Was bin ich für jemand und will ich das und wie verhalte ich mich überhaupt? und .. so und das nicht abgibt and irgendwelche Fernsehsendungen und Eltern und andere Suchtgeschichten... also wirklich, dass man sein Leben in die Hand nimmt, das hat mir ganz toll an diesem Jugendverband gefallen.“⁷⁷³

Bei manchen Frauen wird aber auch deutlich, dass politische Arbeit einen Rahmen benötigt. Sie bedauern, dass sie sich zwar weiterhin für Politik interessieren, aber sehr selten an der Umsetzung ihrer Ideen arbeiten oder sich wieder mit anderen zusammenschließen um in politischen Zusammenhängen oder in Aktionen etwas zu bewegen.

⁷⁶⁹ 68W8386KO8691KD9600BPG05E960-967

⁷⁷⁰ 67W7879SCH8590JG9599BASCH04P369-379

⁷⁷¹ 67W7879SCH8590JG9599BASCH04P626-629

⁷⁷² 70W8090P9297P9397PL9701PBLP05S103-111

⁷⁷³ 67W7576D8087C8793C9697BML0506R815-829

3.5. Bedeutung des Engagements für die eigene Lebensplanung

Während der Unterpunkt „Bedeutung für die eigene Persönlichkeitsentwicklung“ eher den Blick in die Vergangenheit gerichtet hat und diese in ihrer Bedeutung für die Gegenwart bewertete, soll nun der Blick auf die Gegenwart und die Zukunft gerichtet werden. Wie leben die Frauen jetzt, welche Erfahrungen und Werte wirken aus der Jugendverbandsarbeitszeit weiter, was wollen sie heute in verschiedenen Bereichen umsetzen und verwirklichen.

3.5.1. Relevante Werte für die weitere Lebensplanung

Persönlicher Lebensstil und gesellschaftliche Perspektiven

Ein großer Idealismus lässt sich bei einem Teil der Frauen auch heute noch feststellen. Ein einfacher Lebensstil, soziale Gerechtigkeit, den eigenen Idealen folgen, gehört immer noch zu ihren Grundeinstellungen.

„... und .. das war schon maßgeblich auch von meinem Jugendverband beeinflusst glaube ich, also diese... linkspolitisch orientierte... Meinung und Werthaltung... bei uns der Jugendverband war glaube ich auch sehr links eingestellt und dadurch... hat mich das wohl ziemlich mit beeinflusst.“⁷⁷⁴

„... ja und auch wie ich sonst halt so lebe... dass ich... halt die Sachen so lange anziehe bis sie halt aufgetragen sind... und ich halt immer eher sehr genügsam bin... ich lebe gerne in... WGs und... das ist halt auch so ein... alter Block wo ich gerade wohne. Wir haben halt eine Holzheizung und... also meine Familie würde da nie einziehen... Ist wirklich alles komplett heruntergekommen... und dementsprechend... funktionieren manche Dinge halt auch nicht und die Holzdielen sind halt dann nicht mehr neu und es ist kein Neubau und es zieht halt wie Hechtsuppe im Winter... und... das Badewasser ist nicht heiß das aus der Leitung kommt sondern man muss dann halt Wasser kochen dazu und... das stört mich halt alles nicht... Meine Familie würde einen Anfall kriegen, wenn sie da drin wohnen müsste... Aber das ist... einfach etwas anderes, genau da baue ich mir meine Regale selber zusammen und da würde aus meiner Familie auch keiner... draufkommen seine Regale selber zusammenzubauen. Da geht man eines kaufen ganz einfach und so Sachen also... Der Kommentar meiner Familie war, in... solch einer Bruchbude hast du ja noch nie gewohnt (lacht) seit der letzten Wohnung (lacht laut) Ich denke mir ja o.k. Ich finde es schön hier (lacht)... also da wohnen einfach drei supernette Leute mit... und das ist mir sauwichtig, mit denen wohne ich sehr sehr gerne zusammen... und von dem her ist das andere eigentlich so nebensächlich... mein Gott... damit arrangiert man sich dann schon, also... ja“⁷⁷⁵

Für die eigene persönliche Entwicklung wird neben dem starken Engagement nach außen auch die Auseinandersetzung mit sich selbst und das „nach Innen gehen“ entdeckt. Der Rückblick auf die Arbeit im Jugendverband ist von Zufriedenheit und Dankbarkeit geprägt, da die Zeit im Jugendverband als wichtig für die eigene Entwicklung und die Bewältigung persönlich schwieriger Situationen erlebt wurde.

„Da ist eine Menge passiert, also ich glaube für mich hat sich, nach dieser Phase, nach so einer ich würde mal sagen nach so einer politischen... für mich politische Phase, das ist natürlich sanft übergegangen, aber hat sich so was für mich persönlich angeschlossen, dass ich mich einfach viel mehr nach Innen gewandt habe und viel mehr geguckt habe. Und ich glaube die (Name) von damals, die gibt's heute... da gibt's noch was von der, aber da hat sich auch viel gewandelt... oder verfeinert, so würde ich das mal nennen und das finde ich irgendwie auch schön, also da gibt es bestimmt Sachen zu finden oder auch Charakterzüge und das war auch die ersten Jahre immer viel Reflexion von der Arbeit im Jugendverband, weil das war in der Zeit einfach mein Leben... ich glaube so muss man das wirklich sehen.“⁷⁷⁶

„Ja so einfach und eigentlich auch ganz glücklich, also dass ich das im Verhältnis zu manch anderen Menschen, die ich ja auch schon getroffen hab, so mit meinen Traumen oder Traumata oder was auch immer doch so gut leben kann, dass ich auch leben kann, und dass es mein Leben jetzt nicht komplett behindert. Also ein Stück Behinderung denke ich ist schon da, wenn ich das so auf der Paarbeziehungsebene sehe, da merke ich schon, dass das immer noch so ne ganz ganz große Rolle spielt, aber jetzt so für mich, so vom Gefühl her, dass ich ein

⁷⁷⁴ 80W9200KS9798KDR9800KDG06A1113-1166

⁷⁷⁵ 80W9200KS9798KDR9800KDG06A1113-1166

⁷⁷⁶ 68W8386KO8691KD9600BPG05E726-737

*autonomer Mensch bin, dass ich über mein Leben verfügen kann, über mein Leben bestimmen kann, habe ich so das Gefühl, bin ich absolut zufrieden.*⁷⁷⁷

Kritisch wird im Rückblick die „Grenzenlosigkeit“ des eigenen ehrenamtlichen Engagements bewertet, aber auch das „von anderen getrieben werden“ und nicht frei nach den eigenen Werten ausgewählt zu haben. Deshalb wird als ein Ziel für künftiges Engagement genannt, genauer wahrzunehmen, was gefordert ist, und sich die Frage zu stellen, ob das Engagementfeld wirklich aus eigenem Antrieb übernommen wird und den eigenen Anliegen entspricht.

*„Aber jetzt so im Nachhinein halt noch mal gesehen, dass man sich wo reinstürzt. Ich glaube auch Leute, die jetzt immer von was angetrieben sind, die immer was machen müssen, ich glaube die wollen gar nicht so gucken was... wer sie denn sind und woher der Antrieb kommt oder dieser Motor, der sie dann so in Gang hält... Und ich finde das mittlerweile auch wertvoll so zu gucken was war denn eigentlich oder ist dieser Motor und noch mal neu zu bewerten und zu entscheiden, möchte ich davon wieder weitergetrieben werden oder gibt es auch so einen Punkt wo ich sage: ‚ach und jetzt stellen wir mal den Motor ab (lacht) jetzt hat er lange genug gerattert, jetzt darf er mal ein bisschen pausieren oder so‘... weil das finde ich (ist) die Freiheit, die ich jetzt gewonnen habe so in den letzten Jahren... da noch mal das zu... ja für mich zu bewerten und wahrzunehmen. Wobei ich schon glaub, wenn jetzt noch mal Felder kommen, wo mir Spaß machen und wo ich sag: wow, das ist jetzt für mein persönliches Interesse, dann mache ich auch das...“*⁷⁷⁸

Ein erneutes ehrenamtliches Engagement wird grundsätzlich positiv gesehen. Die Inhalte, die persönliche Geschichte und die eigenen („christlichen“) Werte stehen hierbei in einem sehr engen Zusammenhang. Oft knüpfen die Ideen, in welche Richtung und mit welchen Schwerpunkten ein Engagement aufgenommen werden könnte, unmittelbar an eigene Lebenserfahrungen an. Ehrenamtliches Engagement wird als interessante Form des „selbstorganisierten Lernens“ und als Raum der „Gestaltungsmacht“ gibt verstanden. Diese Gestaltungsmacht kann genützt werden, um für die Welt Perspektiven zu eröffnen, für Menschen Hilfe zu bieten oder um Veränderungen anzustoßen.

*„Obwohl ich schon wieder... das Bedürfnis hätte... wieder zu diesem Punkt von selbstorganisiertem Lernen... zurückzukommen, weil ich... im Moment merke, inhaltlich lerne ich überhaupt nichts Neues bei meiner Arbeit, also da fühle ich mich absolut unterfüttert und es gibt auch so Sachen also im Bereich der Umweltpolitik, wo ich gern mal wieder bestimmte Sachen besser wissen möchte.“ U.: Ist es das was, was dich an so einem verbandlichen Engagement wieder reizen täte? „Ja, ja genau... dann ist sicherlich noch mal die Frage, bei einem verbandlichen Engagement was ich halt jetzt erlebe, dadurch... dass ich Referentin bin, dass ich zwar indirekten Einfluss habe aber keinen direkten und ich vermisse das auch, dass ich direkten Einfluss habe.“ U.: Also so eine eigene Gestaltungsmacht? „Richtig, genau... Ja, ich könnte im Moment gar nicht mal so sagen, was das wäre. Aber so zum einen hatte ich wirklich gedacht, in letzter Zeit, also was mir wirklich abhanden geht, ist immer mehr so dieses Gefühl für eine gute Umweltpolitik... ich kann es nicht mehr einschätzen, was die da machen ob ich es nun gut finden oder schlecht finden soll oder ob ich sagen soll: ‚ja okay die betreiben die Politik der kleinen Schritte‘ oder müssten wir eigentlich mal wieder so richtig aufstehen und sagen: ‚Sag mal habt ihr eigentlich noch alle.‘ Ja so. Das fehlt mir. Und ich sehe halt, und ich denk halt, dass auch Umwelt, diese Umwelterfahrung mit meinem Leben doch einfach noch mal ein bisschen enger verknüpft ist, warum kann ich jetzt auch nicht so genau sagen, aber das empfinde ich einfach so, dass es für mich Thema ist... Was mich... erstaunlicher Weise so gar nicht... mehr reizt... ich eher weg komme... also ich könnte mir nicht mehr vorstellen mich eigentlich kirchlich zu engagieren. Also ich hab gemerkt, dass ich mich da unglaublich weit entfernt habe...“*⁷⁷⁹

U: Du hast ja vorher gesagt, du könntest dir vorstellen entwicklungspolitisch mal was zu machen, ehrenamtlich? „Ja, die sind relativ... die sind auch deutschlandweit organisiert z.B. mein Mitbewohner ist auch in einem Arbeitskreis...(der) aber zum Beispiel von der KHG... (ist). Und die treffen sich dann auch wieder mit Asyl-AKS oder so... In Deutschland gibt es ja verschiedene Projekte irgendwie so was. Und ich glaube so was könnte ich

⁷⁷⁷ 67W7879SCH8590JG9599BASCH04P495-506

⁷⁷⁸ 67W7576D8087C8793C9697BML0506R523-536

⁷⁷⁹ 67W7879SCH8590JG9599BASCH04P617-624

*mir sehr gut vorstellen irgendwie so. Also gerade weil ich jetzt selber noch mal ... selber nach (anderer Kontinent) gehe und es auch um entwicklungspolitische Sachen geht.*⁷⁸⁰

Da viele Frauen beruflich oder familiär sehr eingespannt sind, muss ein ehrenamtliches Engagement zur eigenen Lebenssituation passen. Sie können sie sich daher eher ein kurzfristigeres oder projektbezogenes Engagement vorstellen. Sie schließen aber nicht aus, dass sie sich bei einer veränderten Lebenssituation wieder in größerem Umfang engagieren würden.

U: Das einzige was ich noch fragen wollte ... ob du dir vorstellen könntest dich mal wieder irgendwo ehrenamtlich zu engagieren ...ob dies für dich überhaupt eine Perspektive ist? „...Also ich könnte mir gut das wieder vorstellen... Wobei das tatsächlich von den Rahmenbedingungen abhängt. Also im Moment könnte ich mir höchstens vorstellen so eine projektbezogene Geschichte zu machen oder so. Also was weiß ich es gründet sich eine Bürgerinitiative zur Erhaltung der X-Straße (ihre Wohnstraße) oder so irgendwas... Aber ich könnte mir's vorstellen wenn ich jetzt einfach mal in einer Lebenssituation bin, wo ... ja zum Beispiel wo ich Kinder habe oder wo ich einfach nicht mehr so stark jetzt durch Beruf... irgendwie eingespannt bin, wo ich schon Lust hätte mich wieder ehrenamtlich zu engagieren. Wo ich mir vorstellen könnte... was weiß ich zum Katholischen Frauenbund zu gehen oder auch mich in einen Stadtrat wählen zu lassen oder sonst wie. Also.. ich hab da ein sehr positives ... Grundverständnis. Ich finde Ehrenamt überhaupt gesellschaftlich wichtig... Aber es muss halt zur persönlichen Lebenssituation irgendwie passen oder es müssen der Zeitpunkt und das Projekt irgendwie stimmen. ...Als ich in die Diözesanleitung eingestiegen bin, ein bissl ... ausgeglichen (habe), was zu dem Zeitpunkt für mich beruflich einfach nicht stattgefunden hat, ja. Es war für mich so ein Entwicklungsfeld, das ich genutzt habe in der Zeit, wo ich jetzt wegen Studium... bestimmte Dinge nicht machen konnte...und das brauche ich im Moment nicht ja. Da... passiert so viel beruflich, dass ich mich nicht auch... nebenbei... in einem Verband engagieren muss. Aber es kann sicher sein, dass es mal wieder Lebensphasen gibt, wo ich mir Dinge, die ich jetzt vielleicht aus meiner beruflichen Situation nicht so holen kann, vielleicht über ein Ehrenamt hole. Und das finde ich eigentlich immer eine ganz gute Möglichkeit. Also dass man auch nicht alles in dem finden muss, wo man... Geld her kriegt..., sondern dass es auch schön ist wenn man bestimmte Dinge also bestimmte Themen in einer Form begleiten kann, ... die jetzt auch mehr Privatsache sind... ja.“ U: Also einfach um noch mal so ein anderes Feld zu haben und einen Ausgleich? „Ja genau... doch Ausgleich ist sicher der richtige Begriff.“⁷⁸¹

Alle Frauen äußern, dass ein grundlegendes Interesse an gesellschaftlichen Entwicklungen sie auch nach der Jugendverbandsarbeitszeit weiterhin begleitet. So werden die unterschiedlichsten gesellschaftlichen Themen und deren eigene Einschätzung in den Interviews thematisiert.

Spirituelle / Theologische / Kirchliche Perspektiven

Bei den kirchlichen bzw. religiösen Einstellungen zeichnet sich kein einheitliches Bild ab. Sehr kritische Frauen haben sich teilweise wieder angenähert; Frauen, denen das religiöse Engagement früher sehr wichtig war, nehmen eine größere Distanz ein oder haben sich ganz entfernt.

U: Also was ich dich noch fragen wollte. Du hast ja vorher schon ein bisschen was zu deinem Kirchenbild gesagt, dass sich das so verändert hat oder dann zu diesem Austritt geführt hat und hast dann so angedeutet, dass es sich jetzt auch wieder verändert hat oder... du's inzwischen auch wieder anders siehst wie damals. Vielleicht kannst du da noch mal was dazu sagen? „Also, das was ich zum Beispiel spüre, ist... dass ich zum Beispiel in die Kirche gehe oder in die Messe gehe und mich bestimmte Worte und Inhalte ergreifen richtiggehend oder berühren... Und dass ich dafür wieder offen bin. Was vielleicht... a bissel mit Geist zu umschreiben ist... manche Sachen sind Nostalgie aber manche Sachen sprechen mich wirklich an, ich sag mal von der Botschaft Jesu. Und gleichzeitig... wie ich erst unlängst wieder bei dieser Firmung war... was auch immer noch transportiert wird von bestimmten Pfarrern, das ist einfach unglaublich, dass so was 2004 noch öffentlich jemand sagen darf. Also das der ja wirklich in der Firmung... wirklich sagt, es gibt noch so viele Ungläubige auf dieser Welt und die Kinder sollen ausziehen, um die ganzen Ungläubigen zu bekehren, da gibt's bis ans Ende der Welt noch sehr viele. Und das meint der ganz im Ernst... und da merke, ich da kann ich... bei aller intellektuellen und auch sonstigen Anstrengung keine Metaebene finden, die ich gut finde. Da bin ich wirklich sehr bemüht, aber da hört's bei mir irgendwie auf, ja... Oder... dass man den Kindern sagt, die müssen jeden Sonntag in die Kirche

⁷⁸⁰ 80W9200KS9798KDR9800KDG06A1618-1627

⁷⁸¹ 70W8090P9297P9397PL9701PBLP05S1254-1305

gehen, für was dies wichtig ist, ja. Und wo ich mir denke, und er will von den Kindern Sachen, und es sind wirklich auch noch Kinder auf der Schwelle zum Erwachsenwerden... und er sagt ihnen aber nicht... das denke ich mir, da müsstest du Pfarrer oder Kirche... Menschen begleiten, was eigentlich für mich Seelsorge wäre... der müsstest du den Kindern sagen, wie sie's erreichen, wie geht's, wie können sie es üben, wie können sie es machen, wie können sie es kriegen, das was sie brauchen, wie können sie sich bilden, wie können sie sich entwickeln. Das wäre für mich die Aufgabe. Und das machen sie einfach nicht. Und... das kann ich einfach unemotionaler sehen. Also ich kann es einfach sehen was die für'n Quark rausreden und was eigentlich die Botschaft Jesu wäre und bedeuten könnte für uns Menschen und was die an Gehalt hat. Und das habe ich früher in einen Topf geschmissen und das mache ich jetzt nicht mehr.⁷⁸²

U: Wo ziehst du Kraft raus, es ist ja auch recht kraftaufwändig was du da machst? „... ich glaube so aus meiner Familie, aus der Beziehung mit (Name Ehemann) und (Name Kind) und auch hier (Eltern, Großeltern, Geschwister) so. Ich glaube, dass ich schon auch mittlerweile mehr und mehr so dieses Transzendente ist, das wichtig ist, ...wo ich für mich Kraft raus ziehe... vielleicht mehr als jetzt vor zwei drei Jahren, aber das ist mehr so im Prozess gerade auch...Also ich erlebe das wieder neu und es ist gleichzeitig auch alt. Also es ist so, dass ich gerne einfach mal am Sonntag in die Messe gehe auch, was ich ja über Jahre nicht so gemacht habe, dann ... das erinnert mich dann auch wieder so ein bisschen an meine Kindheit zum Einen, also wo man das einfach so selbstverständlich gemacht hat... jeden Sonntag...und das tut mir aber auch gut und ... Kraft rausziehen.... ja auch so aus der Beziehung zu Freunden, die ich gerne hab ...“⁷⁸³

„Also ich bin jetzt im Moment auch eher in so einer Phase wo ich sagen muss o. k. Ich merke wenn ich mal in die Kirche gehe, dass ich plötzlich ein bisschen einfach so Befremdungserscheinungen entwickle oder so. Aber .. ich habe so ein gewisses positives Grundverständnis für Kirche und Religion aus der Jugendarbeit mitgenommen. Aber das liegt sicher daran, weil wir kein besonders amtskirchentreuer Verband waren, sondern weil bei uns einfach... Formen von Religiosität Platz gefunden haben, die ... also die ich unheimlich angenehm fand. Also .. zum einen mehr so Meditationsgeschichten, auch teilweise, was weiß ich, auch so Auseinandersetzungen jetzt eher so mit Befreiungstheologie, also ... Wir hatten einfach, also ich sag's jetzt mal ein bisschen blöd, eher so'n ... wir waren so eher eine linke Truppe innerhalb der katholischen Kirche. Und gleichzeitig auch so dieses Frauenverständnis. Ich meine das sind ja alles Dinge, die man so jetzt in der klassischen katholischen Liturgie...nicht sofort im Mainstream findet, ja. Wir sind da schon so eine Randgruppe gewesen. Aber ich fand das für mich unheimlich positiv. Und ich glaube, dass sich das schon als Grundverständnis für Kirche seither mit mir trage.“⁷⁸⁴

Deutlich wird, dass keine der zehn interviewten Frauen große kirchenpolitische Veränderungsmöglichkeiten sieht. Nur eine benennt die Pfarrgemeinde als möglichen Ort für ein ehrenamtliches Engagement, andere nennen einen kirchlichen Erwachsenenverband. Viele Aussagen gehen von einer Stagnation des „Systems Kirche“ aus und trauen der Institution wenig Entwicklungsmöglichkeiten zu. Deutlich wird aber auch, dass die in der Jugendarbeit gemachten positiven Erfahrungen mit Spiritualität, Religion und Kirche auch weiterhin zu einem positiven Grundverständnis beitragen, das trotz der Kritik an verschiedenen Themen und Entwicklungen bestehen bleibt. Bedauert werden die Diskrepanz zwischen Botschaft und Wirklichkeit sowie die Ausgrenzungsmechanismen gegenüber Menschen, die sich nicht normenkonform oder unkritisch verhalten.

„... und jetzt denke ich, es gibt viele Teile in dieser Kirche und manche Teile möchte ich gerne wahrnehmen und dabei sein und manche Teile gehen mir mittlerweile echt ziemlich auf den Nerv und da habe ich auch gar keine Lust mehr also... so mit Frauenordination oder... also wo ich so merk, das ist so ein ewiges Thema und das kommt eh net und da ist die Kirche ziemlich... also die Strukturen sehr knöchrig, ja... oder wie mit Evangelischen oder Katholischen umgegangen wird, also wo ich einfach denke es gibt viele heiße Eisen und mittlerweile habe ich keine Lust mehr mich da auch reinzuhängen und da... federführend mich für irgendwas zu... oder überhaupt mich stark zu machen. Also das hat sich jetzt ziemlich dahingehend geändert, aber ich weiß einfach, dass es viele gute Leute gibt in der Kirche oder dass es da engagierte Christinnen und Christen gibt, aber mit der Amtskirche da merke ich gerade, das motiviert mich nicht mehr so. Also dass ich jetzt sag okay ich engagiere mich in meiner Pfarrei und mache da dies und jenes, das müsste dann irgendwie gut passen zu meiner Lebenssituation, also wie jetzt Kinderkirche oder so was. Wo ich dann sage einen Ausschnitt mache ich wieder

⁷⁸² 68W8386KO8691KD9600BPG05E1050-1084

⁷⁸³ 73W88KLO9497KLD9903KB0305KWB04CH901-912

⁷⁸⁴ 70W8090P9297P9397PL9701PBLP05S684-701

mit, aber jetzt so politisch mich zu engagieren, da merke ich, das hat sich jetzt echt gedämpft, sag ich mal oder gebremst nach so vielen Jahren... nach elf Jahren katholische Mitarbeit oder Arbeit... sagen wir mal so... Vielleicht auch weil man merkt, dass sich so wenig bewegt, man hat mal wieder ein bisschen was erreicht und dann kommt wieder eine neue Richtung daher und dann geht es wieder in eine andere... oder es entwickelt sich wieder zurück, wo ich mir denke ach schad.. irgendwie glaube ich nicht, dass die Frauen mal wirklich gleichberechtigt sein können.⁷⁸⁵

„...ich finde es wichtig, dass es so was gibt wie Kirche, selbst wenn man sich noch so viel dran reibt. Aber ich finde es ah... auch wichtig, dass nicht alles in irgendwie kleine Sekten zerfällt sondern dass es ein großes Haus gibt, in dem ... zum einen viele verschiedene Ideen Platz haben und die aber auch eine Macht darstellt. Also zum Beispiel das letzte wo ich mich gefreut habe, dass ich nicht ausgetreten bin war beim Irakkrieg. Also das war so mein... wieder so so'n Punkt, wo ich mir gedacht habe, hey Klasse, dass ausgerechnet jemand wie der Papst sich hinstellen kann. Wo sozusagen auch klar ist, es ist nicht irgendeiner, sondern es ist halt der Papst, ja. Also, wenn mich dann auch bei irgendwelchen Homosexuellen-Enzyklika's und Frauengeschichten und so wo ich mir denke, oh Gott, ich weiß gar nicht wie oft ich austreten müsste um das sozusagen irgendwie zu kompensieren. Irgendwann hat man auch den Punkt verpasst. Ja ich meine, wenn du ausgetreten bist, dann ist dein Protest ja auch sozusagen auch wirkungslos, weil...mein Gott. Aber...das fand ich jedenfalls grundsätzlich wieder mal was sehr Beruhigendes.“ U: Was sind dann, neben sozialer Gerechtigkeit so positive Punkte, wo du sagst ja, das wäre mir wichtig? Oder was sind so negative Punkte wo du sagst, das finde ich eher abstoßend? „Ja, also für mich ist es immer ein Unterschied zwischen dem wie ich... Also vielleicht dazu gesagt. Ich habe das Glück gehabt, dass ich auch im Religionsunterricht relativ aufgeschlossene Pfarrer hatte. Also ich bin... in meiner kirchlichen Sozialisation zum Glück immer auf irgendwelche Pfarrer oder Gruppen gestoßen, die finde ich ein sehr progressives Religionsverständnis hatten. Seien dies jetzt Leute wie der Pfarrer X bei uns als (geistliche Begleitung)... oder vorher der Pfarrer bei uns in der Pfarrei in Z.... also das was so an Ideen gut da ist oder so wie ich's verstehe, das finde ich nach wie vor sehr positiv, das ist für mich einerseits diese soziale Gerechtigkeit. Dann zum einen so auch... so dieses grundsätzliche positive Menschenbild. Also sprich, dass jeder seinen Wert hat egal wie er drauf ist. Also dass auch die Art wie man mit Menschen umgeht davon geprägt ist, dass es da keine Menschen erster oder zweiter Klasse gibt oder so. Ahm ... was wäre mir jetzt noch wichtig? ... Ja gut ich meine Bewahrung der Schöpfung ist immer so'n Schlagwort, aber das ist für mich natürlich auch was für mich letztlich dann auch...ein Stück weit Schnittmenge zur Politik ist. Was mich eher stört an der Kirche ist... ah das... dieses Rigorose und das Abwerten von anderen Meinungen. Also das ist eigentlich ... im Prinzip genau das Gegenteil von dem, wie ich die Botschaft verstehe. Also einerseits dieses Befreiende und so... diese grundsätzlich ... liebende Toleranz so ja also. Und dann aber gleichzeitig so dieses Amtskirchenverständnis, dass man einfach... Frauen dafür verdammen kann, dass sie abtreiben, ...dass man Schwule dafür verdammen kann, dass sie nicht so leben wie der Papst sich das vorstellt, ja. Also das bring ich dann irgendwie nicht zusammen... so... Aber das war für mich jetzt nicht wirklich ein Problem. Also ich habe sozusagen meine Mitgliedschaft in der Kirche... oder so oder mein grundsätzlich positives Verhältnis zu Kirche nicht davon abhängig gemacht, was jetzt sozusagen das... im Moment grad jetzt... der Sittenkodex ist oder so. Also ich wäre jetzt sicher nicht wegen dem Kardinal Meisner in der Kirche oder so. Und manchmal denke ich mir auch, ich weiß gar nicht ob ich da vielleicht ein bissl zu rosarot von der Jugendarbeit bin, ja, ob ich manchmal nicht ein Kirchenverständnis habe, das sich überhaupt nicht mehr mit dem deckt was Kirche wirklich ist, ja. Aber... ich komm ganz gut klar damit so...Wobei ich ehrlich gesagt auch zu faul war mich über die katholische Kirche hinaus irgendwie umzuschauen, ob's was anderes gibt. Also das gebe ich ganz offen zu. Das... irgendwie also ich habe jetzt nie überlegt, ob ich lieber evangelisch sein wollte oder ob ich Buddhistin werden möchte oder sonst was. Dafür muss ich sagen, habe ich mich dann in dem... doch aufgehoben genug gefühlt so... Und wie gesagt, das ist vielleicht jetzt, klingt ein bisschen blöd, ist aber jetzt vielleicht dieser Machtaspekt, also habe ich ja vorher schon angedeutet. Ich finde es ganz spannend Teil einer Organisation zu sein, die im Zweifelsfall auch die Schlagkraft hätte sich für diese Dinge einzusetzen. Und das hat halt irgendeine evangelikale Befreiungskirche im mittleren Westen der USA halt so nicht. Und wie gesagt das ist glaube ich... deckt sich mit dem was ich vorher sagt. Mir ist es schon auch wichtig, dass es sozusagen hinter der Idee die die Durchsetzungsmacht gibt. Ja auch irgendwie... dass dies Realität werden kann.“⁷⁸⁶

„Und... dass sie einfach... wie machtlos oder hilflos sie auch Menschen, die viele Sachen gute Sachen zu sagen haben, ausschließen, ausgrenzen, ob Drewermann oder Willigis Jäger oder... sonst irgendjemanden... wo ich

⁷⁸⁵ 67W7576D8087C8793C9697BML0506R306-330

⁷⁸⁶ 70W8090P9297P9397PL9701PBLP05S717-884

jetzt merke, gerade beim Drewermann wenn ich den immer wieder höre, wo ich merke, der liebt eigentlich seine Heimat und ist verzweifelt wie ein Ertrinkender mit seiner brillanten Intelligenz versucht er diese Dinge näher zu bringen. Und der wird einfach... wusch kriegt er eine drauf.⁷⁸⁷

„Also ich habe da wieder eher zur Kirche einen Zugang gefunden ...Also bestimmte Sachen nerven mich, oder die regen mich auf, oder die finde ich einfach immer noch nicht gut. Aber ich glaube ich habe einfach auch noch einmal eine andere Kirche kennen gelernt so... in Lateinamerika, das war halt so ganz gut“ U: Was sind dann so Sachen, die dich aufregen? „(räuspert sich) Viel Priestergehabe, oder der Fakt, dass Frauen keine Priester werden können ...das, was man so in Messen miterlebt, dass dann wenn Priester da sind...müssen ja auch alle zelebrieren und dann ist das so eine Männershow ... ja das Gehabe halt von den Priestern und damit von der offiziellen Kirche ...wo Laien im Prinzip ein bisschen abgefackelt werden, oder abgetakelt werden so, immer die Unkompetenten zu sein... und wo die auch immer so eine Hierarchie aufbauen... Der Vatikan immer wieder mit dem was er so sagt... kann einen manchmal nerven, ja ... auch schade, dass so wenig Innovation da ist, so wenig progressives Weiterdenken und eher wieder so ein bisschen ein Rückfallen in alte Formen... U: Erlebst du das auf (Ebene des Verbandes) auch so? „...also es gibt Unterschiede. In manchen lateinamerikanischen Bewegungen oder in der französischen Bewegung z. B ist so ein Kirchenverständnis da, das sehr so... aus dem zweiten Vatikanischen Konzil raus und das Verständnis ist da sehr präsent noch. Und in vielen Anderen ist es gar nicht mehr so präsent und von daher ist... es unterschiedlich. Auf (Ebene des Verbandes) muss man sich halt die (Ebene des Verbandes)Seelsorger ziehen, finde ich, damit die das auch so sind...“ U: Wie ziehst du die dann? „...halt dann einfach deutlich zu machen, wir sind auf einer Ebene, also ich lasse mir da nichts von dir sagen, wir können miteinander diskutieren, aber wir müssen erst mal diskutieren oder so... Mit dem (Name Priester) war das jetzt auch gar nicht so notwendig.“⁷⁸⁸

Verbunden ist diese Distanz auch mit einer kritischen Auseinandersetzung zu den übermittelten Glaubenstraditionen. Das kritische Nachdenken findet allerdings vor allem im Freundeskreis oder anderen Lebenszusammenhängen außerhalb von kirchlichen Strukturen statt. Gelingt es nicht für sich selbst neue auch intellektuell begründbare Zugänge und Antworten zu finden, führt diese Entwicklung zur inneren Distanz (teilweise auch gegenüber zentralen Glaubensaussagen).

„Ach nee, das kann schon sein, aber ich würde das weiter fassen. Also ich hab' halt... ich sag mal die erweiterte Form davon in den Philosophiestunden gehabt, also ich würde sicherlich nicht mehr nur noch die Bibel diskutieren wollen, also überhaupt nicht, aber so: Was mich so im Leben trägt und was ein Lebenskonzept sein kann und wie man Erfahrungen, die man im Leben macht ausdrücken kann... das würde ich schon machen. Das würde ich jeder Zeit wieder machen und gern auch.“ U.: So in diesem kirchlichen Bereich findest du das da auch... oder siehst wo du es finden könntest? „Nee, so... in der feministischen Theologie auch nicht... ich weiß jetzt gar nicht, wie ich das sagen soll, für mich ist das so nebensächlich ob nun Jesus ein besonderer Frauenfreund war oder nicht... das greift... für mich einfach irgendwie nicht mehr. Also das ist, wirklich so konkret auch auf diese Figur hin... ich weiß noch nicht, wo sich das hinentwickelt, also ich kann nur feststellen, dass sich das verändert und ich bin auch ein bisschen neugierig, wo' s dann letzten Endes sich hinentwickelt, aber ich merk so...dass mir so eine Glaubens- oder so eine Gottesvorstellung so konkret an einer Person, dass das für mich überhaupt nicht mehr passt. Ich weiß es nicht, ich komm nicht mehr mit.“⁷⁸⁹

„Wobei .. ähm ... (ich) so persönlich gerade eher nicht mehr dran glaube, dass es eigentlich einen Gott gibt, also aber... das ist halt einfach nur gerade meine ganz persönliche Einstellung...auch schon seit längerem aber... deswegen schätze ich trotzdem den Jugendverband mit ihrem Glauben...Sollen sie da mal weitermachen (lacht laut)...“ U: Hat dies irgendeinen Grund, dass du dich persönlich so entwickelt hast? „ Also gab jetzt nicht einschneidende Erlebnisse wo ich danach dann mir gedacht habe, nee da kann...also jetzt ist es gestorben irgendwie oder so ungefähr der Beweis dafür, dass es keinen Gott geben kann. Das überhaupt nicht... Ah also zum einen habe ich ...ja vielleicht doch auch mit beeinflusst (lacht).. ich habe dann mit Biologen zusammenge- wohnt irgendwann...Und das letzte Jahr halt sehr sehr intensiv, und wir haben ziemlich viel halt diskutiert... Und das hat natürlich schon beeinflusst... Und dann habe ich auf der anderen Seite wieder mit sehr sehr gläubigen Menschen diskutiert... und die konnten mich dann aber nicht davon überzeugen, dass es vielleicht doch irgendwie so wäre ... Und dann war ich im Sommer wandern mit einer Freundin und die glaubt auch nichts. Und wir haben Dürrenmatt gelesen... ein Buch über irgendwelche... Gedanken, die er so formuliert hat mal. Und dies ist

⁷⁸⁷ 68W8386KO8691KD9600BPG05E1085-1091

⁷⁸⁸ 73W88KLO9497KLD9903KB0305KWB04CH834-865

⁷⁸⁹ 67W7879SCH8590JG9599BASCH04P770-780

nach seinem Tod veröffentlicht worden und das haben wir gelesen... Und dann schreibt er über seinen Glauben und sein Weg zum Atheismus ...und wie er dies halt so für sich argumentiert.. und wie er nur zu dem Fazit kommen kann... Und das war ziemlich einleuchtend (lacht) ...Das hat das Ganze dann... noch so... diesen Weg, den ich dann so hingegangen bin irgendwie einfach noch... bestätigt... wobei es eigentlich ziemlich schade ist. Also wo man sich selber so was nimmt auch... aber wo ich gerade auch nicht... also wenn ich sagen würde öh ich möchte jetzt gerne glauben oder so oder Gott gibt's doch... würde ich mir glaube ich selber einfach mehr vormachen, so gerade von dem was ich denke...dass ich es wirklich hinterfragen könnte... Und dann hilft es mir eigentlich auch nichts. Also wenn ich es nicht hinterfragen kann kritische irgendwie, dann denke ich mir nee dann... kann's mir auch nicht helfen wenn ich gerade in einer Krise bin, weil dann ist es ja meistens so, dass man wieder anfängt ja wo soll das hinführen...Was kann mir jetzt weiterhelfen, irgendwo so. Und wo das dann einem wieder Kraft geben kann, so...⁴⁷⁹⁰

Groß ist die Sehnsucht, für sich selbst weiterhin eine Form der spirituellen Praxis im Alltag zu finden, da diese in der Verbandsarbeit gemachten Erfahrungen sehr wertgeschätzt und als große Lebensbereiche und Vertiefung erlebt wurden. Teilweise ist eine gewisse Hilflosigkeit und Ratlosigkeit spürbar wenn es darum geht, diese Sehnsucht konkret werden zu lassen. Eine enge Verknüpfung zwischen persönlichen Anliegen, gesellschaftspolitischen Zielen und der Spiritualität wird deutlich.

„Ich hab schon noch das Bedürfnis sozusagen ein wahrhaftiges Leben zu führen und schon auch jetzt so nochmals von... zu diesem Exerziengedanken noch mal hinzukommen und schon immer mein Leben zu überprüfen, ob das an meinen moralischen Maximen gesehen, ob das noch stimmig ist, so... Ob ich so wie ich mich fühle auch wirklich so lebe wie ich das gerne möchte und ob ich sehe, dass die Umwelt so wie sie um mich rum ist, so auch dazu geschaffen ist, beziehungsweise ob da politische Einflüsse da sind, die das immer kaputt machen oder nicht... Also insofern sehe ich mich schon noch als... jetzt nicht als total individuelles Ding, das da alleine vor sich hin lebt, in... nicht in Beziehung zu anderen oder so und es ist noch nicht mal so, dass ich... jetzt z.B. das Gefühl hätte ich wäre Atheistin oder so... also auch nicht, aber ich merk so... dass ich einfach... dass ich das Gefühl hab, dass meine unmittelbaren spirituellen Erfahrungen... und mein spirituelles Erleben, was ich ja durchaus für mich immer noch so habe, dass ich das nicht überein bringe, mit dem wie das die katholische Kirche definiert. Das ist einfach etwas, was ich für mich so lebe. Ich kann immer noch gut also z. B. mit Meditation, dass ist so für mich so eine Praxis, die ich ganz wohltuend und ganz heilsam... finde auch wenn ich's im Moment zu wenig mache, aber ich geh nicht in den Gottesdienst... ja, genau“⁴⁷⁹¹

... und wo ich das gerade erlebe, das ist noch in meiner Ausbildungsgruppe (therapeutische Ausbildung) zu den Leute habe ich noch so ein bisschen Kontakt und da ist es öfters so, wenn man sich dann so trifft, da gibt es dann so was wie, dass man miteinander singt und... was gestaltet und... Zeit hat und das erlebe ich auch so als ein spirituelles Moment... also da spielen dann nicht unbedingt Bibeltexte eine Rolle aber andere Texte und... ja das merke ich... da gibt es auch eine Sehnsucht noch, das hätte ich gerne noch ein bisschen vertiefter... So wie gesagt vor Ort finde ich das jetzt gerade nicht, aber selber kriege ich es gerade auch nicht so auf die Reihe... oder mal Zeit zu haben meinen eigenen Meditationsraum aufzusuchen, der noch nicht vorhanden ist. Aber halt so zu sagen, jetzt nehme ich mal ein Stündchen für mich, setze mich vor eine Blume hin, höre Musik gehe in mich und komme ein bisschen zur Ruhe weil... ich finde das schon.. eine Bereicherung so bei sich anzukommen... Also wirklich so die Gedanken loszulassen und wie... Wolken davon schweben zu lassen und zu merken man wird ruhig, still und kommt zu sich, also das ist... auch was vertiefendes... und ich merke auch, dass jetzt die Leute aus meinem Jugendverband so ein ähnliches Bild haben... von Spiritualität oder die jetzt mit Kirche oder christlich so was verbinden und das verbindet mich wieder mit den Menschen... wobei wir jetzt dann net in den Wald gehen oder in irgendeinem Raum mal so was gemeinsam machen... schade eigentlich, wäre mal so eine Idee... das noch mal so umzusetzen. Aber wo ich so gemerkt habe ... das wäre jetzt z.B. auch so eine Motivation gewesen wieder in einem kirchlichen Bereich zu arbeiten, weil ich mir denke, da hättest du halt noch mal die Möglichkeit neben deinem professionellen Handeln da auch noch mal... eine halbe Stunde oder viertel Stunde so was einzubauen, das fände ich halt noch mal total schön...“⁴⁷⁹²

U: Du hast vorher gesagt, dass Spiritualität dir auch sehr hilft oder du dies auch als stützend erlebst. Gibt's da Formen wo du sagst, ja die praktiziere ich auch oder die sind mir wichtig sie zu pflegen? „mhm... ja also (räuspern) ...Ich bin keine große Kirchgängerin... also bei mir zu Hause, wo ich wohne, in der Pfarrgemeinde. Mm

⁷⁹⁰ 80W9200KS9798KDR9800KDG06A1342-1383

⁷⁹¹ 67W7879SCH8590JG9599BASCH04P665-688

⁷⁹² 67W7576D8087C8793C9697BML0506R946-981

...weil ich ... (schnauft) ...weil ich einfach in (Name des Jugendverbandes) Gottesdienste erlebt habe, wo ich merke was einem das geben kann und dann so ein ganz gewöhnlicher Gemeindegottesdienst einfach für mich nicht das gleiche ist, ja... also wenn dann gehe ich in (Ortname), wo ich ursprünglich herkomme... Aber in meinem Wohnort, also in (Ortname) jetzt, höchstens zu einer ... zu einem Priester, den ich halt über (Name des Jugendverbandes) kenne, ja. Wo ich merke, das das gibt mir auch noch was... Ansonsten... ich weiß nicht genau, wie ich es ausdrücken soll. Ich glaube schon, dass ich ziemlich viel im Gespräch mit Gott bin. Das klingt jetzt ein bisschen blöd, aber... wenn ich so versuche ... also wenn ich vor etwas Angst habe oder so ja, dass mir da irgendwie das... mm... oh, das kann ich ganz schwer ausdrücken... Ja es geht dann so in's Zwiegespräch so ... ja, wie wie beten aber ohne formelle Gebete. Ja so... Lieber Gott ich weiß jetzt nicht, was ich jetzt machen soll. So in die Richtung. Oder: Oh ich habe jetzt Schiss. Also .. also als ob ich mit jemanden sprechen würde. Und ich merke, dass mir das einfach gut tut.“ U: Also so ein ganz persönliches Gebet mit deiner ganz persönlichen Not ? „Genau... oder auch Dank. Also Dank ist so... wo ich merke da... das kommt oft vor, dass ich sage, danke das ist, tut jetzt einfach nur gut, ja. Also... mm dass mir das jetzt passiert ist oder dass dies jetzt so läuft und so ... Und das sind jetzt halt so Zwiegespräche, die passieren halt jetzt an bestimmten Zeitpunkten. Also ich bin jetzt nicht jemand der abends betend im Bett liegt oder so. Sondern das... ist halt so im Bewusstsein und... passiert halt so.“ U: Das ist dann eher so zwischendurch im Alltag? „Ja ja ...Aber da einfach regelmäßig. Also ich merke, dass da einfach was da ist. Ja und an so bestimmten bewusst gewählten Formen geht's mir so, dass es mir tut gut tut einfach bissl zu meditieren, mich hinzulegen, zur Ruhe zu kommen, dieses...würde ich jetzt auch als spirituelle Form bezeichnen... dies zurückziehen in sich selber, Kraft tanken, auftanken ... das tut mir gut... Ja ich merke dass das...Also ich finde so Formalia-Gebete eher immer ein bisschen... leer“⁷⁹³

Die unterschiedlichen Facetten des kirchlichen Engagements können wieder differenzierter gesehen werden. Es wird deutlich, dass gewisse Formen des Engagements nach wie vor geschätzt werden und die Kirche differenziert gesehen werden kann. Ein Engagement müsste inhaltlich, strukturell und von den jeweiligen Rahmenbedingungen gut mit der eigenen Lebenssituation zu verknüpfen sein, damit es angestrebt würde.

„Den Frauenbund habe ich früher ehrlich gesagt lächerlich gefunden mit der blöden „Frau im Leben“ die meine Mama immer gehabt hat oder irgendwie so was... und ich sehe mittlerweile, was die machen und was die Gutes tun und wie viele Frauen die erreichen, also so was, das sehe ich einfach und ich glaube, ich sehe viele Sachen viel mehr in ihrer Ganzheit und muss es nicht mehr so ablehnen und kann vor allem den Inhalt, der für mich bedeutend ist wieder nutzen oder nehmen oder sehen und das ist für mich mehr... mehr denn je. Und... denke ich... da mit drin bin oder nicht, also das... eine ist für mich wichtig. Und ich glaube ich habe den Kirchenaustritt gebraucht, die Distanz gebraucht um wieder an dies hinzukommen, was eigentlich wichtig ist...“⁷⁹⁴

„Oder ich merke es jetzt dadurch, dass unsere Kinder nicht in einem katholischen Kindergarten sind, wo da eben auch nicht solche Sachen (Anm.: Spiritualität) eine Rolle spielen, das finde ich auch schade... Solche Jahreszeiten und solche Feste... da noch mal Platz zu haben, das finde ich wichtig... Also ich bin da schon geprägt, ich kann jetzt nicht sagen, das ist jetzt weg... Sondern eher, da gibt es so eine kleine Sehnsucht, das noch mal wieder zu vertiefen und vielleicht finde ich ja auch ein Feld also jetzt so... in meiner spätem Arbeitsstelle oder vielleicht auch ehrenamtlich.“⁷⁹⁵

Teilweise wird auch die Sehnsucht geäußert in irgendeinem Bereich der „Kirche“ wieder einen eigenen Platz zu finden. Sie können sich auch in begrenztem Rahmen ein zukünftiges Engagement in einem für sie passenden Bereich wieder vorstellen. Allerdings sehen die meisten Frauen nicht wo dieser sein könnte. Deutlich wird, dass die Zugänge oft auch von den eigenen Beteiligungsmöglichkeiten abhängen. Frauen, die in den letzten Jahren aus beruflichen Gründen sehr oft den Wohnort gewechselt haben oder berufliche eine sehr hohe Mobilität aufweisen, fanden keine Anknüpfungspunkte und keine „Räume“ der Beheimatung in Gruppen, Gemeinden oder anderen christlich bzw. kirchlich orientierten Zusammenhängen. Auch die Themen, die sie gerade beschäftigen, kommen ihres Erachtens in den meisten Gemeinden und Gruppen nicht vor. Deshalb richtet sich der Blick auf andere Formen des En-

⁷⁹³ 70 W7989KO9193KDA9399KDD0007KLJ05C885-889

⁷⁹⁴ 68W8386KO8691KD9600BPG05E1094-1103

⁷⁹⁵ 67W7576D8087C8793C9697BML0506R946-981

gagements z.B. in der Umweltbewegung oder im psychologischen Bereich. Es wird deutlich, dass die ungeklärte Frage der Beteiligung von Frauen an Leitung in der Kirche sehr kritisch gesehen wird und zu einer inneren Emigration führen kann.

3.5.2. Motivation zur Übernahme von Leitungsfunktionen durch das Ehrenamt

Nicht automatisch motivieren die Erfahrungen aus dem Jugendverband zur Übernahme weiterer Leitungsfunktionen, teilweise ist sogar das Gegenteil der Fall. Deutlich wird, dass alle Frauen eine klare Vorstellung haben, was in einer Leitungsfunktion gefordert wäre. Einige Frauen können sich aufgrund dieser Erfahrungen eine Leitungsfunktion in beruflichen Zusammenhängen vorstellen, andere entscheiden sich bewusst für andere Optionen. Es lassen sich vier verschiedenen Argumentationen unterscheiden:

Für die einen ist eine Leitungsaufgabe reizvoll, sie qualifizieren sich bereits beruflich weiter und streben auf Dauer eine verantwortlichere berufliche Position an. Die Erfahrungen aus der Leitungsfunktion im Jugendverband haben das Zutrauen in die eigenen Fähigkeiten gestärkt und helfen ihnen die angestrebte Aufgabe realistisch einzuschätzen.

„Beruflich ..beruflich würde ich mir wünschen. Ich hätte gerne einen Job im mittleren Management mit einem übersehbaren Aufgabenbereich... mit einem guten Team, hätte gern Leitungsverantwortung... ja, gut dann so mittelgut verdienen (lacht) ... Und beziehungsstechnisch glaube ich hätte ich da gerne so ne... gute unterstützende Beziehung ... die nicht allzu eng ist ... also nicht einengend.“ U: Planst du dann strategisch da hinzukommen oder lässt du das jetzt auf dich zukommen? „Ich habe bisher immer die Erfahrung gemacht, dass zum einen wenn irgendwo eine Tür zugegangen ist, woanders eine Tür aufgegangen ist...Und dass die Dinge gekommen sind zum richtigen Zeitpunkt. Ich glaube viele Dinge die mir im Leben passiert sind, die...auch Sachen wo's mir nicht gut ging, und ich war jetzt im November sehr krank und da ging's mir überhaupt nicht gut ... und ... da merke ich, dass ... kommt zum richtigen Zeitpunkt. ...Von daher gesehen bin ich guter Hoffnung, dass mir mein Häuschen mit zwei neuen Katzen auch zum richtigen Zeitpunkt über den Weg laufen...Karrieretechnisch plane ich natürlich schon ein bisschen ... Die ganzen anderen Sachen beziehungsstechnisch mei da kann ich nur schauen dass ich offen bleibe...“⁷⁹⁶

„Ich hab mehr geplant ...also ich (habe) eher noch mal gelernt von der Jugendverbandskarriere her gesehen meine berufliche Karriere zu planen, also das was ich jetzt hier... also was ich beruflich mache, das ist mir in diesem Sinne nicht einfach so zugefallen, sondern das ist dann wirklich ... sind Sachen, die ich sehr bewusst überlegt hab, dass ich das machen möchte und dass ich auch dahin möchte und diese Sachen auch erreichen möchte ... Und das verdanke ich aber auch... so diesem Satz ‚Erkenne dich selbst‘ und das konnte ich da (Jugendverband) erkennen und konnte auch noch mal meinen Fähigkeiten da einschätzen lernen und konnte aber auch dank der Frauenarbeit aber sagen, ja aber ich will vielleicht doch noch mal was anderes als nur in so einer pädagogischen Richtung arbeiten, ich will auch wirklich im Sinne von... schon Einfluss nehmen... also will ich Einfluss nehmen und auch an wichtigen Positionen sitzen sozusagen ...also, ja doch das hab ich schon.“⁷⁹⁷

„Ja, ansonsten halt' wie man mit Menschen umgeht, verschiedene Führungsstile, was man so alles lernt... also auch theoretisch... das hab ich natürlich auch alles mitgenommen, also ich denk mal wenn ich jetzt angenommen ich wäre jetzt Abteilungsleiterin in einer kleinen Abteilung... oder Geschäftsführerin von irgendeinem kleinen Unternehmen, dann profitiere ich dann unglaublich davon... Also wo kann man mehr gefahrlos so was üben... als dort... also und Erfahrungen machen... das auf jeden Fall. Also anders herum muss ich sagen, mir tun die Leute leid, die so was noch nie gemacht haben und dann in solchen Positionen landen und die dann dort auf irgendwelchen teuren Managerseminare irgendwas vermittelt kriegen müssen... Was ich schon feststelle ist, also ich bin jetzt schon seit einiger Zeit ein bisschen draußen ich würde mir manchmal wünschen so für's Berufsleben, dass es öfters solche Übungsmöglichkeiten gibt.“⁷⁹⁸

„Ich würde schon eher gern was Entwicklungspolitisches ...oder in der internationalen Zusammenarbeit machen wollen, grad oder irgendwie so Frauenprojekte...wenn ich mir was wünschen könnte. Ich kann mir aber einfach

⁷⁹⁶ 70 W7989KO9193KDA9399KDD0007KLJ05C1014-1033

⁷⁹⁷ 67W7879SCH8590JG9599BASCH04P1497-1508

⁷⁹⁸ 67W7879SCH8590JG9599BASCH04P1278-1321

auch vorstellen, dann in der Geschäftsführung von irgendeiner sozialen Organisation zu sein oder so. Egal, was.“⁷⁹⁹

Die zweite Gruppe traut sich eine Leitungsaufgabe zu und glaubt, dass sie Qualitäten für die Übernahme einer solchen Aufgabe hätte. Nach der extensiven Aufgabe als Leitung möchten die Frauen ihre Energie aber lieber in eine intensivere Form der Arbeit (z.B. in Beratungs- oder therapeutischen Zusammenhängen) investieren. Mehrere Frauen äußern, dass sie sich ab und zu einen Wechsel zwischen einer Leitungsaufgabe, die sehr viel Kommunikation, Koordination von verschiedenen Interessen und Motivation von MitarbeiterInnen erfordert, und einer intensiven inhaltlichen, wissenschaftlichen oder therapeutischen Arbeit wünschen, da für die unterschiedlichen Bereiche jeweils andere Fähigkeiten gefordert sind.

„U. So einer Leitungsfunktion reizt dich nicht mehr? „Nee überhaupt nicht, wo ich so richtig merke... ich habe das letzte Mal wieder so ein Inserat gelesen, da ging es auch um Qualitätsmanagement und das dann umzusetzen und da Leitung wahrzunehmen und so und wo ich grad so denke: Mein Gott diese vielen Ansprüche dann und diese vielen Leute und diese vielen Wünsche und Bedürfnisse, die da sind alle unter einen Hut zu bringen, ich weiß auch nicht, ich finde das momentan keine so reizvolle Aufgabe. Weil ich einfach gemerkt habe, wie viel Reibungsverluste das auch gegeben hat, so in einem größeren Verband tätig zu sein und dann doch wieder mit einzelnen Verbänden Reibungsflächen zu erzeugen und wo ich mir dann denke ja für was denn dann alles... also so. Da bin ich doch lieber mit jemand einzeln zusammen und dem taugt es oder es taugt ihm nicht und er kann ja oder nein sagen und muss nicht mit allen... Also wie gesagt noch mal so in verschiedenen Erwartungsfeldern und Angriffsfeldern und ah und in so vielschichtige Positionen sich zu begeben, das finde ich momentan nicht reizvoll, weil es sehr viel Energie kostet, die Leute auf einem guten Weg zu begegnen und mit denen auch respektvoll umzugehen und du wirst immer welche haben, die genau etwas anderes wollen als du und du musst als Leitung Dinge durchsetzen auch von Einrichtungen, die wollen auch ihre Ziele haben und ich finde da ist man so ein bisschen in einer Zwitterkonstellation, also so – du musst was durchsetzen von dem du vielleicht selber gar nicht so überzeugt bist und andere motivieren da mit zu machen und, ja... Ich glaube schon, dass ich da meine Fähigkeiten hätte, da so ein bisschen einen moderaten Weg zu gehen oder mit den Leuten das zu machen, aber ich merke mir selber taugt es nicht. Das ist, was ich vorher mit dieser persönlichen Freiheit gemeint habe. So... wo ich mir denke, ich täte lieber die Leute da unterstützen wo sie es gerade brauchen und nicht noch mal... ja was ihnen abzuverlangen, dass sie das dann doch machen was eine Einrichtung braucht oder so... ja ich bin grad ein bisschen auf diesem Stand dann... vielleicht kommt es mal, dass ich dann sage oh das... es täte mir Spaß machen, noch mal so für 20 Leute zuständig sein und das dann wahrzunehmen.“⁸⁰⁰

Einige Frauen vertreten ein „Mosaik-Persönlichkeitsbild“. Den Mosaikstein „Ausbau von Leitungskompetenzen“, als eine Seite ihrer Persönlichkeit, haben sie im Jugendverband bereits entfaltet. Jetzt wollen sie ihre Prioritäten anders setzen, sie möchten weitere Fähigkeiten, sozusagen als weitere „Mosaiksteine“ ihrer Persönlichkeit entwickeln.

„Das ist noch völlig unklar. Also was ich mir so vorgenommen habe ist, dann in den nächsten vier Jahren zu schauen, was sind wirklich meine Stärken und Schwächen, ja vor allem die Stärken und wo will ich dann weiterarbeiten oder dranbleiben und ja ...dann zu gucken. Ich möchte vielleicht noch eine Fortbildung machen und dann... Oder dann auch ganz was anderes zu machen. Ich hätte auch Lust mal was mit meinen Händen zu machen, statt immer nur mit dem Kopf.“ U: Was täte dich da reizen? „Mei, Ich habe immer mal die Idee, ich mache eine Töpferlehre zum Beispiel. Das sind einfach ein wenig himmelspinstige Sachen, die ich mir ...wofür ich mir in den nächsten vier Jahren ein bisschen Zeit nehmen will, dem nachzugehen und (zu) schauen, ist es realistisch und kann man das wirklich machen und kann man damit Geld verdienen und so.“⁸⁰¹

Wenige attraktiv wirken auch die mit Leitungsfunktionen verbundenen Einsamkeits- und Konkurrenzsituationen. Mehrere Frauen äußern, dass sie eine Leitungsfunktion in ständiger Konkurrenz zu anderen als Dauerzustand nicht erstrebenswert angesehen. Es zeigt sich an diesen Äußerungen, dass die meisten Frauen sich mit Konkurrenz und Abgrenzung zu anderen schwer tun. Ihr Bild von Leitung geht vom

⁷⁹⁹ 73W88KLO9497KLD9903KB0305KWB04CH725-731

⁸⁰⁰ 67W7576D8087C8793C9697BML0506R886-924

⁸⁰¹ 73W88KLO9497KLD9903KB0305KWB04CH699-710

Ideal aus, dass alle gemeinsam an einem Strang ziehen, da sie das häufig im Verband so erlebt haben. So verstandene Leitung kann sich auf die Inhalte und die Kommunikation konzentrieren und benötigt wenig Energie für die Repräsentation und Selbstprofilierung nach innen und außen.

„Wobei ich aber auch merke, das ist jetzt sozusagen einschränkend dazu - ich kann auch leichter führen, wenn ich das Gefühl habe, die Leute mögen mich... Und das ist ganz blöd. Es ist einerseits schön, ja, so, aber... man kann nicht immer voraussetzen, dass einen Mitarbeiter oder Leute, denen man was zu sagen hat, auch automatisch mögen müssen. Weil ich glaube es ist ein Grundbedürfnis... dass Menschen inklusive mir, dass man ab und zu über seine Chefs einfach schimpft. Das tut einfach gut, ja. ... Und ich glaube das muss man dann auch ertragen können, dass man einfach manchmal Dinge tut, die jetzt vielleicht auch richtig waren oder so, aber die jetzt einen gewissen Unwillen hervorrufen... Und dass man das dann sozusagen konsequent trotzdem umsetzt ist... ist auch nicht so meins. Aber ich weiß, dass es wichtig ist, nur der Punkt ist, also so lange es halt funktioniert, dass man das Gefühl hat o.k., man muss sich jetzt nicht auf persönliche Auseinandersetzungen einlassen oder man muss das jetzt nicht mit Konflikt einfordern, ist mir das natürlich auch lieber. Und wenn ich das Gefühl habe, also die Leute können auch gut damit und finden das auch o.k. was ich mache ja, das macht's mir auch leichter... Aber eben wie gesagt also für mich die Negativerfahrung mit dem Kollegen, wo ich einfach auch das Gefühl hatte da ist Hopfen und Malz verloren ja, dann muss ich einfach auch damit klarkommen, dass er mich wahrscheinlich genauso Scheiße findet wie ich ihn ja, so. Und das ist irgendwie... schwer zu verkraften. Also da hätte ich auch heute noch meine Probleme damit...“⁸⁰²

Viele Frauen sehen sich einerseits als Vorbilder für andere, da sie sich aufgrund der eigenen und der jugendverbandlichen Diskussionen zum Thema „Frauen in Leitungsfunktionen in der Gesellschaft“ auf den eingeschlagenen Weg gemacht haben. Andererseits wollen sie sich aber nicht in vorgefertigte Rollen und Klischees zwängen lassen und z.B. der Erwartung entsprechen, dass sie auf der Karriereleiter kontinuierlich aufsteigen müssen. Die geäußerten Meinungen zeigen, dass die Frauen eine gute „Work-life-balance“⁸⁰³ anstreben und nicht bereit sind für eine Karriere ihre persönlichen Anliegen zu opfern. Wie bei den Aussagen zum Ehrenamt wird auch hier deutlich, dass nicht die Leitungsfunktion an sich angestrebt wird, sondern der jeweilige Inhalt im Fordergrund steht. Ist die Leitungsfunktion förderlich um den gewünschten Inhalt voran zu bringen, können sich die Frauen auch wieder eine Leitungsfunktion vorstellen.

„Und ich muss auch ehrlich sagen, also so attraktiv ich das früher fand... so in der Jugendverbandsarbeit, wann man das jetzt eher ein bissl theoretisch mitkriegt, wie nett dies ist Leute zu führen und jetzt irgendwie Personalverantwortung zu haben und so... Ich bin mittlerweile gar nicht mehr so scharf drauf, muss ich sagen, also... Ist zwar einerseits blöd, ärgere ich mich manchmal, weil ich mir denke Mensch eigentlich schad drum, ja, wenn man sich dann so eher zurückzieht und sich denkt sollen anderen den Mist machen, ich mache lieber inhaltlich mein Ding... aber wenn ich mir jetzt vorstelle, ich müsste eine Abteilung mit 10 Leuten führen, wo auch diese 10 alle... Vollzeitstellen haben und... entsprechende Motivation und auch Ambitionen... Ich weiß nicht ob ich da so große Lust hätte und ob ich Lust hätte mir das anzutun. Also ob ich da noch so viel Spaß dran hätte, wie ich das vielleicht mit meiner Jugendarbeitseuphorie mal gehabt hätte. Das ist einerseits schade. Also finde ich jetzt eigentlich nicht gut, so als langfristige Erfahrung. Weil es sollte einen ja ein Stück weit motivieren mehr zu wollen oder so. Aber... ja also wie gesagt, mittlerweile denke ich mir manchmal, ich weiß nicht ob ich mir dies antun muss, ja, so... können ja auch andere machen. Vielleicht gibt's Dinge, die ich lieber tu', so.“ U: Liegt das dann an diesem... was du gerade gesagt hast... einsam zu werden mit solchen Entscheidungen? „Ja, doch ja also... ich finde das zwar total unprofessionell, aber es ist leider so. Also ich glaube tatsächlich, wenn man... wenn man ernsthaft und gut führen will, muss man auch für sich selber klar kriegen, dass man deswegen nicht unbedingt beliebt ist. Auf der anderen Seite, das habe ich ja selber eigentlich auch gemerkt, was weiß ich noch aus der Schulzeit heraus, also es sind nicht die Lehrer... unbedingt die beliebtesten, die die kumpelhaftesten sind oder so. Sondern es gehört schon auch dazu, dass man gewisse... ja Konsequenz und Respekt hat, ja. Aber es ist

⁸⁰² 70W8090P9297P9397PL9701PBLP05S422-615

⁸⁰³ Gertrud Höhler sieht das Thema der „Work-life-balance“ als wichtiges Zukunftsthema für Firmen und Organisationen. Ihres Erachtens kann der Übergang von der Industriegesellschaft zu den neuen Herausforderungen der heutigen Arbeitswelt nur durch eine gelungen Work-life-balance und die mit ihr verbundenen neuen Werte gelingen. Führungen müssen durch „Sinn-Management“ das Leben in die Arbeit zurückholen, denn nur so gelingt es nachhaltig MitarbeiterInnen zu motivieren und Vielfalt zu schützen. (Höhler: Die Sinn-Macher, Ullstein-Verlag 2004, S.281-297)

verdammt hart. Ja manchmal ist es einfach netter, sich mit den Schülern zu verbrüdern, als jetzt irgendwie auf die Einhaltung von Regeln zu achten oder zu strafen oder sonst was. Ja das ist ein total harter Job... Aber es ist wichtig. Und das wie gesagt, das ist auch das, wo ich glaub' was wichtig ist, wenn man führt. Dass man auch bereit ist so Dinge zu tun, ja. Und ich habe aber auf der anderen Seite für mich festgestellt, ich glaube ich wäre schon bereit das zu tun, aber ich weiß nicht ob ich da so Riesenspaß hätte. Also es ist einfach... Ja vielleicht liegt das auch daran, weil ich mir mittlerweile denke, ich hätte jetzt eh wieder mehr Lust auch inhaltlich zu arbeiten oder so. Also das ist ja auch nett. Ich meine man muss ja nicht immer in einer Position sein, wo man auch Personalverantwortung hat oder so. Man kann ja auch viel gestalten oder von dem umsetzen was man will, an einer anderen Stelle.⁸⁰⁴

U: So ein hauptamtliches Mandat, würde dich das interessieren? „Ich wüsste gerade keines, sagen wir mal so. Ich meine Bundesvorsitzende wäre rein theoretisch möglich von (Name des Jugendverbandes). Na gut, wenn ich jetzt viel Energie verwenden würde, könnte ich auch mal als Präsidentin vom BJR kandidieren, das würde auch gehen. Aber ich sehe so, das sind so Arbeitsfelder wo genau meine Kosten-Nutzen-Relation irgendwie ... weiß ich nicht. Ich glaube zwar, dass ich im Endeffekt im Ehrenamt mal gut soviel Energie, also jetzt proportional gesprochen, dafür, dass man auch noch nebenher sich irgendwie anderweitig sein Geld verdienen muss und da Energie reinbringen, aber... ich weiß nicht, ob ich Lust hätte...ja und ich glaube, das ist auch ein wesentlicher Aspekt, davon finanziell abhängig zu sein... Das ist das Eine... also ich bin gern jemand, der weiß, dass ich jeder Zeit gehen kann und ich weiß nicht... ich denke schon, dass es ein Stück weit, korrumpiert ist vielleicht übertrieben, aber die Skrupel erhöht, wenn man davon in irgendeiner Weise jetzt beruflich abhängig ist und zum anderen sind das so Jobs, ich bin ja mehr so ein bisschen plural tätig, ja...ein bisschen ehrenamtlich, ein bisschen hauptberuflich, ein bisschen freiberuflich. Und an einem Amt rumzuochsen, das kann ich mir jetzt gar nicht so richtig vorstellen. Ich kenne ja die Leute...die arbeiten ja sechzig -achtzig Stunden in der Woche. Wo ich sagen muss, okay, ich habe das auch schon gemacht, aber ich weiß, dass das keinen Spaß macht. Also das sind auch so Sachen wo ich mir denke ...und dann auch nur in einem Arbeitsfeld... wo ich mir denke, wenn es dann wenigstens ...wenn es dann wenigstens drei Jobs wären, dann könnte man darüber diskutieren, aber in einem Arbeitsfeld ...das stelle ich mir echt nicht so rosig vor...“⁸⁰⁵

„...so innerhalb vom Vorstand und dann auch später, also ich glaub', dass was ich jetzt bin, das gründet sich schon viel um diese Diskussion ‚Stellung von Frauen in der Gesellschaft‘ und das Nachdenken, dass Frauen diskriminiert werden und das es so nicht sein kann und aus dem so... ja das muss sich ändern und ich muss da auch irgendwie... ja ich will da auch irgendwo ein Beispiel sein und ich will da auch irgendwo was ändern so als Frau. Ja...“⁸⁰⁶

U: Aber du kannst ja jetzt vielleicht in die Geschäftsleitung von einem Unternehmen einsteigen. „Ich glaube, das könnte ich mit meinem Gewissen gar nicht vereinbaren. (lacht) Also das sind halt so Sachen, da würde man vielleicht Mordskohle machen, aber da habe ich schon gar keine Lust, weil da muss man ja dann 24 Stunden arbeiten... am Tag oder mit dem Kopf dabei sein. Und ich glaube, das habe ich auch einfach mitgekriegt, bei der (Name des Jugendverbandes) auf (höhere Ebene des Verbandes), dieses immer in Leitungspositionen sein, das hat halt auch so...du bist dann noch mal mehr mit deinem Leben ...Leben und Arbeit ist irgendwie noch mal mehr verbunden, so ...als wenn das einfach eine Arbeit ist, wo man um acht hinget und um fünf wieder heimgeht oder so. Man nimmt das ja ständig mit ...und ich finde das ist ein schönes Leben, aber es ist halt auch anstrengend ...und ich glaube, das ist eben in so einem Konzern noch mal viel mehr oder viel härter. Ich kann halt jetzt zu Hause, wenn ich arbeite im Büro... da kann ich sagen um fünf hole ich (Name Kind) ab und dann ist für diesen Tag zumindest am Computer Schluss. Aber die anderen müssen dann noch bis sieben oder acht im Büro sein, ja ...und das würde ich gar nicht wollen.“ U: Also dann ist die Karriere an sich dir gar nicht so wichtig? „Nein ... was mir wichtig wäre, das wäre noch mal ...so innovativ im ländlichen Raum was zu schaffen und da irgendwie noch einmal Punkte zu setzen oder Denk-Mäler zu setzen so ...und da würde schon auch viel von meiner persönlichen Energie und Zeit draufgehen so und es wäre bestimmt auch irgendwie so was, wo ich so leitungsmaßig zugange wäre. Ja aber ich habe jetzt nicht das Streben in die Wirtschaft einzusteigen oder in die Politik einzusteigen“⁸⁰⁷

⁸⁰⁴ 70W8090P9297P9397PL9701PBLP05S422-615

⁸⁰⁵ 73W9196DSZ9903DÖD0204DBF0511289-1309

⁸⁰⁶ 73W88KLO9497KLD9903KB0305KWB04CH185-189

⁸⁰⁷ 73W88KLO9497KLD9903KB0305KWB04CH185-189

Die vierte Gruppe sieht in einer Leitungsaufgabe im ehrenamtlichen Bereich wesentlich größere Gestaltungsspielräume als in beruflichen Zusammenhängen. Diese Auffassung könnte allerdings auch mit dem hohen Anteil an Frauen aus pädagogischen Berufen zusammenhängen, da im pädagogischen Bereich die Aufstiegsmöglichkeiten in der Regel nicht so stark ausgeprägt sind.

U: Könntest du dir vorstellen, dich mal wieder ehrenamtlich zu engagieren? „Ja, also ich habe zwar jetzt keine Idee wo, aber so generell... spricht da erst mal überhaupt nichts dagegen. Also ganz im Gegenteil, ich habe mir mal gedacht, wenn ich so vermögend wäre, dass ich nicht arbeiten müsste, dann würde ich mich nur ehrenamtlich betätigen, also einfach nur so ...Weil ich meine, was ich halt an dem Ehrenamtlichen schätze im Gegensatz zum Beruflichen ist dieser Freiraum, den du hast, also dadurch, dass du nicht dafür bezahlt wirst, für das was du machst, das motiviert mich mehr als der Gehaltszettel, das muss ich dann ehrlich sagen. Also aus purem persönlichen Interesse heraus, damit kann man mich wesentlich mehr motivieren, als wenn ich jetzt auf eine bestimmte Stundenzahl im Arbeitsvertrag festschreibt.“ U: Kommt das daher, dass du das Gefühl hast, du kannst dann da auch was vorwärts bringen? „Also ich meine ich bin schon jemand, mich motivieren auch generell schon auch Führungsaufgaben, wenn ich eine Gruppe habe, dann mag ich schon auch diejenige sein, die das Sagen hat, also das ist ... was ich so generell ...Ja also und es ist ja auch in solchen Strukturen viel einfacher als im Arbeitsleben, denn da gibt es dann... so hin und da und dadums...Ich meine, wenn man es raffinierter anstellen würde oder vielleicht auch in der Wirtschaft arbeiten würde, dann würde es vielleicht auch gehen. Aber so im sozialen Bereich ist der Deckel nach oben ja meistens ziemlich dicht. Und das funktioniert halt einfach in Verbänden einfach nach einer demokratischen Struktur und wenn du bereit bist dafür und kannst auch qualifizierte Arbeit leisten, wenn das bemerkt wird, dann wird das honoriert, das passiert dir bei der Arbeit nicht unmittelbar, also so wie ich die sozialen Bereiche auch wahrnehme und ... da kannst du positiv auffallen, aber Effekte hat das noch lange nicht.“⁸⁰⁸

Geblieben ist bei allen Frauen die Erkenntnis, dass eine Leitungsaufgabe zu bewältigen ist und die eigenen Fähigkeiten ausreichen würden.

U: Wie würdest du deinen Leitungsstil dann jetzt beschreiben, weil du gesagt hast, jetzt könntest du das klarer sagen? „Ja ich glaube, dass das Interaktive geblieben ist. Ich glaube, dass ich ein höheres Maß jetzt an Klarheit hätte oder habe... mehr Mut Dinge... klar zu benennen, Entscheidungen einzufordern, zu begrenzen, also mich und andere zu begrenzen... gut, ein bisschen auch vielleicht visionärer... So auch mal zum spinnen und zu überlegen... ich glaube, dass ich schon auch - obwohl ich vorher gesagt habe, begrenzen - aber auch Raum zu geben, also beides ist mir wichtig... Und Klarheit ist für mich sehr wichtig was Leitung angeht, sowohl wenn ich sie... sag mal wenn ich führe oder wenn ich Leitung gebe, also auch wenn ich sie empfangen, klar zu sein. Das finde ich einfach eine wichtige Sache. Ich glaube, das ist auch noch etwas, was eine Qualität von mir ausmacht, einfach Dinge ansprechen zu können. Und zu sagen, wie es wahrnehme auch Dinge, die andere nicht gerne ansprechen. Das ist glaube ich auch etwas, was ich ganz gut kann, ja. Wo die Angst immer weniger wird. Und das konnte ich früher sicher so nicht, in der Öffentlichkeit... das sagen... Und ich bin Menschen gegenüber weniger misstrauisch. Das wirkt sich auch auf den Leitungsstil aus, glaube ich... Und das ist für mich ein wesentliches Qualitätskriterium mittlerweile, wie offen ich sein kann oder zu spüren, wenn ich verschlossen bin... wenn ich offen bin, wie ist dies dann so... und... es ist ein Riesenqualitätsunterschied für mich. Also ich habe eine Zeitlang auch... das Gefühl gehabt, ich habe sehr gute Leitungsqualitäten. Das verschwimmt zurzeit wieder... weil ich weniger Gelegenheit dazu habe... Wenn ich mich an eine Sache erinnere, wo ich mal (geleitet habe)... ja da kann ich einfach... denk (ich) da ist Klarheit, Humor, Schnelligkeit aber auch Menschen irgendwie mit einzu beziehen in Entscheidungen oder sie zu hören, was sie einfach zu sagen haben und zum unterscheiden, was sind meine Sachen, die ich entscheiden muss und zwar schnell und präzise und das dann auch delegieren muss, und was sind Sachen die irgendwie in Gemeinschaft integriert gehören. Ich glaube, dass ich das ganz gut spüren kann. Und das finde ich auch eine Qualität für eine Leitung... Weil ich glaube, dass halt einfach ah das Wichtige ist, das Menschen mit beteiligt sind und integriert sind. So geht's mir auch. Ich kann gut Sachen abgeben wenn ich vertraue und wenn ich weiß, wo die Grenzen sind, zu dem Ganzen. Das ist mittlerweile für mich ein ganz wichtiger Bestandteil. Und wenn ich natürlich misstrauischer bin oder dann muss ich viel mehr kontrollieren und manipulieren... Ich glaube, dies hat sich verändert... oder mehr verändert... so“⁸⁰⁹

⁸⁰⁸ 73W9196DSZ9903DÖD0204DBF051198-1226

⁸⁰⁹ 68W8386KO8691KD9600BPG05E763-804

Für alle Frauen (Altersspanne der interviewten Frauen von 27- 40 Jahren) stellt sich die Frage der privaten Lebensplanung. Sowohl die Familienplanung wie auch weitere Fortbildungen werden thematisiert. Einige möchten in absehbarer Zeit Kinder haben, anderen ist eine Familiengründung nicht so wichtig, doch in allen Interviews wird deutlich, dass sich Frauen, da ihre biologische Uhr tickt mit dieser Frage auseinandersetzen müssen. Da die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in vielen Bereichen noch immer nicht sehr gut ist, sehen diejenigen, die in absehbarer Zeit Kinder wollen oder bereits kleine Kinder haben, keine Möglichkeit eine Leitungsaufgabe parallel zur Familie zu bewältigen bzw. setzen andere Prioritäten. Auch die persönliche und berufliche Weiterbildung ist ein wichtiges Thema, einige Frauen können sich weitere Zusatzqualifikationen, ein Universitätsstudium oder die Arbeit im wissenschaftlichen Bereich vorstellen. Deutlich wird, dass die Zukunft nicht detailliert geplant wird. Alle Frauen stellen grundsätzliche Überlegungen an, schließen Optionen ein oder aus und hoffen, dass sie im richtigen Moment ihre Chancen bekommen und ergreifen können.

4. Zusammenfassung: Mögliche Ansatzpunkte

Die verschiedenen Studien zum freiwilligen Engagement machen deutlich, dass es trotz aller Unkenrufe eine hohe Bereitschaft zum Engagement gibt und es ein Potenzial an Engagementwilligen gibt das gewonnen werden könnte. In allen Untersuchungen ist allerdings der Wunsch, aus dem Engagement einen persönlichen „Gewinn“ zu ziehen erkennbar. Wobei „Gewinn“ nicht nur selbstbezogen verstanden wird, vielmehr das Engagement für andere und für eine Gemeinschaft mit einschließt. Da nicht mehr die Organisations- sondern die Motivationsbindung für die Engagementsaufnahme ausschlaggebend ist, müssen die eigenen Anliegen mit den von der Institution vertretenen Werten und Zielen verbunden werden können. Nur dann führt die latente Bereitschaft auch zu einer tatsächlichen Aufnahme eines Engagements.

Da Frauenbiographien in den letzten Jahrzehnten einem grundlegenden Wandel unterworfen waren, sind auch die Engagementmotive vielfältiger geworden, denn sowohl der Ausbildungsgrad als auch die individuellen Möglichkeiten das eigene Leben zu gestalten, haben sich vervielfacht. Ehrenamtliches Engagement ist so nicht mehr wie früher die einzige Möglichkeit, um außerhalb der Familie in der Gesellschaft tätig zu werden. Es muss vielmehr mit beruflichen und privaten Aufgaben vereinbart werden. Der „biographischen Passung“⁸¹⁰ des Engagements kommt somit eine immer größere Bedeutung zu.

Sich selbst weiterzuentwickeln und Gestaltungsmöglichkeiten und –räume für eigene wichtige Anliegen zu haben, sind wichtige, in den biographischen Interviews geäußerte Vorstellungen, die zur Übernahme einer Aufgabe bzw. Leitungsfunktion führten. Deutlich wird, dass die Frauen vor allem auf „Vorbilder“ und Unterstützungssysteme in ihrem unmittelbaren Lebensumfeld zurückgreifen. Auch die Unterstützung im Verband läuft vor allem über persönliche Beziehungen und Kontakte. Die Verbände schaffen zwar durch Austauschangebote weitere Möglichkeiten der Unterstützung, doch es bleibt weitgehend der einzelnen Frau und ihrem individuellen Engagement überlassen, ihre neuen Ansätze vor Ort wieder einzubringen und durchzusetzen. Auch das Projekt „Lustvoll im Amt“ geht mit seinem Mentoringansatz diesen Weg der persönlichen Unterstützung. Die Frage nach Vorbildern und Unterstützungssystemen verdeutlicht, dass sich Frauen in Leitungsfunktionen nicht in einem größeren Traditionszusammenhang begreifen können. In den Interviews wird dies nur am Rande problematisiert, doch die von den Frauen geäußerten Probleme zeigen, dass die Themen teilweise eng mit einem traditionellen kirchlichen Frauenbild verknüpft werden können. Deshalb sind neue „(Vor)Bilder“ notwendig, die eine Erweiterung der

⁸¹⁰ Unter «biographischer Passung» wird in diesem Zusammenhang das Zusammentreffen von individuellen und institutionellen Motiven und Bedingungen verstanden.

eigenen Handlungs- und Gestaltungsoptionen und neue eigene Ansätze ermöglichen. Werden diese Wünsche der Frauen nach Selbstwirksamkeit und Gestaltungsmacht in der Kirche bzw. den Jugendverbänden als Teilkirche nicht auf- und ernst genommen, geht auf Dauer ein Potential an interessierten Frauen verloren. Frauen, die bereits engagiert sind, bleiben ohne Anknüpfungspunkte in der christlichen Tradition und ohne Bilder für ihr persönliches Leitungsverhalten in der Kirche unbehaust und heimatlos. Erleben sie, dass ihre Arbeit im Verband und die Strukturen der Jugendverbände, die eine große Beteiligung, Mitgestaltung und Mitbestimmung ermöglichen, in der Kirche nicht akzeptiert und erwünscht sind, fühlen sie sich als Fremdkörper. Es wird deshalb im Folgenden der Frage nachgegangen, ob es Frauenbilder, Bilder von Mitgestaltung, Tätigsein und Leitung gibt, die mit den in den biographischen Interviews geäußerten Werten und Zielen der jungen Frauen verbunden werden können; und so geeignet sind um für Frauen in ehrenamtlichen Leitungsfunktionen eines Jugendverbandes unterstützend zu wirken. Auch eine gezielte „Leitungsentwicklung“ ist notwendig, damit junge Frauen in ihre Aufgaben hineinwachsen können. Es müssen Lern- und Entwicklungsräume geschaffen werden, aber auch Formen der gegenseitigen und institutionellen Unterstützung, Ermächtigung und Anerkennung.

Da es eine immer größere Vielfalt an Lebenskulturen von Jugendlichen (und Erwachsenen) gibt und die Individualität zunimmt, muss sich eine Institution immer wieder die Frage stellen, wie das Gemeinsame gelingt. Hierzu sind Bilder von Gemeinschaft und Ehrenamt notwendig, die geeignet sind Unterschiedlichkeit zu verbinden, Andersheit auszuhalten und Vielfalt wertzuschätzen. In der Institution kommt der Gestaltung der Kommunikation in diesem Zusammenhang eine wesentliche Bedeutung zu. Es besteht ein erhöhter Beratungsbedarf um unterschiedliche Sichtweisen zu kommunizieren und so zu Entscheidungen zu kommen, die von vielen mitgetragen werden können. Um die in den Ehrenamtsstudien und Interviews geäußerten Vorstellungen von Mitgestaltung des eigenen Engagements aufzugreifen, ist eine klare Beschreibung der Aufgaben von Haupt- und Ehrenamtlichen notwendig sowie die Transparenz der Teilnahme- und Mitentscheidungsmöglichkeiten. Darüber hinaus müssen auch Formen der Selbstorganisation und Subsidiarität gepflegt und ausgebaut werden.

IV. HANDELN:

Systemische Ansätze zum Ehren - Amt

Das Kapitel IV. Handeln wurde in drei Ebenen unterteilt um die verschiedenen, für das Thema relevanten Eckpunkte gesondert darstellen zu können. Es werden auf symbolischer, biographischer und struktureller Ebene einerseits die bereits vorhandenen Ansätze in den Jugendverbänden dargestellt und auf ihre unterstützende bzw. behindernde Funktion hin untersucht, andererseits werden relevante Themen und Leitlinien aufgezeigt, die beachtet werden müssten, wenn Frauen in Leitungsfunktionen gefördert werden sollen. Die verschiedenen Ebenen können nicht immer scharf gegeneinander abgegrenzt werden, da sie sich in der Praxis gegenseitig bedingen, durchdringen und ergänzen.

Jede Ebene wird durch einige grundlegende Überlegungen zur Bedeutung der jeweiligen Thematik eingeleitet, die dann im Folgenden in einzelnen Unterpunkten ausdifferenziert wird. Die hier dargestellten Leitlinien für das Handeln verstehen sich einerseits als Interventionen, die die gängigen Deutungen und Praktiken im System Jugendverbandsarbeit in der Kirche in Frage stellen, sofern sie sich als behindernd und hemmend für Frauen in ehrenamtlichen Leitungsfunktionen erweisen, andererseits verstehen sie sich als bewusste Verstärkung von bereits vorhandenen Ansätzen der Jugendverbände, die für Frauen förderlich sind.

Die erarbeiteten Ergebnisse des Projektes „Lustvoll im Amt“ wurden auch von Männern in ehrenamtlichen Leitungsfunktionen als sehr hilfreich empfunden, deshalb gehe ich davon aus, dass viele Überlegungen, die für Frauen erarbeitet werden, auch für Männer hilfreich sind, ohne hier den Nachweis führen zu können. Es soll aber am Beginn dieses Kapitels deutlich gemacht werden, dass die Ergebnisse mit bewusstem Blick auf junge Frauen entwickelt wurden, sich aber nicht in Abgrenzung zu jungen Männern verstehen. Vielmehr wollen die Überlegungen anregen, für ehrenamtlich Engagierte beider Geschlechter und der verschiedenen Altersgruppen, Rahmenbedingungen im „System“ Kirche zu schaffen, die zum Engagement ermutigen und das vorhandene Engagement fördern.

1. Symbolische Ebene: Deutungsräume

1.1. Die Bedeutung der „symbolischen Ordnung“ für Frauen

„Wir leben in einer Zeit, in der die Erinnerung wie noch niemals zuvor zu einem Faktor öffentlicher Diskussion geworden ist. An die Erinnerung wird appelliert, um zu heilen, zu beschuldigen, zu rechtfertigen. Sie ist zu einem wesentlichen Bestandteil individueller und kollektiver Identitätsstiftung geworden und bietet einen Schauplatz für Konflikt ebenso wie für Identifikation.“⁸¹¹ In diesem Abschnitt sollen Sprache, Bilder und Erinnerungen daraufhin überprüft werden, ob sie junge Frauen heute unterstützen oder behindern. Denn „...Gedächtnis setzt sich nicht einfach fort, es muss immer wieder neu ausgehandelt etabliert, vermittelt und angeeignet werden. Individuen und Kulturen bauen ihr Gedächtnis interaktiv durch Kommunikation in Sprache, Bildern und rituellen Wiederholungen auf.“⁸¹² Über diese Bilder wird die Gegenwart interpretiert und in einen kulturellen Kontext gestellt. Für das kulturelle Gedächtnis ist nicht faktische, sondern erinnerte Geschichte wesentlich, denn erinnerte Geschichte ist „...eine Geschichte, die erzählt wird, um eine Gegenwart vom Ursprung her zu erhellen... Dadurch wird sie nicht unwirklich, sondern im Gegenteil erst Wirklichkeit im Sinne einer fortdauernden normativen und formativen Kraft.“⁸¹³ Auch die Zugehörigkeit zu sozialen Gruppen wird durch ein gemeinsames Symbolsystem, das als gemeinsame kulturelle Ästhetik und Lebenskultur bezeichnet werden könnte, geprägt. „Das Bewusstsein sozialer Zugehörigkeit, das wir ‚kollektive Identität‘ nennen, beruht auf der Teilhabe an einem gemeinsamen Wissen und einem gemeinsamen Gedächtnis, die durch das Sprechen einer gemeinsamen Sprache oder allgemeiner formuliert: die Verwendung eines gemeinsamen Symbolsystems⁸¹⁴ vermittelt wird... Alles kann Zeichen werden, um Gemeinsamkeit zu kodieren. Nicht das Medium entscheidet, sondern die Symbolfunktion und Zeichenstruktur.“⁸¹⁵ Assmann nennt diesen Komplex an symbolisch vermittelter Gemeinsamkeit „Kultur“ oder die „kulturelle Formation“ und sieht sie als fundierende Größe für die jeweilige kollektive Identität.⁸¹⁶ Diese kulturelle Formation wirkt sich sowohl auf die personale Identität der Einzelnen aus, als auch auf die kollektive Identität der Gruppe bzw. des gesamten Systems. Sie ist entscheidend für die Frage, ob und wie sich die Einzelnen im Gesamtsystem beheimatet erfahren.

⁸¹¹ Antze, Paul; Lambek, Michael; Hg. Tense Past. Cultural Essays in Trauma and Memory, New York und London 1997, VII ; zit. n. Assmann A.: Erinnerungsräume, S.15

⁸¹² Assmann, A.: Erinnerungsräume, S. 19

⁸¹³ Assmann, J.: Das kulturelle Gedächtnis, S.52

⁸¹⁴ Unter Symbolsystem werden hier Worte, Sätze und Texte aber auch Riten und Tänze, Muster und Ornamente, Trachten und Tätowierungen, Essen und Trinken, Monumente, Bilder, Landschaften, Weg- und Grenzmarken verstanden, also alle Zeichen, die Kultur und kulturelle Identität ausdrücken können (vgl. Assmann, J.: Das kulturelle Gedächtnis, S.139)

⁸¹⁵ Assman, J.: das Kulturelle Gedächtnis, S.139

⁸¹⁶ Vgl. Ebd. S. 139

1.1.1. „Symbolische Ordnung“ und die Identitätsbildung von Frauen

Individualpsychologisch stützt sich der Identitätsbegriff auf ein körperlich und geistig autonomes Ich. Dieser auf eine Einzelperson gerichtete Blick greift aber zu kurz, da das gesellschaftliche, kulturelle und ideologische Umfeld samt seinen Rollenzuschreibungen ausgeblendet wird. Die in der psychologischen Praxis so häufig anzutreffenden Minderwertigkeitsgefühle von Frauen haben nicht nur mit individuellen Erfahrungen zu tun. Auch das weitgehende Fehlen von stärkenden Frauenbildern und Anknüpfungsmöglichkeiten an geschichtlichen Vorbildern und Frauenleistungen spielt hierbei eine Rolle, denn „die Lebensgeschichte ist die Schnittstelle zwischen Individuum, Gesellschaft und Zeitgeschichte.“⁸¹⁷ Oft erschweren sogar Jahrhunderte lang tradierte Bilder und Vorstellungen die Ausbildung eines neuen Selbstbewusstseins für Frauen. So gibt z.B. der klassische Weiblichkeitsbegriff vor, die Frau sei anlehungsbedürftig, abhängig und passiv, während auf der anderen Seite Identität als etwas bestimmt wird, das auf menschlicher Autonomie gründet, die eine selbstständige, unabhängige, aktive und selbstbestimmte Person mit eigenem Willen voraussetzt. So kann das Streben nach Identität und Autonomie Frauen in Widerspruch zur Rollenvorschrift der Gesellschaft bringen. Deshalb fordert E. Camenzind in Anlehnung an die Forschungen von U. Hommerich und / S. Scheffler, dass weibliche Identitätsbildung die Fähigkeit zur Verneinung und Abgrenzung mit einbeziehen und fördern muss. Es bedarf einer Überprüfung und Kritik der kulturellen Rollen und Bilder und eine Befreiung aus fremdbestimmten kulturellen Scheinidentitäten.⁸¹⁸ Für die Identitätsfindung von Gruppen, Klassen oder Völkern ist es eine notwendige Voraussetzung, sich der eigenen Geschichte zu vergegenwärtigen. Der Slogan „Zukunft braucht Herkunft“ drückt dieses Bedürfnis des Menschen nach Vergewisserung über seine / ihre Herkunft sehr gut aus. Locke begründet das Individuum philosophisch aus dem Bewusstsein der Selbstreflexion und Erinnerung. Die Erinnerung bildet nach Locke eine identitätsstiftende Brückenfunktion, denn sie ermöglicht in der jeweiligen Gegenwart die kontinuierliche und produktive Aneignung vergangener Erfahrungen und künftiger Möglichkeiten.⁸¹⁹ Da Frauen in der Geschichtsschreibung häufiger im Hintergrund bleiben bzw. seltener vorkommen, haben sie in geringerem Maße die Möglichkeit an geschichtlichen Bildern und Erinnerungen anzuknüpfen und eine geschichtliche Identität auszubilden. Mies⁸²⁰ stellt heraus, dass Geschichtslosigkeit für Frauen bedeutet, „dass sich ihr Leben in ‚natürlichen‘ Zyklen abspielt und erschöpft“ und deshalb Frauen mit ihrem Leben, ihrer Geschichte, ihren Kämpfen, ihren Ideen in der herrschenden Wissenschaft nicht vorkamen. Dieses Verschweigen von Frauenleistungen in der Geschichtsschreibung hat zur Folge, dass sich Frauen im Gegensatz zu Männern häufiger in der Rolle der Pionierin vorfinden oder auf ihren unmittelbaren persönlichen Erfahrungszusammenhang beschränkt bleiben. Um die eigenen Erfahrungen in einen größeren Zusammenhang zu stellen, muss deshalb jeweils die soziale und historische Umwelt mit berücksichtigt werden, wenn festgestellt werden soll, wie sich in diesem Umfeld Identitäten entwickeln. „Nietzsche, Halbwachs und Nora betonen den konstruktivistischen, identitätssichernden Charakter der Erinnerung und affirmieren deren Recht gegenüber einer objektiven und neutralen historischen Geschichtswissenschaft.“⁸²¹ Es interessiert dabei weniger die Erinnerung als Memotechnik, vielmehr die Interaktion des Gedächtnisses mit der jeweiligen

⁸¹⁷ Klein, Stephanie: Theologie und empirische Biographieforschung, in: Praktische Theologie heute, Bittner / Cornehl / Fuchs / Gerhasds / Schröer / Wegenast (Hg), Bd.19, Stuttgart-Berlin-Köln, S.84

⁸¹⁸ Vgl. Camenzind, E.: Voraussetzung für weibliche Identität, in: Camenzind / von den Steinen: Frauen definieren sich selbst, Zürich 1991, S. 18 u.12

⁸¹⁹ Vgl. Locke, John: Essay II, XXVII, §§16 u.17; Assmann, A.: Erinnerungsräume, S. 97f.; Oexle, O.: Die Gegenwart der Lebenden und der Toten, in: Schmid, K., Hg: Gedächtnis, das Gemeinschaft stiftet, Freiburg 1985, S.99; Dieser Ansatz wird von Hume kritisiert, der in der Erinnerung nicht den Weg zur Einheit der Person, sondern zur Fragmentierung sieht und auf die Prinzipien der Ähnlichkeit, Nachbarschaft und Kausalität setzt (vgl. Hume, A Treatise of Human Nature (1738) zit. n. Assmann, A. S.99

⁸²⁰ Mies: Frauenforschung oder feministische Forschung, 1984, S. 54

⁸²¹ Assmann, A.: Erinnerungsräume, S. 133

Gegenwart in Form von Imagination und Vernunft der einzelnen Person, die das Gedächtnis als eine der drei inneren Seelenfakultäten⁸²², auch innere Sinne genannt, versteht. Im Forschungsprozess lassen sich deshalb auch nie universale Schlüsse ziehen, vielmehr kann nur die individuelle Situation und die ihr persönlich beigemessene Bedeutung wissenschaftlich untersucht und dargestellt werden, sowie nach Gemeinsamkeiten mit anderen individuellen Lebensgeschichten gesucht werden. „Die Studien des französischen Historikers Pierre Nora haben gezeigt, dass weder Kollektivseele noch objektiver Geist hinter dem Gedächtnis der Gruppe steckt, sondern die Gesellschaft mit ihren Zeichen und Symbolen. Über die gemeinsamen Symbole hat der Einzelne teil an einem gemeinsamen Gedächtnis und einer gemeinsamen Identität.“⁸²³ Da, wie bereits in Punkt I 2.2.1. thematisiert, Erinnerung in der Regel zur Legitimation von Herrschaft tradiert wird, führt die von Assmann festgestellte „strukturelle Amnesie“ dazu, dass Frauen bei ihrer Identitätssuche kaum ein geschichtliches Selbstbewusstsein aufbauen können, da die weiblichen Errungenschaften im Gegensatz zu den männlichen in der Geschichtsschreibung oft nicht berücksichtigt wurden. Frauen können sich deshalb mit ihren Erfahrungen nicht rückbinden oder sich anhand weiblicher geschichtlicher Vorbilder weiterentwickeln. Es entsteht so oft das Gefühl von Heimatlosigkeit im jeweiligen System. Um diesen Missstand zu beheben (von dem nicht nur Frauen betroffen sind) wurde schon früh der Ansatz der „Oral History“ entwickelt, der einerseits z.B. von Niethammer⁸²⁴ als Möglichkeit verstanden wurde gesellschaftlichen Schichten und Randgruppen, die von der offiziellen Geschichtsschreibung nur wenig oder gar nicht berücksichtigt wurden, Gehör zu verschaffen, andererseits unterstützt nach Hagemann⁸²⁵ die historische Erforschung von Frauenerfahrungen auch die Identitätssuche junger Frauen heute. Gerade die Frauenforschung verfolgte das Anliegen, diejenigen zu Wort kommen zu lassen, die bisher zum Schweigen verurteilt waren oder deren Erfahrungen als unwichtig eingestuft wurden. In den 80er Jahren versuchten die Frauen mit dem Slogan „das Persönliche ist politisch“ Abhilfe zu schaffen um die mit dem Postulat der Objektivität arbeitende Wissenschaft durch die Kategorie der Erfahrung als „subjektiven Faktor“ zu ergänzen.⁸²⁶ Inzwischen gibt es eine Fülle an Forschungsbeiträgen die erwarten lassen, dass die neuen geschichtlichen Informationen über die Taten unserer Vorfahrinnen auf die Identitätsentwicklung und auf das Selbstbewusstsein von Mädchen und Frauen einen enormen Einfluss ausüben werden, denn „durch das Aufzeigen einer auch historischen Identität von Frauen wurde eine veränderte Wirkung in der Wahrnehmung und im Umgang mit dem Leben von Frauen erzielt.“⁸²⁷

Neben diesen kollektiven Ansätzen zur Identitätsbildung wurde im therapeutischen Zusammenhang für die Lebensgeschichte der Begriff der „story“ geprägt. Gemeint ist damit der Teil der Lebensgeschichte, der bewusst „bewohnt“ wird, in dem Erinnerungen und Erfahrungen integriert sind und als Teil eines formativen Selbstbildes das eigene Leben bestimmen und dem Handeln Orientierung geben. Auch in der persönlichen Lebensgeschichte gibt es Elemente, die zwar ins Speichergedächtnis gelangt sind, sich aber der persönlichen Verfügbarkeit aus den unterschiedlichsten Gründen entziehen. Damit sie als orientierende Kraft integriert werden können, müssen sie in einer Sinnfigur gedeutet werden. Menschen ordnen ihre Erfahrungen und verleihen ihnen eine Bedeutung. Da sie mit diesen Geschichten die von ihnen gewählten Aspekte gelebter Erfahrung ausdrücken, kann angenommen werden, dass es diese

⁸²² Phantasie, Vernunft und Gedächtnis wurden ausgehend von Aristoteles über das Mittelalter bis in die Neuzeit als die drei inneren Sinne verstanden, denen die fünf äußeren Sinne gegenübergestellt wurden (vgl. dazu: Aristoteles: Über Gedächtnis und Erinnerung; in: Kleine Schriften zur Seelenkunde, Hg. v. Gohlke, Paul; Paderborn 1953, S. 62-74; Wolfson, Harry: The Internal Senses in Latin, Arabic und hebrew Philosophic Texts, in: Harvard Theological Review 28 (April 1935), S. 69-133; zit. n. Assmann, A.: Erinnerungsräume, S.30

⁸²³ Assmann, A.: Erinnerungsräume, S.132

⁸²⁴ Niethammer, 1985, zit. n. Klein: Theologische und empirische Biographieforschung, 1994, S. 87

⁸²⁵ Hagemann, 1981, S. 56

⁸²⁶ Vgl. Maaßen, 1993, S. 78; Mies, 1984, S. 45

⁸²⁷ Maaßen, 1993, S. 77

Geschichten sind, die das Leben und die Beziehungen formen.⁸²⁸ „Dem Erzähler kommt heute umso mehr die Funktion zu, die Erinnerungen und Erfahrungen zu erhalten. Die Erzählung hat für die einzelnen Subjekte und für die Gesellschaft die konstitutive Bedeutung der Identitätsbildung und der Bestimmung der Kultur.“⁸²⁹

Damit die Identitätsbildung von Mädchen und jungen Frauen gefördert werden kann, müssen zwei Aspekte berücksichtigt werden, einerseits müssen die Errungenschaften von Frauen stärker erforscht bzw. die vorhandenen Forschungen stärker ins Bewusstsein und in den Alltag gerückt werden, andererseits ist es wichtig, Mädchen und junge Frauen Räume zur Selbstthematization zu eröffnen und sie zu ermutigen, ihre je eigenen Lebensgeschichten „neu“ zu erzählen und den eigenen Erfahrungen, Leistungen und Erkenntnissen so eine Bedeutung zu verleihen, sie zu würdigen und andere davon profitieren zu lassen.

Von der Bedeutung und Bewertung, die wir der eigenen Herkunftsgeschichte im weitesten Sinn zumessen, wird abhängig sein, zu welcher Zukunft die Einzelnen oder die jeweilige Gemeinschaft jeweils fähig oder nicht fähig sind. Es muss deshalb im Folgenden gefragt werden, mit welche Bildern⁸³⁰, Symbolisierungen zu den Themen: Frauenbild, Ehrenamt, Arbeit, Leitung, Frauen heute konfrontiert sind, welche Rollenzuschreibungen, Aufgaben und Orte ihnen zugewiesen werden. Für die Identitätsbildung wird es wichtig sein, Bilder und Symbolisierungen zu verstärken, die Frauen ermutigen und fördern und andere Bilder kritisch zu hinterfragen, die Frauen behindern.

1.1.2. Der Ansatz der italienischen Philosophinnengruppe Diotima

Im Projekt „Lustvoll im Amt“ fand im Zusammenhang mit der Erarbeitung des Mentorinnenkonzeptes und der Suche nach eigenen Ansätzen in der Jugendarbeit eine intensive Auseinandersetzung mit dem Ansatz der italienischen Philosophinnengruppe Diotima⁸³¹ statt, da dieser interessante Gedanken zur Reflexion des eigenen Tuns und zur inhaltlichen Auseinandersetzung bereitstellte. Der Ansatz wurde im Projekt für die Beratungsbeziehung von Mentorinnen und Mentées als Grundlage genommen, diskutiert und weiterentwickelt. Auch einzelne Jugendverbände und die Runde der hauptamtlichen Referentinnen im BDKJ-Diözesanverband befassten sich intensiv mit diesem Ansatz und entwickelten daraus Impulse für die eigene Arbeit. Es werden einige relevanten Gedanken im Folgenden kurz dargestellt, da sie die gesamte vorliegende Arbeit maßgeblich beeinflusst haben. So ist einerseits die Methodik der vorliegenden Arbeit, die Interpretation und Deutungen der Frauen zum Ausgangspunkt der Überlegungen zu machen, von den Gedanken der italienischen Philosophinnen beeinflusst, andererseits flossen konkrete Anregungen in die Überlegungen zu Deutungs- und Entwicklungsräumen für Frauen sowie in die Anregungen zum Umgang mit Verschiedenheit in Institutionen ein. Um eine bessere Lesbarkeit zu gewährleisten, wird im Folgenden der Ansatz der italienischen Philosophinnen dargestellt, ohne ausdrücklich direkte Querverbindungen zum Thema herzustellen.

⁸²⁸ Vgl. White/ Epston: Die Zähmung der Monster, 1998, S. 27

⁸²⁹ Maaßen, 1993, S.63

⁸³⁰ Ein Paradebeispiel für die tief sitzenden (religiösen) Bilder ist die Auseinandersetzung zwischen Dr. Edmund Stoiber und der Fürther Landrätin Gabriele Pauli. Nachdem sie sich öffentlich gegen eine erneute Kandidatur von Dr. Stoiber ausgesprochen hatte, was an sich ein normaler politischer Vorgang in einer Demokratie ist, wurde Sie am politischen Aschermittwoch der CSU in Passau 2007 mit einem Plakat („Wo der Teufel seine Macht verspielt hat, dann schickt er eine Frau“) und mit Buh-Chören und „Hexe, Hexe“ – Rufen empfangen. Weder die berichtende Journalistin noch die interviewten Parteigenossen kritisierten die Vorfälle als unangemessen für eine demokratische Kultur. Dieser Vorfall zeigt, wie tief immer noch religiöse Bilder sitzen bzw. genutzt werden, um das eigene Befremden zu äußern, wenn Frauen sich an einflussreicher Stelle einmischen. Zit. n.: Des Volkes Stimme kennt keine Gnade, in : Augsburgener Allgemeine 22.2.07, S.3

⁸³¹ Zur Gruppe Diotima gehören eine Reihe von Philosophinnen rund um die Universitäten Verona und Mailand, die sich intensiv mit Thesen der Geschlechterdifferenz auseinandersetzen. Die bekanntesten Vertreterinnen sind: Alessandra Bocchetti, Annarosa Buttarelli, Letitia Comba, Giannina Longobardi, Luisa Muraro, Diana Sartori, Wanda Tommasi, Chiara Zamboni. In Deutschland wurden die Werke der Gruppe von Andrea Günter, Dorothee Markert, Antje Schupp und Gisela Jürgens übersetzt und bekannt gemacht.

Geschlechterdifferenz und Von-sich-selbst-Ausgehen

Menschen existieren nicht als Neutrum sondern leben auf unterschiedlichste Art in Differenzbeziehungen. Die jeweiligen Differenzierungen sind bereits ein interpretativer Akt der Wirklichkeit. „Auch die geschlechtliche Identifikation des anderen ist ein Akt der Interpretation.“⁸³² Wie diese Differenz interpretiert wird, ob sie komplementär verstanden oder eine Hierarchie der Über- und Unterordnung aufgebaut wird, hängt von der jeweiligen Kultur ab. „Dieser Akt der Interpretation der geschlechtlichen Identität des anderen ist sehr wichtig, weil er nicht nur meine Beziehung zu diesem anderen bestimmt, sondern auch auf meine Beziehung zu mir selbst zurückwirkt... Das heißt: Je nach geschlechtlicher Identität des anderen kann ich darin einen Spiegel der Unterscheidung oder der Gleichheit finden... Auch was mich selbst betrifft, bin ich eine geschlechtlich Identifizierte, Das bedeutet, dass ich nicht Frau bin, sozusagen auf metaphysische Weise, sondern dass ich Frau bin im Hinblick auf eine Reihe von Interpretationsakten.“⁸³³ Carla Lonzi geht davon aus, dass die Interpretationsakte und Deutungen der Welt bei Männern und Frauen sehr unterschiedlich sind. „Für Frauen überlagere sich ständig das Leben und der Sinn des Lebens, während Männer bei ihrer Suche nach dem Sinn ihre konkrete Erfahrung nicht ins Spiel brächten.“⁸³⁴ Die logische Folgerung der Interpretationen Lonzis ist die Anfrage männlicher Weltinterpretationen, die sich selbst absolut setzen. Die italienische Philosophinnengruppe Diotima geht diesen Weg und setzt sich seit vielen Jahren intensiv mit dem angeblichen „Neutrum“ des männlichen Denkens auseinander. Sie hinterfragt Interpretationen und Sprache im abendländischen Denken, die in der Regel davon ausgehen, dass das Männliche und das Neutrale identisch sind. Diotima geht davon aus, dass die männliche Differenz bisher im abendländischen Denken „ein Unbedachtes“ geblieben ist. So schreibt z.B. Heidegger „Selbstheit aber ist... gegen das Ichsein und Dusein und erst recht gegen die >Geschlechtlichkeit< neutral. Alle Wesenssätze einer ontologischen Analytik des Daseins im Menschen dieses Seiende im Vorhinein in dieser Neutralität.“⁸³⁵ Muraro sieht demnach die männliche Differenz, die sich weiterhin gemäß der absoluten Logik der Identität denkt, als Hauptproblem, da sie sich aus dem Spannungsfeld von Identität und Differenz herauslöst und ihr eigenes Geschlecht verabsolutiert.⁸³⁶ Die westliche Philosophie nimmt so nicht die gegenseitige Bezogenheit zum Ausgangspunkt des Denkens sondern das Subjekt, das allein Ausgangspunkt des eigenen Denkens und Handelns ist. „In der Bürgerlichen Ordnung, die auf der Dreiheit Identität, Ethik und Recht basiert... reproduziert sich... die männliche Differenz, die sich als absolute Identität denkt und sich nicht als Teil der Welt und der Beziehungen mit anderen versteht...“⁸³⁷

Auch Frauen haben im Kampf um Gleichstellung und Gleichberechtigung in der Gesellschaft oft den Blick nur auf die Männer als die anderen gerichtet. In Frauengruppen wurde dagegen die Gleichheit betont. Verloren ging dabei der Blick auf die Unterschiede zwischen den Frauen selbst und der Menschen und die Möglichkeit durch diese Unterschiede voneinander zu lernen. Solange der Blick auf die Männer gerichtet war und die Teilhabe an den gesellschaftlichen Systemen im Mittelpunkt stand, waren auch die dort herrschenden Maßstäbe Ziel der Beteiligung. Um teilhaben zu können mussten Frauen sich anpassen, ihre eigenen Maßstäbe wurden oft ausgelöscht. Die italienischen Philosophinnen betonten demgegenüber die Unterschiedlichkeit der Geschlechter und die Verschiedenheit der Frauen unterein-

⁸³² Muraro, Luisa: Die Geschlechterdifferenz in der Kommunikation, in: Diotima und andere: Die Welt zur Welt bringen, Königsstein / Taunus 1999, S. 11 ; Vgl. den «gender» - Ansatz der ebenfalls von sozialen geschlechtlichen Rollen ausgeht.

⁸³³ Ebd. S.11

⁸³⁴ Lonzi, Carla: Sputiamo su Hegel, Milano 1974, S.59 zit n. Zamboni, Chiara: Der Materialismus der Seele, in : Diotima u.a.: Die Welt zur Welt bringen, 1999, S. 158

⁸³⁵ Heidegger, Martin: Wegmarken, Frankfurt/M. 1976, S. 157f zit. Muraro, Luisa: Von sich selbst ausgehen, in: Diotima: Die Welt zur Welt bringen, Königsstein / Taunus 1999, S. 30

⁸³⁶ Vgl. Muraro, Luisa: Die Geschlechterdifferenz in der Kommunikation, 1999, S.31

⁸³⁷ Günter, Andrea: Jenseits des Ichs und der Macht: Selbstbewußtsein und weiblicher Sinn in der Welt, in: Diotima: Die Welt zur Welt bringen, Königsstein / Taunus 1999, S. 41

ander. Sie sehen diese Unterschiedlichkeit als Quelle der Kraft und des Wachstums, denn eine Frau kann eine andere Frau als Maßstab nehmen, um von ihr zu lernen. In einer solchen Beziehung ist die Frau, die von der anderen lernen will, diejenige die den Maßstab setzt. Somit zählen nicht mehr die gesellschaftlichen Maßstäbe, die oft männliche Maßstäbe sind, sondern die eigenen Maßstäbe der jeweiligen Frau. Luisa Muraro setzt diese Praxis des „Von-sich-selbst-Ausgehens“⁸³⁸ dem Dekonstruktivismus entgegen und knüpft damit an Ansätzen an, die in der Frauenbewegung der 60er Jahre entwickelt worden sind. Ihre praktische Philosophie versucht nicht die Welt zu verändern, sondern strebt eine Veränderung meines In-der-Welt-Seins an.⁸³⁹ „Das Von-sich-selbst-Ausgehen stützt sich weder auf eine Rolle noch auf eine Situation mit all dem, was diese als richtig und wertvoll erkennen und glauben lassen. Vielmehr ist es ein Zurückkehren zu und Ausgehen von einer Erfahrung, oder besser von einem geliebten Gelebten, mit all dem, was es an Festgelegtem enthält, und ein Ausgehen von einem Gelebten, das noch zu leben ist (das Begehren), niemals das eine ohne das andere.“⁸⁴⁰ Murano versteht das Von-sich-Ausgehen als „eine Praxis der Dezentralisierung“⁸⁴¹, die die Einzelnen nicht über einen festgelegten Subjektbegriff definiert oder dekonstruktivistisch zerlegt, sondern sie mit Hilfe der Beziehungen zu verstehen versucht. Die Beziehungen „die mich die sein lassen, die ich bin, und die mich die werden lassen, die ich werden möchte, ohne dass ich mich jemals im Zentrum dieses Seins und Werdens niederlassen kann“⁸⁴². Von-sich-selbst-Ausgehen bedeutet in diesem Zusammenhang: „Du lässt dich bei deinem Denken, Urteilen und Entscheiden dort nicht finden, wo die anderen dich vermuten, ohne dass du dich deshalb in die Einsamkeit zurückziehen und isolieren musst.“⁸⁴³ Nicht die anderen setzen den Maßstab, denn sie „rechnen damit, dich am gewohnten Ort zu finden, und das ist der, der dir zugeteilt wurde, oder der, den sie aufgrund von vorhersehbaren Zeichen für dich vorgesehen haben.“⁸⁴⁴ Vielmehr setzt die jeweilige Frau selbst im Von-sich-selbst-Ausgehen ihre eigenen Maßstäbe. Muraro schreibt: „Das Von-sich-selbst-Ausgehen (stellt) dich jeweils an deinen Ort auf der Flugbahn deines Seins, die sich ändert, die in Bewegung und auf der Suche ist. Das Von-sich-selbst-Ausgehen gibt dir ein Sein und einen Standpunkt, ohne dich auf irgendeine Weise festzulegen.“⁸⁴⁵ Das Von-sich-selbst-Ausgehen legt nach Muraro also nicht den Status quo fest, sondern bringt in Bewegung, stößt Entwicklung an und ermöglicht Bereicherung. „Man entdeckt das Subjekt, sich selbst, nicht in der Position des Subjektes, sondern von dem aus, was es vervollständigt: Ich finde mich in der Beziehung mit anderen, bewohnt von Erinnerung, bewegt vom Begehren. Ich finde also Wünsche, die mich in Bewegung setzen, Erinnerungen, die mich beschäftigen, andere Frauen und Männer, die zu mir sprechen oder die sogar stellvertretend für mich sprechen, vielleicht auch, um mir zu widerstehen!“⁸⁴⁶ Es bedarf der Differenz um gegenseitige Veränderung, Vervollständigung und Bereicherung zu ermöglichen. Frauen, die sich auf diese Art verstehen, begeben sich auf einen kontinuierlichen Weg des Werdens, sie lassen sich nicht durch gesellschaftliche und kulturelle Rollen festlegen, sondern folgen ihrem eigenen „Begehren“, das sie antreibt und auf den Weg bringt. Murano versteht diesen Aufbruch als „risikoreichen Akt der Geburt

⁸³⁸ Vgl. auch die Bekenntnisse des Heiligen Augustinus, der von sich ausgeht um seine Theologie zu entwickeln; Margarete Porrete, die von sich ausgehend die Beziehung zwischen Gott und den Menschen neu beschreibt (Der Spiegel der einfachen Seelen, übersetzt von L. Gnädinger, München 1987, S. 197 -205) oder Gregory Bateson, der in unserm Jahrhundert in seinem Buch Ökologie des Geistes (Frankfurt 1983, S. 400 - 435) das Von-sich-selbst-Ausgehen in der Theorie und Praxis der anonymen Alkoholiker analysiert.

⁸³⁹ Vgl. Muraro, Luisa: Von sich ausgehen und sich nicht finden lassen, in: Diotima: Die Welt zur Welt bringen, Königsstein / Taunus 1999, S.21

⁸⁴⁰ Ebd. S. 34

⁸⁴¹ Ebd. S. 35

⁸⁴² Ebd. S. 36

⁸⁴³ Ebd. S. 22

⁸⁴⁴ Ebd. S. 22

⁸⁴⁵ Ebd. S. 22

⁸⁴⁶ Ebd. S. 35

eines freien, weiblichen Denkens?“⁸⁴⁷ Die Einzelne versteht sich nicht als Gegenüber zur Welt, sondern begreift sich als Teil von ihr. Andrea Günter sieht im ständigen Kämpfen um Selbstbewusstsein das Verharren in dem was ist das Frauen zu Konkurrentinnen macht und sie in der Suche nach Strategien verharren lässt. Freiheit und Raum entsteht durch das Weggehen vom ständigen Kreisen um sich Selbst, ein Raum der dem Dialog mit anderen, der gemeinsamen Sinnsuche und der Aufmerksamkeit für die Gegenwart gewidmet werden kann, ein Raum der für Selbstveränderung und politische Veränderung offen sein muss.⁸⁴⁸ Die Erlaubnis, das ICH nicht so wichtig zu nehmen, „macht auf eine unglaubliche Weise frei – eine Freiheitserfahrung, die viele Mystikerinnen artikulieren... So kann sich eine Frau in die Beziehung mit Gott, mit der Welt, und dann vor allem in die Beziehung mit anderen Menschen fallen lassen.“⁸⁴⁹ Ceresa Ivana fasst diesen Prozess in den Begriffen „Liebe ohne Rolle“ und „Liebe ohne Namen“ zusammen, die die natürlichen und kulturellen Rollen weiblicher Liebe überschreitet.⁸⁵⁰ Dieses Überschreiten kann nicht nur auf die Bewältigung des Alltags gerichtet sein, sondern muss Platz lassen für das „Begehren“ der Frau, das der innersten Sehnsucht folgt und dem Wunsch entspricht, die Welt zu gestalten. Günter fasst in den drei Momenten: Suche nach dem weiblichen Sinn in der Welt, der Liebe der Frauen zur Freiheit und dem Wunsch nach gelingenden, weltgestaltenden Beziehungen, die drei zentralen Aspekte weiblicher Existenz zusammen.⁸⁵¹

Desiderio - mein "Begehren"

Zentraler Begriff dieser Bewegung des Wachstums ist der Begriff des „Begehrens“. Das Begehren kommt einerseits aus dem eigenen Inneren und ist eng verbunden mit der eigenen innersten Sehnsucht nach geglücktem Leben und einer geglückten Welt, andererseits wird es von außen geweckt, es kommt auf die Einzelne zu. Deshalb unterscheidet sich das Begehren vom Willen, denn der Wille ist in der westlichen philosophischen Tradition Ausdruck der eigenen Vernunft und Entscheidung. Das Begehren dagegen wird von etwas geweckt, das außerhalb von mir ist. Das Begehren von Frauen wird oft durch einen Mangel in der Welt geweckt. Es fehlt ihnen etwas und sie haben eine Vision, wie es besser sein könnte. Aus dieser Vision entsteht die innere Motivation etwas zu tun, zu bewegen und zu verändern. In der italienischen Sprache hat sich diese Doppeldeutigkeit des Wortes Begehren noch erhalten, „desiderio“ heißt Desiderat und Mangel. Das Begehren lässt sich im Gegensatz zum Willen auch nicht beschließen, es muss geschehen. Das Begehren kann mit einem Funken verglichen werden, der überspringt und plötzlich ein Feuer entzünden kann. Dieser Prozess ist nicht planbar oder machbar, er erfasst die Einzelne. Auslöser können die unterschiedlichsten Erfahrungen sein: eine Begegnung die betrifft, eine Situation die mich reizt, eine gelungene Arbeit, die in die richtige Richtung weist, ein Mangel der erschreckt und herausfordert oder ein Gefühl des Mitleidens mit anderen. Begehren entsteht selten durch Überlegung, häufiger über Beziehung, aus der Betroffenheit, Energie und Leidenschaft entsteht. Dann kommt es darauf an, ob die jeweilige Frau ihrem Begehren folgt oder nicht. Nicht automatisch stellt sich aus einem Mangel ein Begehren ein, es kommt darauf an, ob sich aus dem Leiden oder dem überspringenden Funken eine Leidenschaft entwickelt, die etwas ändern will. Manche beschreiben diese Erfahrung als einen Augenblick, der plötzlich alles verändert und für die jeweilige Person einen völligen Neuanfang bedeutet.⁸⁵² Voraussetzung dafür ist, dass die eigene Erfahrung ernst

⁸⁴⁷ Muraro: ebd. S. 34

⁸⁴⁸ Vgl. Günter, A.: Jenseits des Ichs, in: Diotima, Die Welt zur Welt bringen, Königsstein / Taunus 1999, S. 42

⁸⁴⁹ Ebd. S. 44

⁸⁵⁰ Ceresa, Ivana, in: Espodo, April bis Juni 1994, S.42; zit. n. Muraro, L.: Von sich selbst Ausgehen, in : Die Welt zur Welt bringen 1999, S. 34

⁸⁵¹ Günter, A.: Jenseits des Ichs und der Macht, 1999, S. 42

⁸⁵² In der Vita von Heiligen wie z.B. Paulus, Franz von Assisi, Charles de Foucauld, Teresa von Avila, Bernadette ... wird von einem derartigen Augenblick berichtet

genommen wird. „Der eigenen Erfahrung Sinn zu geben bedeutet, sich faktisch in die Lage zu versetzen, sich den eigenen Wünschen und Erwartungen gemäß zu verändern.“⁸⁵³ Mit diesem eigenen Verändern geht auch ein Verändern der Welt einher. „Von-sich-selbst-Ausgehen ist also in seiner zweifachen, zusammenfallenden Bedeutung eine Erneuerung der Bewegung des Zur-Welt-Kommens im biographischen und historischen Kontext.“⁸⁵⁴ Von-sich-selbst-Ausgehen bedeutet einerseits Beginnen und andererseits sich von etwas zu trennen und Altes hinter sich lassen. Luisa Muraro nennt dies die „Partitur der Geburt“⁸⁵⁵. Auch Hannah Arendt beschreibt jedes Handeln als Akt der „Gebürtlichkeit“.⁸⁵⁶ „Weil jeder Mensch auf Grund des Geborens ein Initium, ein Anfang und Neankömmling in der Welt ist, können Menschen Initiative ergreifen, Anfänger werden und Neues in Bewegung setzen...“⁸⁵⁷ Damit Frauen ihr eigenes Begehren wichtig nehmen, ihm nachspüren und ihm einen Platz in ihrem Leben und in der Welt einräumen, ist es notwendig, dass Frauen sich gegenseitig stärken und unterstützen. Chiara Zamboni beschreibt die Seele als inneren Funken, der uns bewegt und das Begehren schützt und führt. „Das Empfinden der Seele ist unser Weg durch die Ereignisse der Welt. Die Seele empfindet und erleidet richtungsweisend. Und tatsächlich empfinden und erleiden wir die Welt, weil wir eine Leidenschaft für etwas haben.“⁸⁵⁸ Wenn wir dieser Bewegung nicht folgen, weil wir uns ständig mit unwichtigen Dingen beschäftigen oder von außen bestimmen lassen, erlischt mit der Zeit das innere Feuer und wir verlieren unsere Strahlkraft. Deshalb ist es wichtig, dass das Begehren nicht nur eine Vision bleibt, sondern auch in die Tat umgesetzt wird, denn nur dann entwickelt es die Energie und Stärke, die auch in schwierigen Situationen durchhalten lässt. Frauen können dann auch Aufbegehren, wenn ihrem Begehren etwas im Weg steht. Sie folgen sozusagen gehorsam ihrer inneren Stimme, die sie leitet. Dem Begehren folgen, das heißt offen sein für das Unerwartete, das Unvorhergesehene, das nicht für möglich gehaltene. „Das Von-sich-selbst-Ausgehen ist tatsächlich ein Denken, das nicht an die Logik der Identität gebunden ist und das daher dazu fähig ist, sich in der Zufälligkeit vorwärtszubewegen, zwischen dem Sein, das das ist, was es ist, und dem Sein, das niemals genau das ist, was es ist. Sich vorwärtszubewegen zwischen Identität und Differenz, was im Großen und Ganzen heißt, zwischen logischen Instanzen in Reinform und logischen Instanzen, die von der Zufälligkeit (Kontingenz) dieser Welt verunreinigt sind.“⁸⁵⁹ Frauen, die ihrem Begehren folgen, gehen nicht mit fertigen Rezepten an die Umsetzung, sondern reagieren flexibel und aus der jeweiligen Situation heraus. Diese Frauen haben nicht mehr Fähigkeiten und Möglichkeiten als andere, doch ihre innere Vision leitet sie und macht sie stark genug um etwas zu bewegen und zu verändern. Oft wachsen sie selbst mit den Herausforderungen, denen sie sich stellen. Eine große Leidenschaft für eine Sache ermöglicht es stark zu sein, trotz mancher Schwierigkeiten und Hindernisse. Oft werden dieser inneren Vision dann andere Dinge nachgeordnet, wie z.B. Freundschaften oder Sicherheit und Bequemlichkeit. Ist das Begehren sehr stark, birgt es auch verschiedene Gefahren in sich, z. B. kann es zu Grenzenlosigkeit, Größenwahn und Fanatismus führen. Deshalb ist es wichtig,

⁸⁵³ Muraro, L.: Die Geschlechterdifferenz in der Kommunikation, in: Diotima und andere: Die Welt zur Welt bringen, Königsstein/Taunus 1999, S. 16

⁸⁵⁴ Muraro, L.: Von sich selbst ausgehen und sich nicht finden lassen, 1999, S.28

⁸⁵⁵ Vgl. ebd. S. 27 - 36 besonders S. 35. Murano schreibt: „...vom Ort der Geburt ausgehen zu können... Auszugehen vom Ort einer Teilung, einer Unausgeglichenheit, einer Trennung, die ein Aufbruch ist, von einem Ort, an dem es ein Ungleichgewicht, eine Sehnsucht und einen Unwillen gibt, also all das was an Zündstoff mit diesem > Aufbruch< verbunden ist, um die Notwendigkeit des symbolischen Austauschs zu schaffen. Ich nannte diesen Austausch > Geburt<, aber ich möchte noch eine andere Benennung vorschlagen, die dieselbe Wurzel hat, aber umfassender ist: Partitur der Geburt. In der Musik ist die Partitur die Schrift für viele Stimmen, instrumentale und vokale. Betrachten wir die Geburt also als Ort oder Zeitpunkt eines vielfältigen Aufbruchs, der jedoch nicht den Charakter einer Zersplitterung oder Zerstreuung hat, da es ja den symbolischen Austausch gibt. Dieser ist in der musikalischen Umsetzung genauso vorhanden wie in der mütterlichen Beziehung, und aus ihm bekommen wir die Sprache, und es bewirkt, dass die Sprache lebendig ist.“

⁸⁵⁶ Arendt, Hannah: Vita activa, amerikanische Originalausgabe "The Human Condition", Chicago 1958, deutsche Taschenbuchausgabe München 2003, S. 217

⁸⁵⁷ Ebd. S. 215

⁸⁵⁸ Zamboni, Ch.: Der Materialismus der Seele, in: Diotima: Die Welt zur Welt bringen, 1999, S. 163

⁸⁵⁹ Muraro, Luisa: Von sich selbst ausgehen und sich nicht finden lassen, in: Diotima: Die Welt zur Welt bringen, S. 29f

dass das weibliche Begehren Halt und Orientierung findet. Hierfür sind Regeln, Ordnungen und Gesetze ungeeignet, denn die innere Motivation von Heiligen und Ketzern kann demselben inneren Feuer entstammen. Es bedarf der weiblichen Autorität, die in einer persönlichen Beziehung steht und Kriterien, Maßstäbe und Strukturen bereit hält und so dem weiblichen Begehren ermöglicht Orientierung zu finden, sich auszudrücken und zu entfalten.

„Affidamento“ - sich anvertrauen, sich vertrauensvoll aufeinander beziehen

Affidamento geht davon aus, dass der Mensch in der Welt nie autonom, sondern immer auf Beziehung und Vermittlung angewiesen ist. Diese Vermittlung ermöglicht die Deutung und Interpretation der Welt und somit auch eine Deutung der weiblichen Erfahrung. Durch die Praxis von Frauen, sich auf andere Frauen zu beziehen, treten sie aus der „symbolischen Minderheit“ heraus und erlangen selbst „symbolische Kompetenz“.⁸⁶⁰ Doch nicht jede Vermittlung einer anderen Frau entspricht der eigenen Erfahrung, deshalb muss nach Vermittlung gesucht werden, die der eigenen Erfahrung entspricht.⁸⁶¹ Vermittlung bedeutet in diesem Zusammenhang nicht Bestätigung der eigenen Meinung, sondern setzt die Unterschiedlichkeit von Frauen voraus. Eine Frau vertraut der Vermittlung einer anderen Frau, damit diese sie unterstützt um ihrem eigenen Begehren zu folgen. Dies kann sowohl durch Förderung als auch durch konstruktive Kritik geschehen. Die Unterschiedlichkeit wird in diesem Zusammenhang nicht als Konkurrenz verstanden, sondern als Möglichkeit um an einander zu wachsen und sich gegenseitig zu bereichern. Da jede Frau ihrem eigenen Begehren folgen und zu ihrer eigenen Stärke finden muss, ist dieser Prozess individuell und nicht mit anderen vergleichbar und messbar. Ist der erste Schritt getan und wird die Unterschiedlichkeit unter Frauen wahrgenommen, kann diese Verschiedenheit positiv genutzt werden. Eine Frau kann das „Mehr“, das eine andere zu geben hat, sehen und wertschätzen. Auch ein Mangel, den sie einer anderen gegenüber empfindet, zeigt ihr auf, welche Wachstumsmöglichkeiten sich ihr „Begehren“ und damit sie selbst sich wünscht. Auch Neid kann ein Ausdruck dieser Sehnsucht sein, wenn sie ihn als solchen erkennt. Wird dies deutlich, müssen die anderen nicht mehr abgewertet werden, vielmehr können die positiven Möglichkeiten für die eigene Entwicklung entdeckt und eine Beziehung zur anderen aufgenommen werden. Weil weibliche Stärke an das Begehren geknüpft ist, können wir uns darüber freuen, dass eine andere Frau uns überragt, dass sie Größe zeigt, dass sie besser ist und mehr Erfahrungen hat, denn damit hat sie die Möglichkeit, anderen etwas zu geben und andere von ihrem „Mehr“ profitieren zu lassen. Eine Frau kann zur Verwirklichung ihrer eigenen Wünsche eine Vertrauensbeziehung zu einer Frau ihrer Wahl eingehen. Die Gruppe Diotima nennt diesen Prozess „vincolo duale“⁸⁶², d.h. ein Band zwischen zwei Frauen. Gianna Longobardi schreibt: „Die duale Bindung schafft mehr Leichtigkeit, sie macht dich beweglicher, erfindungsreicher und verantwortlicher, denn wenn du dich auf eine Frau beziehst, wirst du von der Bürde befreit, die Zustimmung aller anderen erhalten zu müssen... die dualen Beziehungen werden enger in bestimmten Situationen, in einem bestimmten Kontext: Sie haben etwas Teilhaftes, existieren nur eine Zeitlang und sind an ein Vorhaben gebunden. Diese Bindungen müssen an jedem Ort, an dem gehandelt wird, aktiviert werden, da sie dort die Vermittlung und damit den Maßstab schaffen.“⁸⁶³ Die Einzelne tritt in Verhandlungen um deutlich zu machen, welche Art von Unterstützung sie sich wünscht. Die Autorität ist damit nicht nur auf eine Person bezogen, sondern auch an einen bestimmten Kontext gebunden. Murano drückt diesen Prozess folgendermaßen aus: „Ich schlage vor, dieses Lernen als ein Verhandeln zu betrachten, also

⁸⁶⁰ Muraro: Die Geschlechterdifferenz in der Kommunikation, 1999, S. 15 ; vgl. Kap. I.2.2.1. Ausführungen zur symbolischen Ebene der vorliegenden Arbeit

⁸⁶¹ Vgl. ebd. S.15

⁸⁶² Langobardi: Veränderungen in der Philosophinnengemeinschaft DIOTIMA, in: Diotima: Die Welt zur Welt bringen, S. 71

⁸⁶³ Ebd. S.72

als Ur-Verhandeln, das vor jedem anderen Verhandeln kommt.⁸⁶⁴ Das Wort „affidare“ bedeutet „sich anvertrauen, sich vertrauensvoll aufeinander beziehen“ und setzt einen verantwortlichen Umgang mit Autorität auf beiden Seiten voraus. „Affidamento“ beruht auf Achtung, Zuneigung und dem Anerkennen der Ungleichheit der beiden beteiligten Frauen. „Affidamento“ setzt die größere Erfahrung einer anderen Frau voraus; ihr praktiziertes „Mehr“. Die „Schülerin“ will wissen, was die Frau in der Welt tun kann, zeigt eine Erwartungshaltung und baut neue Vorstellungen für ihre Zukunft auf und entwickelt somit ihre eigene Potenz und kreative Energie. Sie vertraut sich nur einer Frau an, die ihr „Begehren“ unterstützt und hinter ihr steht und die die positive Erwartungshaltung hat, dass sie als „Schülerin“ wachsen und sich entwickeln kann. Die Verantwortung für die Definitionsmacht bleibt bei derjenigen, die wählt und die Beziehung so gestaltet, dass sie selbst gestärkt wird. Das Ziel dieser Stärkung ist nicht die gleichberechtigte Teilhabe an bestimmten Machtstrukturen der Gesellschaft, sondern die Ausbildung eigener Maßstäbe und die Verwirklichung des eigenen „Begehrens“. Die Autorität führt die „Schülerin“ über das hinaus, was sie selbst schon gedacht hat und eröffnet ihre neue Räume und Horizonte, zu denen sie alleine nicht gelangt wäre. Frauen werden so ermutigt Dinge anzupacken und ihren eigenen Weg zu gehen. Die Schülerin akzeptiert mit dem „Affidamento“, dass sie nicht autonom ist und für sich alleine leben kann, sondern die „symbolische Mutter“ als Quelle von Nahrung und Sprache und somit Weltdeutung braucht. Gelingt dieser Austausch, entwickelt sich unter Frauen ein Tauschverhältnis, das sie zur Weltdeutung weiblichen Ursprungs zurückführt. Longobardi sieht in der ausgesprochenen und sichtbaren Wahl das Lebendigwerden der „mütterlichen symbolischen Ordnung ... da es nun eine Frau gibt, die den Maßstab zeigt, an dem auszurichten eine (andere) Frau sich entschieden hat“.⁸⁶⁵ Auf diese Weise wird in der jeweiligen Situation deutlich, dass es neben dem männlichen Maßstab in der Welt noch einen weiteren gibt, den weiblichen. Dieser Maßstab wird nicht durch ein Hierarchiegefälle bestimmt, sondern durch eine Beziehung und dem freiwilligen Vertrauensvorschuss, der einer anderen Frau gegeben wird.

Anerkennung weiblicher Autorität oder die „symbolische Ordnung der Mutter“

Luisa Muraro plädiert die Vermittlungen, die in unserer prekären sozialen Ordnung durch Machtbeziehungen gekennzeichnet sind, durch Vertrauensbeziehungen zu ersetzen.⁸⁶⁶ Das Entdecken des „Mehr's“ einer anderen Frau bedeutet weibliche Autorität anzuerkennen. Diese Anerkennung beruht auf freiwilliger Zuerkennung und nicht auf institutionalisierter Macht. Autorität ist in diesem Zusammenhang Autorität für einen bestimmten Zeitraum und zur Verwirklichung eines bestimmten „Begehrens“, keine Autorität auf Dauer. Sie geht von dem „Begehren“ derjenigen aus, die wissen will, die sucht, die wählt, die wachsen will und dazu in Verhandlung tritt mit einer ungleichen Frau. Die Zuerkennung von Autorität geht von der Frau aus, die sich um ihre Wünsche zu verwirklichen an eine andere Frau wendet. Diese Frau teilt ihr Wissen, Können... und gewinnt somit selbst an Bedeutung. Autorität hat in dieser Vertrauensbeziehung nach Diana Sartori⁸⁶⁷ zwei Aufgaben. Einerseits bedeutet Autorität „aus einer inneren Stärke heraus normative Ratschläge (zu geben)“⁸⁶⁸, die nicht auf Befehlen oder hierarchischen Beziehungen beruhen, sondern auf der Zuerkennung von Autorität und Kompetenz durch das Gegenüber. Andererseits heißt Autorität „...im Geist der Gründung zu stehen, die Beziehungen zum Ursprung zu bewahren; sie bedeutet, den Anfang lebendig bleiben zu lassen, weil im Ursprung Anfang und Prinzip

⁸⁶⁴ Muraro, L.: Von sich selbst ausgehen und sich nicht finden lassen S. 25

⁸⁶⁵ Langobardi, Giannina : Veränderungen in der Philosophinnengemeinschaft DIOTIMA, 1999, S. 72

⁸⁶⁶ Vgl. Muraro, Luisa: von sich selbst ausgehen, S.23f

⁸⁶⁷ Sartori setzt sich in ihren Ausführungen zu Autorität vor allem mit dem Autoritäts- und Machtbegriff von Hannah Arendt auseinander und entwickelt ihn weiter. (Vgl. Arendt, H.: Was ist Autorität? In: Arendt, H.: Zwischen Vergangenheit und Zukunft. Übungen im politischen Denken 1, München 1994, S. 159 -200)

⁸⁶⁸ Sartori, Diana : Autorität stiften, Ordnungen gestalten, in : Diotima : Die Welt zur Welt bringen, 1999, S.131

zusammenfallen⁸⁶⁹. In dieser Rückbindung an den Ursprung werden Dauer und Wandel miteinander verbunden. Wenn Machtverhältnisse durch Vertrauensbeziehungen ersetzt werden, kann Selbstveränderung in Gang kommen.⁸⁷⁰ Das Urbild der Vertrauensbildung, die uns ins Leben führt und Maßstäbe setzt, ist die Beziehung zur Mutter, die die Welt für das Kind interpretiert. Wie die Mutter einerseits das Begehren der Tochter fördert und unterstützt und die Tochter ermutigt, ihr andererseits auch Ratschläge gibt und Grenzen setzt um sie vor Gefahren zu schützen. Murano sieht in der mütterlichen Vermittlung der Welt die „unermessliche (oder unerschöpfliche?) Quelle der Bedeutungsstiftung“⁸⁷¹, die „der idealen Welt des unabhängigen Denkens...(mit) Werte(n) hoch und fest“⁸⁷² entgegengesetzt werden kann. Diese „Autoritätsbeziehungen“ basieren weder auf institutioneller Positionsmacht noch auf gesellschaftlicher oder bildungsmäßiger Überlegenheit, vielmehr werden sie von derjenigen begründet, die wählt und einer anderen Frau Autorität gibt. Die Frau, die Autorität für uns hat, wird Maßstab für uns - sie wird zur symbolischen Mutter. Autorität und Stärke werden in diesem Denken also nicht wie sonst üblich über Unabhängigkeit definiert, sondern über Beziehung und Rückbindung. Durch diese Rückbindung wird deutlich, dass die entstandenen Reichtümer nicht neutral in der Gesellschaft zirkulieren, sondern ihren Ursprung in der Vermittlung der „symbolischen Mutter“ haben. Somit ist dieser Prozess nicht nur für die Einzelperson relevant, sondern gewinnt auch politische Bedeutung, da weibliche Autorität in der Gesellschaft in vielen Bereichen so nicht vorgesehen ist.

Damit eine „symbolische Ordnung der Mutter“ entstehen kann, müssen verschiedenen Voraussetzungen erfüllt sein: Eine Voraussetzung ist die deutliche Unterscheidung von Autorität und Macht, den Autorität beruht immer auf persönlichem Vertrauen und geht dann verloren, wenn sie erzwungen werden soll. Die Autorität, die die Gruppe Diotima beschreibt, ist eine Autorität, die ganz konkret eine bestimmte Frau stärkt und sie in ihrem Begehren unterstützt und ihr so ermöglicht Grenzen zu überschreiten und „sich aus dem Fenster zu lehnen“. Die zweite Voraussetzung ist das ehrliche Benennen der Unterschiede zwischen Frauen. Dies ist oft besonders schwierig, da Ungleichheit häufig mit Ungerechtigkeit und Unterdrückung in Verbindung gebracht wird. Diotima vertritt dagegen einen philosophischen Ansatz, der Ungleichheit als Fülle versteht, von der alle profitieren können. Eine dritte Voraussetzung ist ein Verständnis von Begehren, das nicht einer egoistischen Haltung entspringt, sondern der Suche und dem Wunsch von einer besseren Welt, die nicht nur der Einzelnen persönlich gilt, sondern auch die Beziehungen mit einschließt. Diese Voraussetzung muss immer das Unmögliche offen halten um die Einzelnen nicht im zu kleinen Alltag von vorne herein einzuschränken. Die vierte Voraussetzung ist das Ausdrücken von Dank und öffentlich machen der Beziehung und Vermittlung, denn nur so wird weibliche Autorität auch sichtbar und verändert auf Dauer die Werte und die symbolische Ordnung in der Gesellschaft.

1.2. Selbstverständnis und Leitungsverständnis als Ausdruck der Sozialgestalt von Verband

Das Leitungsverständnis ist in der Regel eng mit dem Selbstverständnis einer Organisation verbunden. Das verbandliche Leitungsverständnis ist stark geprägt von Ehrenamtlichkeit, Selbstorganisation, demokratischer Autorisierung und Legitimation der Leitungsgremien sowie demokratischen Prozessen der Meinungsbildung. Dem steht ein Leitungsverständnis gegenüber, das Leitung eng an das kirchliche Amt

⁸⁶⁹ Ebd. S.134

⁸⁷⁰ Vgl. Murano: Von sich selbst Ausgehen, 1999, S. 24

⁸⁷¹ Ebd. S.25

⁸⁷² Ebd. S.25

und die kirchliche Hierarchie bindet. Oft werden diese beiden Verständnisse von Leitung als Gegensatz betrachtet, obwohl es auch viele verbindende Elemente gibt.

1.2.1. Ehrenamtlichkeit

In der Nachfolge Jesu und der frühen Kirche werden alle als gleichermaßen berufen betrachtet und bringen ihre unterschiedlichen Begabungen ein. Alle werden als Heilige⁸⁷³, als Tempel (1Kor 3,17) und Hausgenossen Gottes (Eph 2,19) und als geistlich, apostolisch, priesterlich und prophetisch bezeichnet. Die junge Kirche sieht sich in Anlehnung an das erwählte Volk Israel als neues „Iaós“, ein Volk Gottes, das sich Gott aus den Heiden berufen hat (vgl. Röm 9,25 in Auslegung von Hos 2,25; Apg 15,14 in Anlehnung an Am 9,11 und Jer 12,15; 1Petr 2,9). In der Regel sind in unserem heutigen Sinne alle „ehrenamtlich“ tätig, obwohl es schon früh die Praxis gab Wandelapostel durch Gastfreundschaft und Geld zu unterstützen. Darüber hinaus sind fast alle in ihren Berufen tätig und ernähren sich durch ihre Arbeit, was besonders Paulus immer wieder betont. Allmählich kristallisieren sich unterschiedliche Funktionen in den Gemeinden heraus (z.B. 1Kor 12,28f; Eph 4,11; Apg 13,1), die als geistgewirkte Charismen - die dem Gemeindeaufbau dienen sollen - verstanden wurden. Mit der Zeit haben bestimmte Funktionen wohl von den Gemeinden eine Form von Entlohnung oder finanzieller Anerkennung erhalten, die „Ehre“ (1Tim 5,17) genannt wird. „Jedes Amt, auch das Ehrenamt“, schreibt Stenger, „geht aus dem Zusammentreffen von Fremdbestimmung (Verleihung, Übertragung, Gewähltwerden usw.) und Selbstbestimmung (freiwillige Übernahme) hervor und wird so zu einer Komponente der Identität der betreffenden Person. Diesem Sachverhalt entspricht das theologische Ereignis der Berufung durch Gott bzw. durch Jesus Christus und der Berufsbejahung durch den Menschen. Diese Berufung hat drei Dimensionen: die Ermächtigung zum Leben, die Erwählung zum Glauben und den Anruf zum speziellen Dienst in Welt und Kirche. Mit der Ermächtigung zum Leben korrespondiert der komplexe Auftrag, das Leben anderer wie das eigene zu fördern. Die Erwählung zum Glauben bringt die Verpflichtung mit sich, die Gemeinschaft der Glaubenden mitzugestalten und mitzutragen und für das Wachstum des Glaubens zu sorgen.“⁸⁷⁴ Diese enge von Stenger beschriebene Verbindung von Erwählung, Leben in der Gemeinschaft der Glaubenden und Einsatz für „das Heil der Welt“ war in der frühen Kirche eine Aufgabe, die von allen Gläubigen gemeinsam übernommen wurde.

Im Verlauf der ersten Jahrhunderte ist eine zunehmende Institutionalisierung zu beobachten, die zur Ausbildung unterschiedlicher Ämter und Institutionen führt. Sie sollen die Überlieferung der Tradition, die Organisation der größer werdenden Kirche und die Armenfürsorge sowie die Katechese der Neubekehrten gewährleisten. Mit der Konstantinischen Wende erhalten die christlichen Ämter eine Art Beamtenstatus im römischen Reich, was zu einer immer stärkeren Trennung zwischen den Amtsträgern und Gemeindemitgliedern führt. Waren in der frühen Kirche die Übergänge noch fließend, stehen jetzt „verbeamtete“ Kleriker dem Volk gegenüber. Zulehner nennt diese Entwicklung in Anlehnung an Audet das „pastorale Grundschisma“⁸⁷⁵ der Kirche, da „eine geheime Demarkationslinie... zwischen dem ‚Klerus‘ und den ‚Laien‘ (entsteht)“⁸⁷⁶. Die Christinnen und Christen sind somit nicht mehr aus ihrem Glauben und ihrer Berufung heraus eigenständig tätig, sondern werden immer mehr zu „Hilfskräften“ des kirchlichen Amtes, bzw. ein Engagement in bestimmten Feldern wird ihnen überhaupt untersagt. Im Verlauf der Spätantike lässt sich beobachten, dass das jesuanische Ideal des Dienens immer mehr von einem

⁸⁷³ In den verschiedenen Briefen besonders bei Paulus werden die Mitglieder der Gemeinden häufig als Heilige angesprochen (so z.B. Röm 1,7 ; 12,13 ; 16,2 ; 1Kor 16,1 ; Eph 1,15 ; 2,19 ; 3,18 ; Kol 1,12 ; 3,12)

⁸⁷⁴ Stenger, Hermann: Der Sinn des Kompositums aus Amt und Ehre. Theologische Gedanken über ehrenamtliche Mitarbeit in Gesellschaft und Kirche (unveröffentlichtes Manuskript) zit. Nach Fürst: Charisma und Professionalität, 2003, S. 53

⁸⁷⁵ Zulehner, P. / Fischer, J. / Huber, M. : « Sie werden mein Volk sein », 1985, S.30f ; Audet, J. P.: Der priesterliche Dienst, in : *Questiones disputatae* 46, Freiburg 1971, S. 115 -175

⁸⁷⁶ Ebd. S.31

allgemein christlichen Ideal zu einer spezifisch weiblichen Eigenschaft umfunktioniert wird. „Die Abwertung der Bildung, die wir im Christentum beobachten, wirkt sich besonders auf die Frauen aus. Bei Eusebios waren es noch Männer, die durch ihre hingebungsvolle Pflege von Pestkranken in Alexandrien Aufsehen erregten (VII, 22). Solche Aufgaben werden nun immer mehr Frauen zugewiesen... Es kommt zu einer extremen Rollenfestschreibung: Frauen werden schließlich von Bildung und Lehre ausgeschlossen und auf karitative Tätigkeiten festgelegt.“⁸⁷⁷ Da das „Dienen“ immer mehr als Teil „der weiblichen Natur“ gesehen wird, bedauert Andrea Tafferner, dass Frauen selbst die spirituelle Entscheidung, sich durch den Glauben zum Dienen herausfordern zu lassen, genommen wird.⁸⁷⁸ Später wird man den Frauenorden selbst das Dienen verbieten und sie in eine strenge Klausur verbannen.⁸⁷⁹ Diese Entwicklungen haben zur Folge, dass Frauen aus Leitungsaufgaben und verantwortlichen Positionen in den christlichen Gemeinden offiziell fast vollständig verdrängt werden. Jensen weist allerdings nach, dass sich die Verdrängung der Frauen in der Praxis wohl nicht so stark ausgewirkt hat, wie die Papiere vermuten lassen.⁸⁸⁰ Bis ins 8. Jahrhundert werden immer wieder Frauen in verantwortlichen Positionen erwähnt. Doch sind sie alle Mitglieder der römischen Oberschicht und haben durch ihren sozialen Status eine gewisse Unabhängigkeit und Privilegien gegenüber den Normalbürgern. Jensen sieht deshalb in den Entwicklungen nicht die Frauenfrage im Mittelpunkt der Auseinandersetzung, sondern das egalitäre Ethos der brüderlich-schwesterlichen Gleichheit aller Menschen im Sinne des Evangeliums und zieht die Konfliktlinie zwischen dem egalitären Ethos einerseits und einer hierarchisch elitären Kirche andererseits. Nicht nur Frauen, sondern auch die „Unterschicht“ und die SklavInnen sind von dieser Entwicklung betroffen und können in kirchlichen Ämtern nicht mehr nachgewiesen werden. Die christlichen Kirchen haben sich ihrer griechisch / römischen Umwelt angepasst und dabei einen Teil ihres jesuanischen Vermächnisses aufgegeben.

Es kann in diesem Zusammenhang nicht ausführlich auf die kirchengeschichtliche Entwicklung eingegangen werden. Es finden sich in der Kirchengeschichte aber immer wieder Aufbrüche, die sich des egalitären Ethos und der Frauenfreundlichkeit Jesu erinnern, seien es die Armut- und Beginenbewegung, die mittelalterliche Mystik oder die karitativen Bewegungen ab dem 18. Jahrhundert. Immer sind in diesen Bewegungen Frauen maßgeblich beteiligt und aktiv.

Die lehramtlichen Aussagen des Zweiten Vatikanischen Konzil gehen von einer fundamentalen Gleichheit der Glieder der Kirche (LG 30-38) aus und sprechen von der „wahren Gleichheit“ aller Christinnen und Christen. Diese Gleichheit drückt sich auch im Verständnis der Kirche als „Volk Gottes“ (LG 9-17) und in der „Communio der Gleichen“ (UR 2) aus. Auch die Rede vom „allgemeinen Priestertum“ aller (LG 10; 33) knüpft wieder an die biblische Traditionen an und macht sie zur Grundlage. „Als Teilnehmer am Amt Christi, des Priesters, Propheten und Königs, haben die Laien ihren aktiven Anteil am Leben und Tun der Kirche. Innerhalb der Gemeinschaften der Kirche ist ihr Tun so notwendig, dass ohne dieses auch das Apostolat der Hirten meist nicht zu seiner vollen Wirkung kommen kann. Die Laien mögen sich daran gewöhnen, aufs engste mit ihren Priestern vereint in der Pfarrei zu arbeiten; die eigenen Probleme und die der Welt sowie die Fragen, die das Heil der Menschen angehen, in die Gemeinschaft der Kirche einzubringen, um sie dann in gemeinsamer Beratung zu prüfen und zu lösen.“⁸⁸¹ Das kirchliche Amt ist nicht Gegenüber sondern Teil des Volkes Gottes. Ehrenamt ist, so verstanden, Ausdruck der gottgeschenkten Charismen der Einzelnen und des allgemeinen Priestertums der jeweiligen Gläubigen. „Das Apostolat der Laien, das in deren christlicher Berufung selbst seinen Ursprung hat, kann der

⁸⁷⁷ Jensen: Gottes selbstbewusste Töchter, 2003, S. 137

⁸⁷⁸ Tafferner, Andrea: Die Qualität des Dienens, in: Hünemann u.a. (Hg): Diakonat, 1997, S. 266

⁸⁷⁹ Jensen: Gottes selbstbewusste Töchter, 2003, S. 137

⁸⁸⁰ Vgl. Jensen: Gottes selbstbewusste Töchter, 2003, S. 429f

⁸⁸¹ Dekret über das Apostolat der Laien 10

Kirche niemals fehlen. Wie spontan und wie fruchtbar dieses Wirken war, zeigt klar die Heilige Schrift selbst (vgl. Apg 11,19-21; 18,26; Röm 16, 1-16; Phil 4,3.)⁸⁸² Wenn die Kirche diese Texte ernst nimmt ist das „Ehrenamt“ nicht nur schmückendes Beiwerk, sondern Konstitutivum der kirchlichen Gemeinschaft der Gläubigen, denn „das Apostolat der Laien ist Teilnahme an der Heilssendung der Kirche selbst“ zu dem alle durch Taufe und Firmung bestellt sind. (LG 10)

Walter Fürst⁸⁸³ geht von einer Entsprechung zwischen der jeweiligen Sozialstruktur und Theologie von der Kirche und der Ausformung des Ehrenamtes aus. So findet seines Erachtens z.B. das traditionelle Ehrenamt, das geprägt ist von religiösem Altruismus, Beauftragung durch eine Autorität, pflichtgemäße Unterordnung und unbegrenzter Indienstnahme seine Entsprechung im Kirchenbild der „societas perfecta“, einer integralen im hierarchischen kirchlichen Amt zentrierten Standeskirche mit Versorgungspastoral. Bei diesem Kirchenbild sind Ehrenamtliche HelferInnen und Hilfskräfte des kirchlichen Amtes. Demgegenüber entspricht die Vorstellung von Ehrenamtlichen als Laienmitarbeiter/innen des die Gemeinde aktivierenden Teams der Professionellen dem Kirchenbild der Zielgruppenkirche und -pastoral, die von der Prämisse ausgeht: „Wer mitmacht erlebt Gemeinde“. Kirche wird als Organisation mit religiösem Dienstleistungscharakter verstanden. Es wird eine „Veranstaltungspastoral“ von Hauptamtlichen und aktiven Ehrenamtlichen praktiziert, die die „träge“ Masse aktivieren will. Manche verbandlichen Konzepte der 20er und 50er Jahre (vgl. II 3.2.1.) sind von einem ähnlichen Geist geprägt, da auch sie von einem aktivierenden Kernkreis ausgehen, der gemeinsam mit dem kirchlichen Amt die Masse erreichen und beteiligen will. Ob die Einordnung ehrenamtlichen Engagements als Unterstützung und Hilfe für den Klerus, geschichtlich so gesehen werden kann, muss kritisch hinterfragt werden, denn „begriffsgeschichtlich wäre dem entgegenzuhalten, dass die traditionelle Verbindung von ‚Ehre‘ und ‚Amt‘ kaum zu übersetzen ist im Sinne unentgeltlicher Dienste – eher im Sinne eines selbst bewussten Anspruchs auf die Autonomie solidarischen Engagements. ‚Ehrenamt‘ bedeutet dann nicht allein selbstlose ‚Arbeit‘, sondern, darauf aufbauend, den Autonomieanspruch selbstbewusster ‚Verantwortung‘.“⁸⁸⁴ Der Diskurs zu „neuem“ und „altem“ Ehrenamt würde gewinnen, wenn die geschichtlichen Aspekte mit einbezogen würden. Manche Errungenschaften des „alten Ehrenamtes“ wie z.B. Selbstorganisation oder demokratische Mitbestimmung, wie sie die Verbände praktizieren, würde auch vielen Formen des „neuen Ehrenamtes“, in denen oft Hauptamtliche die Deutungshoheit haben und die Rahmenbedingungen gestalten, neue Impulse geben.

Die aktuelle Frage nach der Definition und Einordnung von ehrenamtlichem Engagement muss sich mit der großen Pluralität an Lebensentwürfen und -erwartungen auseinandersetzen. Neuere Untersuchungen⁸⁸⁵ zu Spiritualität und Werten haben gezeigt, dass die Erwartungen und Zugänge zu Engagement, Formen der Vergemeinschaftung, Spiritualität, Glaube und Kirche sehr unterschiedlich sind. Auch die Erwartungen an freiwilliges Engagement, Beteiligung und Unterstützung sind bei unterschiedlichen Menschen sehr verschieden. Um diese Unterschiede zu berücksichtigen und die jeweiligen Menschen zu erreichen, bedarf es sehr verschiedener Formen und Möglichkeiten des freiwilligen Engagements. In der Kirche kann diese Engagement zum Aufbau der verschiedensten Formen von „Gemeinde“ führen. Jugendverbände müssen sich verstärkt mit der Frage auseinandersetzen, dass sie vielleicht der einzige kirchliche Raum sind, in dem sich manche ihrer Mitglieder noch beheimatet fühlen, und dass somit eine neue Form von „Personalgemeinde“ entsteht. Darüber hinaus müssen sich die Pastoral und ebenfalls

⁸⁸² Dekret über das Apostolat der Laien 1

⁸⁸³ Fürst, Walter: Zwischen Charisma und Professionalität, in: Möltgen (Hg): Engagiert für Gotteslohn? Kevlaer 2003, S. 50 -54

⁸⁸⁴ Panoke: Ehre, Dienst und Amt, in: Müller / Rauschenbach: Das soziale Ehrenamt, S. 208

⁸⁸⁵ Vgl. Sinus-Milieustudie, 2005 ; Sinus-Milieustudie U27, 2007; die verschiedenen Shell-Jugendstudien 2000, 2002, 2006; Polak(Hg): Megatrend Religion 2002; Friesl: Experiment Jungsein, 2001; Friesl / Polak: Suche nach der religiösen Aura, 1999; Höhn: Zerstreuungen, 1998; Ebertz: Kirche im Gegenwind, 1997;Denz / Zulehner: Wie Europa lebt und glaubt, 1993

die Verbandsarbeit (zumindest des einzelnen Verbandes) von der Vorstellung verabschieden, alle gleichermaßen erreichen zu können. Eine Kirche als „communio“ in der heutigen Gesellschaft muss eine pluralitätstolerante Kirche sein, die geprägt ist von sozialen und personalen Beziehungsverhältnissen und so zur Solidar- und Glaubensgemeinschaft wird. Fürst sieht als Grundlage dieser Art Kirche zu sein, eine hohe Kompetenz in personaler und sozialer Kommunikation, die getragen und geprägt ist durch die Kooperation der Ämter, Dienste und Charismen; Stichworte einer solchen Kirche sind z.B. „Mystagogie“ und „Sozialpastoral“.⁸⁸⁶ Ehrenamtlichkeit ist in einer solchen Kirche sowohl geprägt von sozialer Verantwortung als auch von selbstbestimmter Persönlichkeitsentfaltung, von Gemeindeaufbau und Gesellschaftsdiakonie.⁸⁸⁷ Dieser von Fürst vertretene Ansatz entspricht dem, auf der BDKJ-Hauptversammlung beschlossenen, Selbstverständnis der Jugendverbände. Darin verstehen sich Jugendverbände „als Zusammenschluss junger Menschen, die ihr Christsein im heutigen gesellschaftlichen Kontext zu leben versuchen... dies tun sie nicht neben ihren pädagogischen, politischen, organisatorischen Aufgaben, sondern in diesen.“⁸⁸⁸ In allen jugendpastoralen Papieren ist das Bemühen um eine enge Verbindung von gemeinsamer Aktivität, Glaube, Gemeinschaft und solidarischer Gesellschaftsgestaltung zu spüren. Jugendverbände bieten in ihrer Arbeit einerseits Räume verbindlicher Gemeinschaft, die Auseinandersetzung, Weiterentwicklung und das gegenseitige Wachstum und die gemeinsame Feier des Glaubens ermöglichen, andererseits offene, niederschwellige, unverbindliche Räume, die für Dazukommen, Mit- und Neugestaltung und Weggehen offen sind. Um für die immer diffuser werdenden Jugend-Lebenskulturen Zugänge zu finden, müssen die verschiedenen Mitgliedsverbände des BDKJ ihr je eigenes Profil stärken und die Zugänge und Kompetenzen ihrer Mitglieder für die jeweiligen Lebenskulturen nützen. Ehrenamtliche der Jugendverbände können ihre Qualitäten als Lebenswelt-Erfahrene in die Arbeit einbringen und werden eigenständig in ihren Lebensfeldern und -kulturen tätig. Zwei Bewegungen sind in diesem Zusammenhang notwendig: einerseits muss die jeweilige Institution, Gemeinschaft, Gruppe Räume eröffnen, indem sie Aufgaben beschreibt, auf Menschen zugeht und sie zum Mittun und Mitdenken einlädt, andererseits muss die jeweilige Person bereit sein ihre Person, ihre Ideen, ihre Fähigkeiten einzusetzen. Wichtig ist es, dass nicht der Träger und sein Überleben bzw. die Erledigung einer Aufgabe im Mittelpunkt steht, sondern der Mensch als Subjekt. Manche Argumente im Diskurs um neue Formen des ehrenamtlichen Engagements müssen auf dem Hintergrund des Evangeliums und den Texten des Konzils kritisch überprüft werden, da sie von Seiten der Träger oft nicht die einzelnen Menschen mit ihren Wünschen nach Ansehen, Wachstum und der Suche nach Möglichkeiten um sich einzubringen in den Mittelpunkt stellen, sondern die Erledigung von Aufgaben, die Effizienz und die „Verwertungszusammenhänge“ im Rahmen der jeweiligen Organisation. Idealtypisch wäre das Ziel, eine Kultur der Teilhabe und des Zusammenwirkens aller beim Aufbau der christlichen Gemeinschaft / Gemeinde im Geiste Jesu und die Aufgabe, das Evangelium vom anbrechenden Reich Gottes zu verkünden und zu den Menschen zu bringen. Ob sich Menschen unterschiedlicher „Lebenskulturen“ gemeinsam oder getrennt einer solchen Aufgabe widmen und wie geeignete Organisationsformen aussehen könnten, wird mit diesen theologischen Grundlagen noch nicht beantwortet. Zugangswege und Organisationsformen müssen aber dahingehend überprüft werden, wie sie Ermächtigung und Beteiligung ermöglichen. Neuere Untersuchungen zeigen, dass gerade die „bildungsstarken“ Gruppen die Möglichkeiten des „neuen Ehrenamtes“, das Fähigkeiten wie z.B. selbstgesteuerte Auswahl, Strukturkompetenz, -effizienz und selbstorganisiertes Lernen erfordert, besser nutzen können und mehr davon profitieren als „bildungsärmere“ Gruppen. Es besteht die Gefahr, dass manche

⁸⁸⁶ Fürst, Walter: Zwischen Charisma und Professionalität, in: Möltgen (Hg): Engagiert für Gotteslohn? Kevlaer 2003, S. 52

⁸⁸⁷ Vgl Ebd. S.52

⁸⁸⁸ Eckpunkte zum Verständnis von Jugendpastoral im BDKJ, Beschluss der BDKJ Hauptversammlung 2004, S. 1

Formen des „neuen Ehrenamtes“ (und deren staatlich gute Förderung), die bereits bestehende Bildungungleichheit in der Gesellschaft noch verstärkt, da gesellschaftlich privilegiertere Gruppen den Kompetenzzuwachs für sich zusätzlich nützen können, während andere davon nicht profitieren. Dies muss besonders vom Standpunkt eines egalitären christlichen Ethos kritisch angefragt werden.

1.2.2. Personalität, Würde und Demokratie

Da die Verbände in der Regel nach deutschem Vereinsrecht organisiert sind, gelten für sie auch die Rechte und Pflichten, die im BGB festgelegt sind. So ist eine demokratische Wahl der Vorstände einschließlich der Priester vorgesehen, eine zeitliche Befristung der Leitungsämter sowie die genaue Regelung der Vertretungsrechte, der Aufgaben und der Rechenschaftspflicht. Auch die verschiedenen Formen der Meinungsbildung und Interessensvertretung werden in der Regel als Prozesse gestaltet, an denen möglichst viele Mitglieder beteiligt werden. Bei kurzfristigen Entscheidungen wird von den Vorständen auf Formen der repräsentativen Demokratie zurückgegriffen. (Jugend)Verbände stellen so in der Kirche eine eigene Organisationsform dar und ermöglichen es jungen Frauen und Männern in demokratische Strukturen hineinzuwachsen und diese mitzugestalten. Gerade dieses „Lernen wie Demokratie funktioniert“ wurde in den biographischen Interviews immer wieder als großer persönlicher Gewinn dargestellt.

„... das andere was mich fasziniert hat, war tatsächlich diese Demokratie und dass man Demokratie richtig von unten kennen lernen kann und dass man auch endlich versteht, wie Demokratie aufgebaut ist und wie man sie gestalten kann und das habe ich auch so aus der Jugendverbandsarbeit erfahren und mitgenommen hab'. Das war... für mich auch phänomenal, weil ich sonst immer mit dem Bild im Kopf rum gelaufen bin... ich versteh' einfach nichts von Politik. So. und da habe ich das Gefühl gehabt, da kann man was erreichen und da kommt man vorwärts.“⁸⁸⁹

Doch gerade die demokratischen Strukturen geraten in der Kirche immer wieder unter den Generalverdacht der „Unkirchlichkeit“ bzw. der Ablehnung der kirchlichen Amtsstrukturen und sind häufig in Gesprächen mit kirchlichen Amtsträgern nur schwer kommunizierbar, da diese mit ihnen keine positiven christlichen Werte verbinden können. Jugendverbände haben in diesem Zusammenhang an zwei Fronten Überzeugungsarbeit zu leisten. Einerseits sind sie mit jugendlichen Mitgliedern konfrontiert, die Formen von „politischer Meinungsbildung und politischem Engagement“ gleichgültig gegenüberstehen bzw. erst erlernen müssen, andererseits müssen sie in der Kirche für ihre praktizierten Formen der Selbstorganisation und demokratischen Meinungsbildung werben.

Die Distanz der Kirche zu Formen der demokratischen Meinungsbildung und Entscheidungsfindung ist umso verwunderlicher, da unterschiedliche Theologen immer wieder nachgewiesen haben, dass die Entwicklung des Demokratieverständnisses der Neuzeit ohne die jüdisch-christlichen Werte kaum denkbar ist. So waren sowohl das biblische Menschenbild als auch das Verständnis von Personalität, für die Entwicklung der Menschenrechte und des Verständnisses der Menschenwürde grundlegend.⁸⁹⁰ Uertz zeigt auf, dass die Anthropologie und Ethik des Christentums „in hohem Maße auch die Kultur und Mentalität, die Grundeinstellungen, Traditionen, Denkmuster und Lebensformen in Europa geprägt“⁸⁹¹ haben und stellt in Anlehnung an Böckenförde dar, dass die europäischen Nationen und Gesellschaften „nicht durch Beseitigen, sondern in lebendiger Auseinandersetzung mit dem fortwirkenden Christentum und in der Umsetzung gerade auch christlicher Gedanken“ gewachsen sind.⁸⁹² Hoye spricht sogar vom Christentum als dem „zugrundeliegenden Glauben der Demokratie“⁸⁹³

⁸⁸⁹ 67W7879SCH8590JG9599BASCH04P362-369

⁸⁹⁰ Schneider: Demokratie und Kirche, in: Liebermann (Hg): Kirche in der Demokratie – Demokratie in der Kirche, 1997, S. 51f

⁸⁹¹ Uertz, Rudolf: Das Ringen der katholischen Kirche um Demokratie, in: Gabriel (Hg): Politik und Theologie in Europa, Stuttgart 2008, S. 172

⁸⁹² Ebd. S.173

und belegt dies an zentralen Begriffen wie dem der menschlichen Verantwortung⁸⁹⁴, der Religions- und Gewissensfreiheit⁸⁹⁵ und dem Bekenntnis zur Menschenwürde und den Menschenrechten.⁸⁹⁶ Trotz dieser inhaltlichen Nähe zu theoretischen Grundlagen der Demokratie bleibt eine Distanz zu den praktischen Vollzügen. Zwar hat die Kirche immer wieder institutionelle Muster, Organisation- und Stilformen ihrer jeweiligen gesellschaftlichen Umwelt übernommen, doch scheint sie sich lange Zeit mit monarchischen oder absolutistischen Formen leichter getan zu haben, als mit demokratischen.⁸⁹⁷ Ingeborg Gabriel sieht im Zurückdrängen der in allen Kirchenverfassungen entwickelten demokratischen Elemente, wie Wahlen und Synoden, zugunsten der Machtträger und dem dadurch entstehenden „Demokratiedefizit“ einen Ausdruck der Sündhaftigkeit der menschlichen Natur. Sie mahnt als Ziel der Partizipation die Eindämmung des Machtmissbrauchs durch den Dialog der überzeugen will an.⁸⁹⁸ Erst das 2. Vatikanum hat sich mit Blick auf das gesellschaftliche Gemeinwesen voll auf den Boden der Demokratie gestellt und bezüglich der Gesellschaft eine Ausdifferenzierung der verschiedenen Rollen von Klerus und Laien vorgenommen. „Der ‚mündige‘ Laie wurde zum Prototyp des kirchlich motivierten und engagierten Christen.“⁸⁹⁹ Diese Aussagen fanden vor allem im Bereich der Verbände, später auch in den kirchlichen Räten einen Nachhall. Der BDkJ und seine Mitgliedsverbände verstehen sich als Interessensvertretung der Anliegen von Kinder und Jugendlichen in der Gesellschaft. Jugendverbände gestalten auf diese Weise die Interessens- und Meinungsbildung in der Gesellschaft mit und bringen Gestaltungsideen und politische Vorstellungen von Kindern und Jugendlichen in die politische Debatte ein. Besonders auf die Ausbildung von Werten auf der Grundlage des Evangeliums wird Wert gelegt. Immer wieder wird darauf verwiesen, dass Kinder und Jugendliche auf diese Weise lernen, wie demokratische Strukturen funktionieren und gestaltet werden können. Dies ist umso wichtiger, da sie selbstverständlich in einer Kultur aufwachsen, die demokratisch geordnet und von einer entsprechenden politischen und sozialen Kultur geprägt ist. Deshalb können sie nur schwer verstehen, dass die Kirche im gesellschaftlichen Raum „das System der Demokratie zu schätzen (weiß)“⁹⁰⁰, aber im Binnenraum die Mitentscheidungsmöglichkeiten an den Klerus bindet, für Laien stark eingrenzt oder ganz ausschließt. Ein Text von Jugendlichen des AK „Kirche der Zukunft“ drückt sehr gut aus, welche Fragen sich für Jugendliche ergeben:

„Die Kirche ist nur dann eine dialogische Kirche, wenn alle Glieder dieser Kirche, ganz gleich ob Mann oder Frau, ob Inhaber eines Amtes oder nicht, absolut gleichberechtigt sind. Jedes oben oder unten verhindert einen echten Dialog. Müssten wir nicht nach Formen suchen, die diese Gleichheiten ermöglichen und schützen? ... Wenn die Kirche aus gutem Grund (alle Macht geht von Gott aus) keine Demokratie ist, müsste sie dann nicht einen Leitungsstil suchen, der der Verantwortung aller Christinnen und Christen für die Kirche und ihren dreifachen Dienst nicht verletzt, einen Leitungsstil, der nicht bevormundet und der den Einzelnen nicht zum Empfänger von Weisungen degradiert? Müssten dann nicht alle Entscheidungen öffentlich und transparent getroffen werden, so dass die Begründungen verständlich und einsichtig sind? Entspricht es dem Evangelium, wenn in einer Gemeinde konkret über Menschen gesprochen wird, wenn Entscheidungen getroffen werden die Men-

⁸⁹³ Hoye, William J.: Demokratie und Christentum, S. 40

⁸⁹⁴ Ebd. S.67-125

⁸⁹⁵ Ebd. S. 175 – 186, 297 -328

⁸⁹⁶ Ebd. S. 329-366

⁸⁹⁷ Pelinka zeigt dies für die Formen des mediterranen Faschismus (Mussolini, Salazar, Dollfuß und Franco auf (vgl. Pelinka, Anton: Die Demokratisierung der Kirche und ihre Konsequenzen, in: Liebermann: Kirche in der Demokratie – Demokratie in der Kirche, Köln 1997, S.24 ; auch die Kooperation mit verschiedenen südamerikanischen und afrikanischen Despoten könnte hier eingeordnet werden.

⁸⁹⁸ Vgl. Gabriel, Ingeborg: Politik und Theologie in Europa. Perspektiven ökumenischer Sozialethik, Stuttgart 2008, S.27

⁸⁹⁹ Pelinka, Anton: Die Demokratisierung der Kirche und ihre Konsequenzen, in: Liebermann: Kirche in der Demokratie – Demokratie in der Kirche, Köln 1997, S. 25. Umstritten bleibt die Auslegung der Konzilsdokumente, während die einen von einem Paradigmenwechsel ausgehen, betonen die anderen eine Kontinuität der politischen Ethik des II. Vatikanums (eine gute Zusammenstellung der Diskussionen findet sich bei: Uertz, Rudolf: Das Ringen der katholischen Kirche um die Demokratie, in: Gabriel: Politik und Theologie in Europa, Stuttgart 2008, S. 172 – 205)

⁹⁰⁰ Papst Johannes Paul II : Enzyklika « Centesimus annus » vom 1. Mai 1991, Abs. 46

*schen betreffen und die Betroffenen selbst kommen nicht zu Wort, ihre Meinung ist nicht gefragt, wird nicht gehört?*⁹⁰¹

Mit ihrer Kritik stehen Jugendliche nicht allein da, so kritisiert auch Beinert den in den letzten Jahren in offiziellen kirchlichen Dokumenten zunehmenden „Christomonismus“ im Kirchenbild und -verständnis, der die Bedeutung der Hierarchie unterstreicht und die Kirche zunehmend wieder als „pyramidales Gebilde versteht, wobei der „Heilige Geist zu kurz“ kommt, insbesondere weil seine Wirkkraft im Volk Gottes keinerlei strukturelle Beachtung findet.⁹⁰² Diese christomonistische Gleichsetzung von „Hierarchie und Kirche“ wird für Beinert greifbar in den Tendenzen des „Universalismus“, „Zentralismus“ und „Klerikalismus“.⁹⁰³ Übersehen wird hierbei oft, „Demokratie ist kein System der Wahrheitsfindung, sondern der Entscheidungsfindung“⁹⁰⁴ Trotzdem wird eine demokratische Veränderung des kirchlichen Binnenraums in der Regel mit der Begründung abgelehnt, dass bei der Demokratie die Macht vom Volk ausgehe, während sie in der Kirche von Gott bzw. Jesus Christus ausgehe und diese Macht nicht demokratisch verfügbar sei. „Unstrittig ist, dass die Macht in der Kirche ihren Ursprung nicht im Volk hat, sondern in Gott. Die göttliche Erwählung und Ermächtigung bezieht sich aber auf das Volk Gottes als Ganzes. Die Macht, die ihm von daher zukommt, ist keine selbstgestiftete, sondern eine von Gott geschenkte“⁹⁰⁵, die allen gleichermaßen gilt und die Amtsträger einschließt. Es muss deshalb gefragt werden, welchen Niederschlag diese göttliche Sendung des ganzen Volkes auch in den Entscheidungsstrukturen finden kann? Sowie: „Welche Struktur- und Stilveränderungen des mitmenschlichen Umganges und des Umgangs mit Macht und mit Dienstaufgaben bieten sich angesichts der umfassenden Orientierung des gesellschaftlichen Bewusstseins an demokratischen Prinzipien und ‚Grundwerten‘ für den Bereich der Kirche an?“⁹⁰⁶ Im Folgenden können nicht alle Fragen⁹⁰⁷, die für das Thema Kirche und Demokratie relevant wären, aufgegriffen werden. Deshalb wird eine Eingrenzung auf Themen (gleiche Würde, Gleichberechtigung, Mitbestimmung, „Wahl“ bzw. andere Formen demokratischer Legitimation der Leitenden) vorgenommen, die in den biographischen Interviews direkt oder indirekt angesprochen worden sind und deshalb in diesem Zusammenhang besonders relevant erscheinen.

In den Texten des 2. Vatikanums wird die gleiche Würde aller Menschen ausdrücklich betont: „Da alle Menschen eine geistige Seele haben und nach Gottes Ebenbild geschaffen sind, da sie dieselbe Natur und denselben Ursprung haben, da sie, als von Christus Erlöste, sich derselben göttlichen Berufung und Bestimmung erfreuen, darum muss die grundlegende Gleichheit aller Menschen immer mehr zur Anerkennung gebracht werden...Doch jede Form der Diskriminierung in den gesellschaftlichen und kulturellen Grundrechten der Person, sei es wegen des Geschlechtes oder der Rasse, der Farbe, der gesellschaftlichen Stellung, der Sprache oder der Religion, muss überwunden und beseitigt werden, da sie dem Plan Gottes widerspricht. Es ist eine beklagenswerte Tatsache, dass jene Grundrechte der Person noch immer nicht überall unverletzlich gelten.“ (GS 29) Leider scheint die kirchliche Praxis in vielen Fällen noch weit hinter diesen Aussagen zurückzubleiben. In den biographischen Interviews wird gerade im Bezug auf Frauen diese Diskrepanz immer wieder als schmerzliche thematisiert:

„... irgendwie glaube ich nicht, dass die Frauen mal wirklich gleichberechtigt sein können. Und ich denk, was ist das dann für ein System wo Menschen immer noch in zwei Kategorien gehandelt werden oder gesehen werden

⁹⁰¹ BDKJ Diözesanverband Augsburg (Hg) : Fragen an alle die ein Amt in der Kirche haben, v. Mitglied des AK 'Kirche der Zukunft', Augsburg 1996, S. 39

⁹⁰² Beinert, Wolfgang: Amt- Tradition - Gehorsam, S.38f

⁹⁰³ Ebd. S.104-107

⁹⁰⁴ Pelinka: Die Demokratisierung der Kirche und ihre Konsequenzen, in: Liebermann: Kirche in der Demokratie – Demokratie in der Kirche, Köln 1997, S.21

⁹⁰⁵ Neubert, Ralph: Demokratie im Volk Gottes? Stuttgart 2001, S. 377

⁹⁰⁶ Schneider : Demokratie in der Kirche, in: Liebermann: Kirche in der Demokratie – Demokratie in der Kirche, Köln 1997, S.50

⁹⁰⁷ Es werden die Fragen des Herrschaftsverbandes, der Gewaltenteilung, der Rechtssicherung, der Machtbegrenzung und Machtkontrolle nicht berücksichtigt.

und dann aber doch von Gleichberechtigung gesprochen wird, und ja... ich finde es nicht sehr authentisch es passt net ganz.⁹⁰⁸

„Also Kirche ...(schnauft) Frau in der Kirche ...das finde ich ein ganz schwieriges Thema. Also .. da merke ich, dass ich da auch schon einen Teil Frust mit mir rumtrage, also weil ich einfach merke, immer wieder merke, da ist das Ende der Fahnenstange schnell erreicht... da kriegt man sehr deutlich gespiegelt, dass die männlichen Kollegen... denen wesentlich mehr zugetraut wird, als den weiblichen. Also... Da also da merke ich also so in diesem Zusammenspiel mit Amtskirche, es gibt auch immer wieder gute positive Beispiele, die einen ernst nehmen und die einen... es gibt viel super fitte Frauen mit denen es Spaß macht... da, aber es gibt auch ganz viel frustrierende Erfahrungen ...“⁹⁰⁹

Die Praxis muss sowohl auf dem Hintergrund der Konzilsdokumente als auch des Neuen Testaments kritisch hinterfragt werden. Denn die gleiche Würde von Frauen und Männern ist sowohl in der Schöpfungsordnung als auch in der Erlösung begründet. Darüber hinaus zeigt Neubert in seinen Untersuchungen zur Apostelgeschichte auf, dass auch die „Demokratisierung des Geistes“ bei Lukas ein zentrales Motiv ist.⁹¹⁰ Immer wieder wird in den lukanischen Schriften Geisterfüllung und Geistausgießung betont (Lk 1,67; Apg 2,17f; 19,6; 21,8f) und sowohl in Anlehnung an Joel 3,1-5 als auch Num 11,25f verstanden. Das in den Texten des 2.Vatikanums häufig verwendete Bild vom „Volk Gottes“ geht ebenfalls von einer geistgewirkten Berufung und Sendung aller aus, die durch Taufe und Firmung zu „einem heiligen Priestertum geweiht“ (LG 10,1) sind und „an der Sendung der Kirche mitwirken“. Die demokratische Beteiligung Jugendlicher in den Verbänden könnte als Möglichkeit verstanden werden, dieser geistgewirkten Berufung aller einen Raum und Möglichkeiten der Beteiligung zu geben. Darüber hinaus kann sie als Ausdrucksmöglichkeit des „sensus fidelium“ (LG 12) Jugendlicher verstanden werden, die als mündige Christen eigenverantwortlich Gesellschaft aber auch Kirche mitgestalten. Neuberth zeigt an den Organisationsstrukturen der lukanischen Gemeinden auf, dass eine demokratische Beteiligung üblich war. Dort wird der Begriff *plethos*- Menge /Versammlung oder *ekklesia* - Versammlung in Anlehnung an die jüdischen Organisationsstrukturen mit gewählten *presbyteroi* bzw. *archontes*, die die Gemeinde als Ganze zu vertreten und zu repräsentieren hatten bzw. in Anlehnung an griechisch-römischen Gemeinde- oder Genossenschaftsversammlungen verwendet.⁹¹¹ „Die christliche Gemeinde ist für Lukas eine Vereinigung derer, die dem „neuen Weg“ des Jesus von Nazareth folgen und die so eine eigene Genossenschaft bzw. aufgrund ihres öffentlichen Anspruches als *Ekklesia* eine Art Alternativ-Polis bilden. Diese Versammlungen spielen eine zentrale Rolle im gemeindlichen Leben. Sie bestimmen durch Wahl und Einsetzung über bestimmte Repräsentanten und Funktionsträger - ganz ähnlich, wie das öffentliche Stadt- und Provinzversammlungen oder private Vereinigungen auch tun.“⁹¹² Auch in späterer Zeit wird eine Wahl bzw. eine Konsultation der Gemeinde nicht als Widerspruch zur göttlichen Sendung gesehen. „Für die alte Kirche war es selbstverständlich ja galt es als göttliches Gebot, dass niemand zum Bischof bestellt werden konnte, der nicht von den Gemeinden gewählt und von den Bischöfen der Region angenommen und von ihnen ordiniert wurde. Die Gemeinschaft von Bischof und Volk war überaus eng: die Gemeinde konnte nicht sein ohne ihren Bischof, der Bischof nicht ohne die Zustimmung der Gemeinde. Das Volk, die Laien trugen noch alle wichtigen Entscheidungen mit, sie waren keineswegs nur gehorsame Empfänger oberhirtlicher Anweisungen.“⁹¹³ Von Cyprian von Karthago stammen die Aussagen „nihil sine episcopo“ - nichts ohne den Bischof ebenso wie „nihil sine consilio vestro“ - nichts ohne euren Rat und „nihil sine consensu plebis“ - nichts ohne die Zustimmung des Vol-

⁹⁰⁸ 67W7576D8087C8793C9697BML0506R306-330

⁹⁰⁹ 70W7989KO9193KDA9399KDD0007KLJ05C748-930

⁹¹⁰ Neubert, Ralph: Demokratie im Volk Gottes? Stuttgart 2001, S.77

⁹¹¹ Ebd. S.90-95 in Anlehnung an Appelbaum: jewish communities 493f;

⁹¹² Neuberth: Demokratie im Volk Gottes? Stuttgart 2001, S. 96

⁹¹³ Neuner, P.: Die Stellung der Laien in einem sich wandelnden Kirchenbild, in: Demel (Hg): Mehr als nur Nichtkleriker, S.39

kes. Es wird somit eine enge Verwobenheit von kirchlichen Verantwortlichen und Volk Gottes deutlich. Es ist deshalb dringend erforderlich, kirchliche Aussagen, die für die Gesellschaft gemacht wurden, auch für den kirchlichen Binnenraum konsequent umzusetzen.

Rahner sieht verschiedene Möglichkeiten, wie eine Verbindung zwischen demokratischem und hierarchischem Ansatz hergestellt werden könnte. Als Grundlage für jegliche Ordnung spielen für ihn der Geist, Liebe, Hoffnung und Demut eine große Rolle. Auch wenn für ihn das kirchliche Amt seine Vollmacht nicht aus dem Willen aller Glieder der Kirche bezieht, sieht er „kein ‚göttliches Recht‘ für die genauere Art, wie ein Träger eines... Amtes in der Kirche konkret auszuwählen und zu bestimmen ist.“⁹¹⁴ In einer größeren Mitwirkung sieht er eine Erhöhung der „Akzeption“⁹¹⁵, die sich positiv auswirken könnte. Darüber hinaus hält er es für notwendig, dass in einer Kirche, „die sich mehr als früher gesellschaftlich von unten her aufbaut, eine größere, wenn auch gestufte Mitwirkung möglichst vieler gefordert werden muss, die durch eine solche Bestellung mitbetroffen sind“⁹¹⁶ Er sieht außerdem die Notwendigkeit in anderen Bereichen des Lebens die Kompetenz der „Laien“ einzubeziehen. Er schreibt: „Solche deutlichere Mitwirkung auch der Laien ist heute nicht nur bei der Bestellung von Amtsträgern in der Kirche, sondern auch bei anderen Entscheidungsvorgängen im kirchlichen Leben angezeigt.“⁹¹⁷ Die obigen Ausführungen zeigen, dass die Verbände, mit ihrer demokratischen Praxis die Leitungen zu wählen sich keineswegs außerhalb kirchlicher Traditionen bewegen, sie können vielmehr an Praktiken der frühen Kirche anschließen. Auch ihr Selbstverständnis als Kirche in der Lebenswelt von Jugendlichen könnte am alternativen „polis“ Gedanken der lukianischen Gemeinden anknüpfen und diesen weiterentwickeln.

1.2.3. Biblische und theologische Ansätze zu Leitung

Die Art wie Leitung ausgeübt wird muss eng an den „Visionen“ und Werten der ganzen Gruppe, Gemeinschaft, Organisation ansetzen. Die biographischen Interviews haben deutlich gemacht, dass Frauen in leitenden Funktionen auf der Suche nach Impulsen für ihre Leitungstätigkeit sind. Diese Impulse können nicht auf hierarchischer Über- und Unterordnung beruhen, sondern sollen kommunikative Akzente setzen. Nur so sind sie geeignet die unterschiedlichen Personen mit ihren Anliegen zu verbinden und einzubinden. Aus diesem Grund werden hier verschiedene biblische und theologische Impulse für Leitung angeboten, die m.E. diesem Anliegen gerecht werden.

Leitung bei Paulus als Aufbau des lebendigen „Leibes Christi“ in der Welt

Paulus sieht Christus selbst als Leiter oder Haupt der Gemeinde, er steht über allem als Gott (Röm 9,5), alle anderen sind gleich, Juden und Griechen, Freie und Sklaven, Frauen und Männer, alle sind eins in Christus (Gal 3,28; 1Kor 12,13). Es gibt keine Hierarchien, die Gemeindemitglieder sind auf gleicher Augenhöhe, egal welchen Dienst in der Gemeinde sie ausüben. Christus ist der Grund auf den gebaut wird (1Kor 2,11), der Maßstab und das Ziel (1Kor 12,1-31a). Er verbindet alle Menschen untereinander im Glauben und auch die unterschiedlichen Gemeinden zu einem großen Ganzen. Die Christen können sich untereinander im Glauben bestärken und einander im Guten Vorbild und Ansporn sein (1Thess 1,7f). Alle haben von Gott Charismen erhalten und sollen diese entfalten und einbringen. Leitung ist ein Charisma unter anderen, das dafür sorgen muss, dass alle Ihre Charismen zum Aufbau der Gemeinde einsetzen. Häufig erwähnt Paulus selbst die Charismen von einzelnen Gemeindemitgliedern in ihrer Bedeutung für das Ganze. Die Vielfalt der Charismen bereichert die Vielfalt von Gemeinde.

⁹¹⁴ Rahner : Strukturwandel, S. 127

⁹¹⁵ Ebd. S.128

⁹¹⁶ Ebd. S.129

⁹¹⁷ Ebd. S.129

Paulus legt großen Wert darauf, dass Charismen nicht in gegenseitiger Abgrenzung, sondern zur gegenseitigen Bereicherung eingesetzt werden (1Kor 12,12-31a). Alle Charismen sind Geistesgaben, die den Einzelnen geschenkt sind, damit sie anderen nützen (1Kor 12,7; 1Kor 14,5). Paulus betont immer wieder wie wichtig der Blick auf die vermeintlich Schwachen und Kleinen ist und betont deren Beitrag für das Ganze. Die Kleinsten sind der Gradmesser für den Leib Christi. An den Schwachen wird deutlich, dass Gott am Werk ist und nicht einzelne Menschen (1Kor 1,26-31). Der Blick auf sie und ihren Beitrag zum Ganzen wird von Paulus immer wieder angemahnt, eingefordert oder, falls es Schwierigkeiten gibt, kritisiert. (1Thess 5,14; 1Kor 12,22-26). Mit den Schwachen sind nicht nur die körperlich Schwachen gemeint, sondern auch die im Glauben Zaghafte und an vorgegebenen Normen Festhaltende. Paulinisches Kriterium bei Konflikten ist „was zum Frieden und zum Aufbau der Gemeinde beiträgt“ (Röm 14,19). Durch Christus sind alle Befreite und nicht mehr den Normen und Kriterien der „sarx“ unterworfen. „Sarx“ steht in diesem Zusammenhang sowohl für die eigenen persönlichen Begrenztheiten, aber auch für die gesellschaftlichen und kulturellen Normen. Paulus lädt die Gemeinden immer wieder ein, die Freiheit der Kinder Gottes zu leben und in ihrem Alltag umzusetzen. Die gute Tat kann nicht erzwungen werden, sondern nur durch eigene Einsicht und in Freiheit gegeben werden. „Alles ist erlaubt, aber nicht alles nützt“ (1Kor 6,12) ist die paulinische Maxime. Die Freiheit soll so gelebt werden, dass sie zum Wachstum im Glauben, zu mehr Liebe und Gerechtigkeit führt. Paulus drückt dies häufig mit dem Bild des „mit Christus sterben und mit ihm auferstehen“ aus (Röm 6,7-14). Dazu gehört das kritische Hinterfragen der eigenen und gemeindlichen Gewohnheiten und Normen und das sich immer wieder neu an Christus ausrichten (Röm 7,6; 8,14-17). Die Dienste der Gemeinde haben Aufgaben nach innen und außen, sie leiten sich unmittelbar von den Geistesgaben der Einzelnen ab. Alle sollen ihre Gaben als Dienst an der Gemeinschaft einbringen (können) vgl. Röm 12,6–8; 1Kor 12,28-31a; 1Kor 14,12 und sich gegenseitige Achtung und Wertschätzung entgegenbringen (Röm 12,9). Somit sind einerseits alle gefordert sich selbst zu leiten, andererseits sollen die LeiterInnen dafür Sorge tragen, dass die einzelnen Charismen die Möglichkeit haben sich einzubringen. Die Gemeinde soll in ihren Reihen exemplarisch vorleben, was sie verkünden und weitergeben will. Paulus kritisiert deshalb auch Praktiken wie in der Gemeinde von Korinth (1Kor 14,26-40)⁹¹⁸. Darüber hinaus hat die christliche Gemeinde aber auch einen Dienst für ihre Umgebung (Röm 12,12-21) und für die ganze Schöpfung (Röm 8,21). Die Christen sollen einerseits das Leben der Menschen um sie herum teilen und sich mit den Fröhlichen freuen und mit den Weinenden weinen (Röm 12,15), andererseits haben sie eine Botschaft, die sie weitergeben können. Die Einzelnen sind ein Brief Christi, geschrieben mit dem Geist des lebendigen Gottes (2Kor 3, 3). Die Menschen und die Schöpfung warten darauf, dass sich die Christen als Zukunfts- und Hoffnungsträger und Trägerinnen zeigen und dass das Gute und die Gerechtigkeit durch sie sichtbar und erfahrbar werden. Leitung nach Paulus ist einer von vielen Diensten in der Gemeinde, der gleichwertig neben anderen steht. Sie hat die Aufgabe die unterschiedlichen Begabungen zum Wohl des Ganzen zusammenzuführen, die gegenseitige Bereicherung und den Aufbau der Gemeinde als Leib Christi im Blick zu haben.

Leitung im Epheserbrief⁹¹⁹

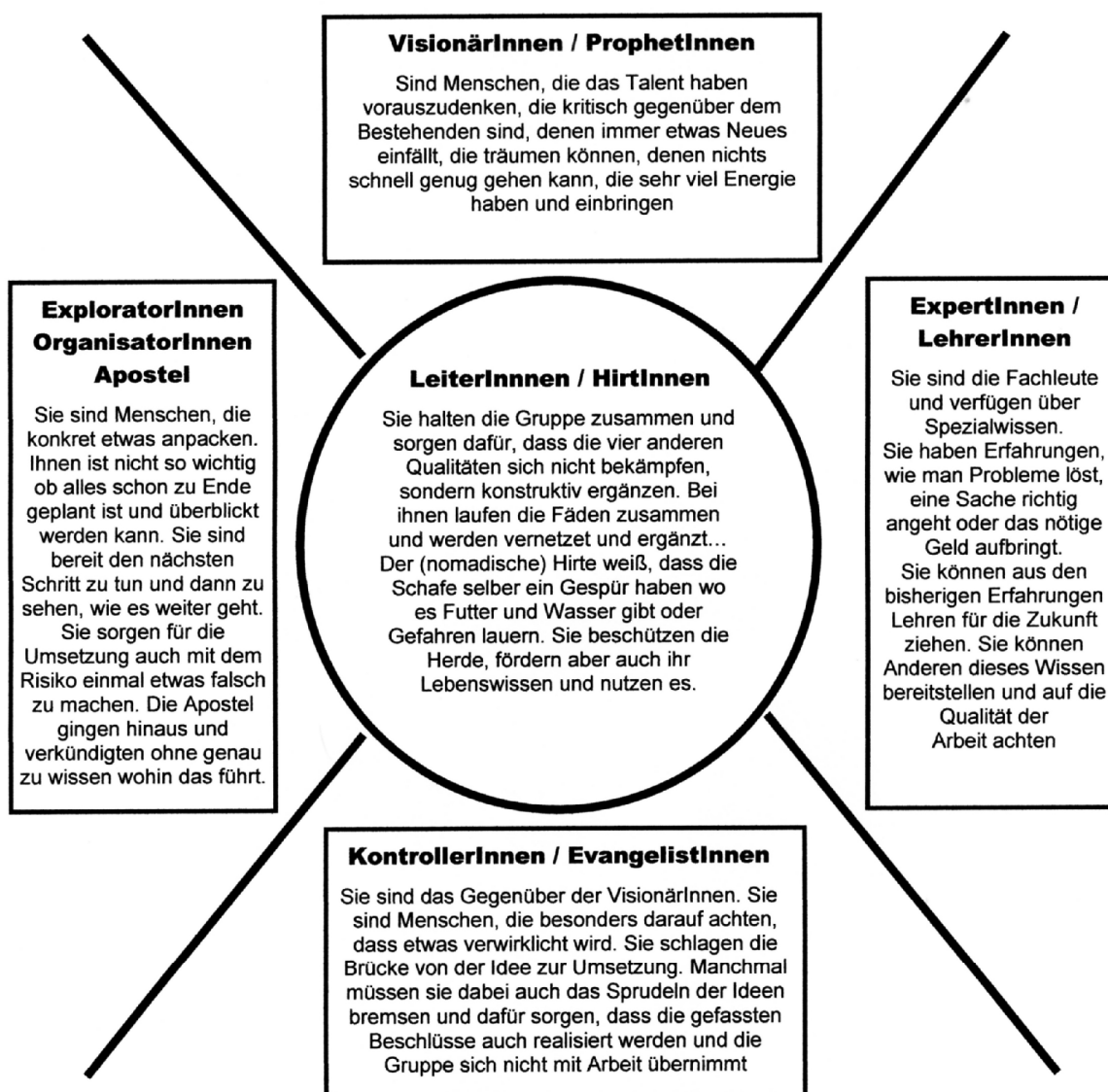
Die Theologie des Epheserbriefs knüpft an der paulinischen Theologie eng an, da der Epheserbrief aber bereits auf einen festgefügteren Ämterkanon zurückgreift, wird angenommen, dass er aus der paulinischen „Schule“ stammt. In Eph 4,11f steht: „Und er gab den einen das Apostelamt, andere setzte er als

⁹¹⁸ Beim gemeinsamen Essen im Rahmen der Eucharistiefeier, gehen dort die Armen leer aus, weil die Reichen bereits alleine die mitgebrachten Speisen gegessen hatten ohne zu teilen, bevor die anderen von der Arbeit dazu kommen konnten.

⁹¹⁹ Es wird hier davon ausgegangen, dass der Epheserbrief zwar der paulinischen Schule entstammt aber nicht von Paulus selbst verfasst worden ist.

Propheten ein, andere als Evangelisten, andere als Hirten und Lehrer um die Heiligen für die Erfüllung ihres Dienstes zu rüsten, für den Aufbau des Leibes Christi“. Diese Aussage hat noch eine große Nähe zur paulinischen Theologie. Josef Weichselbaumer vergleicht die im Epheserbrief aufgeführten Charismen mit Gaben in Teambeschreibungen des modernen Managements und kommt zu erstaunlichen Parallelen. Denn auch dort wird deutlich, dass ein Team diese unterschiedlichen Fähigkeiten braucht. Verschiedene Menschen haben unterschiedliche Fähigkeiten, die je nach Gruppe zum Tragen kommen. Ist ein Potential sehr hoch, werden andere eher den Ausgleich schaffen. Einzelne Begabungen stehen in Spannung zueinander. Doch Spannung erzeugt Energie und kann etwas vorwärts bringen, wenn sie konstruktiv genutzt wird.

Im Folgenden sind die Ausführungen von Weichselbaumer in einem Schaubild zusammengefasst.⁹²⁰



Leitung hat die Aufgabe die Vernetzung, Balance und Zusammenarbeit zu unterstützen und die unterschiedlichen Charismen immer wieder in einen Dialog zum Aufbau der Gemeinde zu bringen.

⁹²⁰ Weichselbaumer, Josef: Gruppenanalyse nach Begabungen, in: Pastoralamt der Diözese Linz: Ehrenamtliche begleiten und leiten, Linz o.J., S. 42-44

Leitung als Auferbauung

Monika Udeani entwickelt ausgehend vom dreigliedrigen Amt Christi den Ansatz von Leitung als „Auferbauung“.⁹²¹ Sie versucht damit eine Antwort zu geben, was Leitung in einer Gemeinde theologisch bedeuten kann. Auferbauung als „*oikodomeh*“ ist einerseits das Bauen auf Gott als Fundament der Christlichen Gemeinde, die als Haus aus lebendigen Steinen und geistlicher Bau betrachtet wird (Hebr 3,6; 1Petr 4,17; 1Tim 3,15) und andererseits das schöpferische Gestalten des Menschen im Sinne einer Beteiligung an der Schöpfung. Udeani versteht Auferbauung als einen Ausdruck des Königs- und Hirtendienstes, sie hat die Aufgabe Beziehungsnetze zu bauen, Selbstständigkeit zu fördern, Entscheidungsprozesse und Strukturen zu gestalten und somit die Charismen der Einzelnen im Blick auf das Ganze zu fördern. Auferbauung als Teil des dreigliedrigen Amtes zu verstehen hat den Vorteil, dass so diese Tätigkeiten nicht nur als verwalterische Nebentätigkeiten gesehen werden können, die Leitungen vom Eigentlichen abhalten, sondern als Teil der Sendung des ganzen Gottes Volkes (AA6). Leitung als Auferbauung ist so gemeinsam mit dem Propheten- und Priesteramt Seelsorge und muss in ihrer „theologisch-seelsorglichen Relevanz struktur- und kommunikationsgestaltender Anteile des Gemeindeführers“⁹²² gesehen werden. Als gemeindeführende Anteile, die über Verkündigung und Heiligung hinausreichen, sieht sie: das Gestalten von Strukturen, die Wahrnehmung was schon da ist, das Bewahren des Überblicks, das Geben von Impulsen, Entscheidungen zu treffen bzw. Entscheidungsprozesse zu gestalten, die Menschen kennenzulernen und zu ihnen zu gehen, den Aufbau eines Beziehungsnetzes, das integrierend Wirken, die Wahrnehmung der Charismen, das Motivieren von einzelnen Gruppen, die Achtung der Selbstständigkeit und das Fördern des ehrenamtliche Engagements.⁹²³ Durch eine strukturelle Eingliederung im dreigliedrigen Amt Christi wird die gegenseitige Verwiesenheit der verschiedenen Bereiche des dreigliedrigen Amtes deutlich, die unteilbar sind.

Leitung anhand der Grunddimensionen von Kirche

Eine weitere Möglichkeit Leitung auf die jeweilige Gemeinde hinzuordnen, wäre die Möglichkeit, sie als Ausfaltung der Grunddimensionen von Kirche zu verstehen. Zerfaß sieht sie als komplementäre Grundgesten von einatmen und ausatmen, öffnen und schließen: Sammlung und Sendung. „Wenn wirklich das Leben der Kirche sich dem Atem des Geistes Gottes verdankt, leuchtet ein, dass auch für sie dieses Gesetz des Lebens gilt.“ Zwei dieser Grundfunktionen wirken nach innen und dienen dem Aufbau und der Stärkung der Gemeinde, die *koinonia* und die *leiturgia*, die andern beiden wirken nach außen, *martyria* als Verkündigung der großen Heilstaten Gottes und *diakonia* als Zuwendung in konkreter Not. *Koinonia* kann in diesem Zusammenhang als vernetzende, auferbauende, leitende Funktion verstanden werden, die Gemeinde in ihrem Inneren in Kommunikation und Verbindung hält und immer wieder die Art Gemeinschaft zu sein fördert, die entsteht wenn sie vom christlichen Geist inspiriert ist und daraus Kraft für christliches Handeln schöpft.

- *Koinonia*: Gemeinschaft aufbauen und kommunizierend erhalten
- *Diakonia*: Solidarität als Aufrichten und zum Leben verhelfen
- *Martyria*: Gemeinsame Visionen von gelungenem Leben verkünden und öffentlich machen
- *Leiturgia*: Rückbindung an die Quellen, Danksagung und Feiern

Allerdings bleibt Leitung, wenn sie nur an die *Koinonia* angelehnt wird, rein nach innen auf die Förderung der Gemeinschaft und auf das Kommunikationsgeschehen ausgerichtet. Wichtige Aspekte von Leitung, wie z.B. die Repräsentation, können so nicht integriert werden. Nur wenn alle vier

⁹²¹ Udeani, Monika : Auferbauung eine vergessene Dimension der Gemeindeführung, in: Studien zur Theologie und Praxis der Seelsorge 63, Würzburg 2006

⁹²² Udeani, Monika: Auferbauung - eine vergessene Dimension der Gemeindeführung, in: Diakonie 5 / 2006, 37. Jhg., S.360

⁹²³ Udeani Auferbauung eine vergessene Dimension der Gemeindeführung, Würzburg 2006, S. 220 -231

Grunddimensionen als Formen der Leitung verstanden werden, können die verschiedenen Aspekte von Leitung integriert und neue Sichtweisen eröffnet werden. Einen Entwurf, der die drei Bereiche (Verkündigung / Liturgie einerseits und Diakonie andererseits) in eine gleichberechtigte Leitungsverantwortung einbezieht hat bereits Fuchs vorgelegt.⁹²⁴ Darüber hinaus macht Meyer-Willmes den Vorschlag angesichts postmoderner Pluralität ein „Koinonat“⁹²⁵ einzuführen, das der Communio–Ekklesiologie verpflichtet ist und der Grundamtlichkeit von Kirche als „Volk Gottes“ Ausdruck verleiht. Leitung hätte dann die Aufgabe die Kommunikation untereinander zu fördern, die angesichts einer pluraler werdenden Gesellschaft immer schwieriger wird. Darüber hinaus könnte sie auch die Kirche als Communio nach Außen repräsentieren.

Leitung von den Grunddimensionen von Kirche her zu definieren hat den Vorteil, dass Leitung als Teil des Volkes Gottes verstanden wird und sich immer an die Gemeinschaft der Kirche rückbinden muss. Leitung so verstanden steht nicht über den Geleiteten, sondern hat einen speziellen Dienst für die Gesamtgemeinschaft zu leisten.

1.3. Frauen und Leitung

Obwohl es viele gut ausgebildeten Frauen gibt, kommen Frauen in Leitungsfunktionen nur in sehr begrenztem Maße vor. Je höher die jeweilige Führungsebene ist, desto weniger Frauen sind dort vertreten. Obwohl Fähigkeiten wie z.B. Kommunikation und Sozialkompetenz, die traditionell als Fähigkeiten von Frauen gelten, im Managementbereich hoch im Kurs stehen, konnten Frauen von dieser Entwicklung nur sehr bedingt profitieren.⁹²⁶ Sozialkompetenz gilt inzwischen zwar bei Männern als Zusatzqualifikation, hat einen hohen Stellenwert in Managementtrainings, dennoch hat diese Entwicklung nicht zu einer Zunahme von Frauen in Führungspositionen in Gesellschaft und Kirche geführt. Es muss angenommen werden, dass noch andere Faktoren die Auswahl im Managementbereich beeinflussen. WissenschaftlerInnen sprechen inzwischen von der „gläsernen Decke“, die Frauen den Zugang zu Führungsebenen versperrt. Auch im ehrenamtlichen Bereich gelingt es oft nicht alle zur Verfügung stehenden Leitungsämter zu besetzen, obwohl wie bereits in Kap. III. 2.1.1. dargestellt wurde, Frauenbildung und -förderung in der Arbeit der Jugendverbände über einen langen Zeitraum einen hohen Stellenwert hatte. Dass Frauen selbst kein ein Leitungsamt anstreben, bzw. die jeweiligen Organisationen Frauen seltener in Betracht ziehen als Männer, scheint auch mit den Bildern der „kulturellen Formation“ zusammenzuhängen. Darüber hinaus wird hier davon ausgegangen, dass es auch an positiven symbolischen Bildern von Frauen und Leitung mangelt. Deshalb sollen hier mögliche Bilder und notwendige Schritte aufgezeigt werden.

1.3.1. Die Bedeutung des Frauenbildes für Frauen in Leitungsfunktionen

Im Projekt „Lustvoll im Amt“ war deutlich geworden, dass bestimmte Bilder und Prämissen, Rollenzuschreibungen und eigene Anforderungen die Frauen immer wieder einholten. In den Auswertungsgesprächen führten manche Frauen das auf tief verinnerlichte Bilder des Christentums und der westlichen Kultur zurück. Diese erschweren es ihnen in manchen Bereichen immer wieder ihr Leitungsamt nach eigenen Vorstellungen auszufüllen. In Kap. II 3.1.2 wird bereits das vorherrschende kirchliche Frauenbild kurz dargestellt und die sich daraus ergebenden Problemstellungen aufgezeigt. In diesem Zusam-

⁹²⁴ Fuchs, Ottmar: Ämter für eine Kirche der Zukunft, Luzern 1993, S.67-93 und 102-114 ; vgl. auch Hilberrath, Bernd Jochen: « In Amt und Würden », in: ZUSAMMENKUNFT, Bensberger Protokolle 96, S. 61- 70

⁹²⁵ Meyer-Willmes, Hedwig : Zum Dienst ermächtigt, in : ZUSAMMENKUNFT, Bensberger Protokolle 96, S. 37 – 59, bes. S.54ff

⁹²⁶ In den 80er Jahren wird die Bedeutung der Sozialkompetenz entdeckt und als kommunikative Kompetenz im Managementbereich nutzbar gemacht vgl. Demmer, Christiane (Hg): Frauen ins Management. Von der Reservearmee zur Begabungsreserve. Frankfurt a.M. 1988

menhang wird aufgezeigt, dass die einseitigen Zuschreibungen nicht nur Frauen, sondern auch Männer „beschädigen“, da jedem Geschlecht bestimmte Bereiche des Lebens und Handelns vorenthalten werden. Hier soll ein ganzheitlicherer Zugang zur Frage des Frauenbildes gesucht werden.⁹²⁷ „Ganzheit“ erinnert daran „...dass nicht nur Menschen zerrissen sind, sondern auch unsere Kultur. Wir sind erzogen worden möglichst abstrakt mit dem Kopf zu denken und haben doch einen Körper, der aber stumm bleiben muss. Wir schalten unsere Gefühle ab und gehorchen den Sachzwängen. Wir haben eine Welt, die aufgeteilt ist in Männer und Frauen, in männlichen Geist und weibliches Gefühl, in Natur und Technologie. Ganzheit kann zur Vision... einer heilen Welt werden.“⁹²⁸ Hier sollen Veränderungsmöglichkeiten ausgelotet und Ansätze für wachstumsfördernde christliche Frauenbilder aufgezeigt werden, in der Hoffnung, dass ein „ganzheitlicherer“ Zugang und ein neues Selbst-Bewusstsein der Frauen auch Veränderungen im „System“ bewirken kann.

Jesus selbst könnte im modernen Sinne als Feminist bezeichnet werden, denn er ist bereit von Frauen zu lernen, Frauen als Jüngerinnen zu akzeptieren und sie zu beauftragen für ihn Zeugnis abzulegen - trotz des jüdischen Zeugnisverbotes für Frauen. Er scheut sich nicht Frauen als Vorbilder zu zeigen, weibliche und männliche Bilder in seiner Sprache zu benutzen, traditionell als weiblich bezeichnete Eigenschaften z.B. Barmherzigkeit, Sanftmut, Gewaltlosigkeit den Jüngern als Verhaltensweise zu empfehlen. In seiner Ethik orientiert er sich an der Situation, der Verantwortung und Fürsorge für die Menschen, sein Verhalten ist somit einer weiblichen Beziehungsethik näher als einer männlichen Ordnungsethik.⁹²⁹ Die junge Kirche der ersten Jahrhunderte bewahrte sich noch teilweise diese frauenfreundliche Botschaft Jesu. Das Christentum der ersten Jahrhunderte bleibt eine frauenbewegte Religion, doch es zeigen sich schon die ersten Auseinandersetzungen in den Gemeinden, die letztlich zum Nachteil der Frauen ausgehen. Wer die Praxis Jesu ernst nimmt kann sich allerdings auf keinen, wie auch immer gearteten, Machtanspruch der Männer über die Frauen berufen. Jesus, der den Abbau von Angst in den menschlichen Beziehungen exemplarisch vorlebt, kann vielmehr noch heute ein Vorbild sein, wie gewaltlose echte Beziehungen gelebt werden können. Sie würden allen die Möglichkeit eröffnen „weibliche“ und „männliche“ Anteile der eigenen Persönlichkeit zu leben und den Dualismus im westlichen Denken, der letztlich Männer und Frauen „halbiert“ und „beschädigt“ zu überwinden.

Wir finden sowohl im Neuen Testament als auch in der kirchlichen Tradition eine Fülle von Frauen mit sehr unterschiedlichen Lebensentwürfen, die zu ihrer jeweiligen Zeit das Frauenbild mitgeprägt haben. Leider sind ihre Biographien teilweise in Vergessenheit geraten bzw. bewusst verschwiegen oder mit einer bestimmten theologischen Absicht verändert worden. Aus der frühen Kirche gibt es kaum erhaltene Texte und Dokumente, die von Frauen selbst verfasst worden sind, obwohl nachweislich in der Kirche auch sehr gebildete Frauen engagiert waren. So kann aus dieser Zeit weibliche Lebensrealität und weibliches Denken nur indirekt über die Zeugnisse von Männern erschlossen werden und muss in mühsamer Kleinarbeit rekonstruiert werden. Erst allmählich treten Frauen in den Mittelpunkt des Forschungsinteresses. Im Neuen Testament findet sich eine Fülle von Belegen für die verantwortliche Beteiligung von Frauen in der Jesusbewegung über die im Unterpunkt IV 1.3.1. Frauen in „Leitungsfunktionen“ ein Überblick gegeben wird. Hier werden einige Grundlinien aufgezeigt, die für die Suche heutiger Frauen geeignet erscheinen.

⁹²⁷ Das Männerbild wird in diesem Zusammenhang nicht eigens berücksichtigt, es liegt aber nahe, dass Veränderungen im Frauenbild auch eine neue Ausrichtung des Männerbildes zur Folge haben (müssen).

⁹²⁸ Moltmann-Wendel, E.: Wenn Gott und Körper sich begegnen. Feministische Perspektiven der Leiblichkeit, Gütersloh 1989, S.54

⁹²⁹ Gilligan, Carol: Die andere Stimme, München 1988, S.83 -131

Eine eigene Untersuchung⁹³⁰ zur Gestalt der Maria und Martha im Zusammenhang mit den Systemregeln ihrer jeweiligen Gemeinden zeigte, dass Jesus den Frauen jenseits der vorgegebenen Regeln ihrer jeweiligen Gemeinde neue Lebens- und Wirkungsmöglichkeiten aufzeigte. So eröffnet Lukas⁹³¹ in einer sehr vom diakonischen Engagement geprägten Gemeinde, Maria die Möglichkeit das Wort zu hören (und vielleicht später auch zu verkünden) und Schülerin Jesu zu sein, ohne die Arbeit (diakonein) der Martha abzuwerten. Andererseits lässt der Evangelist Johannes⁹³² in einer sehr vom Wort geprägten pneumatisch-gnostisch orientierten Gemeinde gerade die „bodenständige“ Martha das erste Christusbekenntnis seines Evangeliums verkünden. Beide Evangelisten ermöglichen so den jeweiligen Frauen die Überschreitung der „Systemregeln“ ihrer Gemeinde und des sozialen Umfelds und eröffnen ihnen neue Räume der eigenen Entwicklung und des Handelns. Der heilige Geist wird nach Lukas auf die ganze Gemeinde ausgesandt und alle Altersgruppen und Stände werden vom Geist erfüllt und verkündigen (Apg 2,4). Im Anschluss an das Buch Joel wird dieses Geschehen als messianisches Heilsgeschehen gedeutet.

Eine Reihe von Untersuchungen zu Frauen der ersten Jahrhunderte, die als Wanderapostel, Prophetinnen, Märtyrerinnen und Leiterinnen von Hausgemeinden in der frühen Kirche aktiv waren, zeigen ein ähnliches Bild auf. Frauen widersetzen sich in der Nachfolge Jesu den gängigen gesellschaftlichen Erwartungen von Ehe und Familie.⁹³³ „In allen Geschichten führt das enthaltsame Leben zu einem Autonomiezuwachs der Frauen: Thekla gewinnt Bewegungsfreiheit. Indem sie sich als Mann kleidet, macht sie die Abkehr von der traditionellen Frauenrolle sichtbar... In der Erzählung der Druisana wird der Gegensatz deutlich zwischen der Enge des patriarchalen Hauses und der Weite der Nachfolgegemeinschaft...“⁹³⁴ um hier nur zwei Beispiele zu zitieren. Sutter-Rehmann sieht im Entschluss zum keuschen Leben eine Aufwertung des eigenen Körpers. „Er kann Tempel Gottes sein. Der hellenistisch-römischen Gebärdeologie wird somit eine Absage erteilt zugunsten einer Gemeinschaft... Anstelle von familiärem Rückhalt gewinnen Christinnen Anteil an einer egalitären Bewegung.“⁹³⁵ Sie ziehen als Apostel umher und verkündigen, sie leben in kleinen christlichen Gemeinschaften oder als Asketinnen und gewinnen so eine Bewegungsfreiheit, die sie im Dienst der Evangelisierung einsetzen. Die Freiheit ist nicht Selbstzweck, sondern Teil einer apokalyptischen Vision, die die Hoffnung hat, dass Gott in Christus eine Neuschöpfung der Welt begonnen hat und fortsetzen will, die auch die geltenden Herrschaftsverhältnisse aufhebt bzw. verändert. Die Konfliktlinien der ersten Jahrhunderte entwickeln sich nicht zwischen Männern und Frauen, auch wenn die Frauenfrage teilweise eine Rolle spielte. Konflikte entstanden in theologischen Fragen der Christologie und Pneumatologie, aber auch in der Frage der Amtstheologie und Hierarchie. Jensen sieht in einem „Widerstreit zwischen hierarchischem und egalitären Ethos“⁹³⁶ einen der großen Konflikte des spätantiken Christentums. Die Konflikte bezogen sich hierbei nicht nur auf Männer und Frauen, sondern auch auf Herrinnen und Sklavinnen, denn es erfolgte eine Anpassung an die Umwelt, die mit der Zeit die brüderlich-schwesterliche Gleichheit aller Menschen wieder in den Hintergrund treten ließ. Aber auch in anderen Jahrhunderten wird mit der theologisch-wissenschaftlichen Aufarbeitung der Beginnenbewegung oder den Texten christlicher Mystikerinnen und Heiligen erst allmählich Licht auf Frauen geworfen, die jeweils in ihrer Zeit unter ihren Rahmenbedingungen eigene

⁹³⁰ Schell, Ursula: Abschlussarbeit zur Ausbildung in systemischer Pädagogik « Räume eröffnen » - Ein systemischer Ansatz zum Frauenbild und zur Arbeit mit biblischen Frauengestalten anhand der Gestalten der Martha und Maria, Augsburg 2000

⁹³¹ Ebd. S.11-16

⁹³² Ebd. S.17-23

⁹³³ Vgl. die Untersuchungen von Sutter-Rehmann zum Gebärmotiv in der frühen Apokalyptik oder von Jensen zur Frauenemanzipation im frühen Christentum.

⁹³⁴ Sutter-Rehmann : Geh-Frage, 1995, S.240 ; vgl. auch die Ausführungen von Jensen zu Frauen in neuen Lebensformen (Jensen: Gottes selbstbewusste Töchter, 2003, S. 68 -82 , 175 ff

⁹³⁵ Ebd.. S.240

⁹³⁶ Jensen, 2003, S.431

Gedanken für ihren Glauben und ihr Leben entworfen haben und für ihre Gruppen eigene Regeln, Organisations- und Leitungsformen entwickelt haben. Interessant ist, dass ein wichtiger Teil der Forschungen von Romanistinnen⁹³⁷, Philosophinnen⁹³⁸, Historikerinnen⁹³⁹ geleistet wird, die frei von kirchlichen Tabus und Denkverboten Themen und Fragen aufwerfen können und so für Frauen und für die Theologie einen wertvollen Beitrag leisten.

Eine große Hilfe sind auch viele Untersuchungen in der neueren Theologie, die eine Fülle an Gottesvorstellungen⁹⁴⁰ belegen, und zeigen, dass in der Bibel auch in weiblichen Bildern von Gott gesprochen wird. Sei es Gott, die Israel an ihren Brüsten nährt (Hos 11); die wie eine Henne ihre Küken behütet; die Frau, die die verlorene Drachme sucht (Lk 15,8-9); die als „ruach“ die Weisheit und heilige Geistkraft ausdrückt oder als Barmherzigkeit / Erbarmen = „rahanim“, das vom hebräischen Wort rähäm = Mutter-schoß / Gebärmutter kommt, oder als Shekinah (Gegenwart Gottes) mit den Israeliten ins Exil geht. Diese Bilder entstammen eher der weiblichen Erfahrungs- und Vorstellungswelt und machen es möglich sich Gott nicht nur zu unterwerfen, sondern vertrauensvoll zuzuwenden. Es ergeben sich so für Frauen und Männer neue Bilder von Macht und Fürsorge, Leitung und Begleitung, auf die sie in ihrem Leitungshandeln zurückzugreifen können. Diese Bilder ermöglichen gemeinsam mit den traditionellen Bildern eine neue Fülle an Möglichkeiten, die je nach Situation für das eigene Handeln als Inspiration genützt werden können.

Betrachtet man die frühe Kirche und Teile der Kirchengeschichte, wird deutlich, dass Frauen und Männer gemeinsam am Aufbau der Kirche zusammengewirkt und sich gegenseitig inspiriert und unterstützt haben. Im Rückgriff auf das Evangelium haben sie gemeinsam die gesellschaftlichen und geschlechtlichen Rollen ihrer Zeit erweitert und neue Möglichkeiten des Zusammenlebens entwickelt. Dass Frauen heute fast gänzlich aus dem Leitungs- und lehramtlichen Bereich der Kirche ausgeschlossen sind, ist eine „neuere“ Entwicklung, die auf dem Hintergrund der frühen Kirche kritisch angefragt werden muss. Einerseits gehen der Kirche hierdurch wichtige Charismen verloren, andererseits kann diese Ausgrenzung der Frauen auch zu einem stillen Auszug aus der Kirche führen, da alle Ehrenamtstudien davon ausgehen, dass neue Ehrenamtlichkeit sich eine inhaltliche Mitgestaltung der Aufgaben und Beteiligung an Entscheidungen wünscht. Es ist deshalb mit J.B. Metz zu fragen, wie die „gefährliche Erinnerung“ Jesu für heutige Frauen aussehen müsste. Die frühe Kirche kann ein gutes Beispiel sein, um heute Überlegungen anzustellen, wie Frauen neue Möglichkeiten jenseits vorgegebener gesellschaftlicher Rollen ermöglicht werden können.

1.3.1. Frauen in „Leitungsfunktionen“ der frühen christlichen „Gemeinden“

Leitungsfunktionen im Neuen Testament können aufgrund der unterschiedlichen Rahmenbedingungen nur indirekt mit heutigen Leitungsfunktionen verglichen werden. Es muss deshalb zuerst gefragt werden, was im Zusammenhang des Neuen Testaments und der frühen Kirche unter Leitung verstanden werden kann.

⁹³⁷ So hat z.B. die Romanistin Erika Lorenz eine der Expertinnen für mittelalterliche spanische Mystik - ohne auf kirchliche Tabus Rücksicht nehmen zu müssen - viele Werke von Teresa von Avila aufgearbeitet. (vgl. z.B. Erika Lorenz: Nicht alle Nonnen dürfen das, Freiburg 1983; Ich bin ein Weib und obendrein kein gutes, Freiburg 1998)

⁹³⁸ Die italienische Philosophin Diana Sartori befasst sich immer wieder mit dem Begriff der weiblichen Autorität und der Art wie ‚Ordnungen‘ gestaltet werden in den Schriften von Heiligen (vgl. Diana Sartori: Warum Teresa, in: Diotima, Die Welt zur Welt bringen, S. 87-118)

⁹³⁹ So z.B. die Historikerin Barbara Baumeister, die verschiedene Forschungsbeiträge zu Beginen und Seelhäusern in Schwaben vorgelegt hat.

⁹⁴⁰ Schroer belegt z.B. für das Alte Testament, dass über lange Zeit Jahwe auch mit weiblichen Bildern beschrieben wurde bzw. gemeinsam mit anderen Göttinnen (Baumgöttinnen, Aschera, Schagar, Astarte oder der Himmelsgöttin) verehrt worden ist. Jahwe scheint über lange Zeit nicht alle Bedürfnisse der Israeliten, wie z.B. Sexualität, Fruchtbarkeit, Gedeihen, abgedeckt zu haben. Erst mit der Zentralisierung in der Monarchie des vereinigten Königreiches (1000-900 v. Chr.) und ein zweites Mal mit der Deuteronomistischen Wende (nach der Befreiung aus dem Exil 520 v. Chr.) wird der Göttinnenkult zurückgedrängt. Vgl. Schroer: Rekonstruktion der Geschichte Israels, in: Schottruff/Schroer/Wacker, S. 124-141

Vorrangig geht es im Neuen Testament um die Nachfolge Jesu und das Bezeugen der Frohbotschaft. Das Entstehen christlicher Gemeinden, die Notwendigkeit der Kommunikation untereinander und des Gemeindeaufbaus vor Ort, erfordern eine Ergänzung der oben genannten Hauptaufgaben durch weitere Aufgaben. Paulus nennt z.B. eine ganze Reihe von Charismen, die in der Gemeinde von Korinth am Wirken sind (1Kor 12, 28): Apostel, Propheten, Lehrer, Wundertäter, Heiler, Helfer, Regierer, Zungenredner. Fraglich ist allerdings, ob diese Aufgaben bereits als fest gefügte Ämter oder Titel zu verstehen sind oder nur Funktionen beschreiben, die in der Gemeinde ausgeübt werden. Inzwischen wird allgemein angenommen, dass sich erst zur Zeit der Pastoralbriefe eine stärkere Festigung der Funktionen abzeichnet und von Ämtern gesprochen werden kann.⁹⁴¹

In den Evangelien stehen Frauen in der Nachfolge Jesu, gehören zum Kreis der Jüngerinnen und Jünger. Einige haben wohl eine exponierte Stellung (z.B. Maria aus Magdala⁹⁴²). Darüber hinaus wird berichtet, dass weitere Frauen Jesu von den Anfängen in Galiläa bis nach Jerusalem begleiten (vgl. z.B. Lk 8,1-3), unter dem Kreuz ihr Leben riskieren und die ersten Zeuginnen der Auferstehung sind. Genau diese Kriterien sind in der Apostelgeschichte ausschlaggebend, als es um die „Nachwahl“ eines Apostels in den Zwölfkreis geht.⁹⁴³ Einen anderen Traditionsstrang in der Frage wer Apostel ist, repräsentiert Paulus der sich in seinem Apostelamt durch die persönliche Begegnung mit dem Auferstandenen (1Kor 9,1; 15,7f) legitimiert sieht sowie durch seine Verkündigung des Evangeliums und dem daraus erfolgten Gemeindeaufbau bzw. bei anderen durch die Aussendung ihrer jeweiligen Gemeinden. Beide Geschlechter sind in den paulinischen Gemeinden an der Ausbreitung des Evangeliums und dem Aufbau der Gemeinden beteiligt. Datzenberg sieht in Gal 3,28 „...nicht mehr männlich und weiblich...“ ein bewusstes Sprechen von „der eschatologischen Aufhebung und Überholung des in der Schöpfung angelegte Unterschiedes der Geschlechter... Es ist von der neuen Schöpfung die Rede, welche mit der Eingliederung in Christus zur eigentlichen Wirklichkeit wird (Gal 6,15; 2Kor 5,17).“⁹⁴⁴ Die junge Kirche scheint diese Tradition sehr ernst genommen zu haben, denn trotz späterer Überarbeitung finden sich z.B. in den Grußlisten des Paulus und der Apostelgeschichte eine große Anzahl an Frauen in verantwortlichen Aufgaben und Positionen⁹⁴⁵, die als Leiterinnen von Hausgemeinden (Nymphia / Kol 4,15; Lydia / Apg 16,11-15; Priska und Aquila / Röm 16,3-5; Apg 18,1,ff; Maria, die Mutter des Johannes Markus / Apg 12,12; Philemon und die Schwester Aphia / Phlm 2) als Apostel⁹⁴⁶ (Junia / Röm 16,7), Diakonin⁹⁴⁷ und Vorstand „prostatis“ (Phöbe / Röm 16,1f) oder als Verantwortliche für den Gemeinde-

⁹⁴¹ Vgl. Lohfink, G : Die Normativität der Amtsvorstellungen in den Pastoralbriefen, in : ThQ 157 (1977) 93 -106 ;

⁹⁴² Vgl. Maria Magdalena, Welt und Umwelt der Bibel 2/2008 ; Ruschmann, Susanne :Maria von Magdala, Jüngerin - Apostel – Glaubensvorbild, Stuttgart 2003 ; Maria Magdalena, in : Bibel und Kirche 4 (2000) 55 Jhg. ; Moltmann-Wendel, Elisabeth : Ein eigener Mensch werden, Gütersloh 1987, S.87-95

⁹⁴³ Allerdings verengt Lukas im Gegensatz z. B. zu Paulus den Apostelbegriff auf den Zwölfkreis, den er als eschatologisches Zeichen für Israel sieht. (vgl. Lohfink, G.: Weibliche Diakone im Neuen Testament, in: Datzenberg / Merklein / Müller: Die Frau im Urchristentum, Freiburg 1983, S. 330

⁹⁴⁴ Datzenberg: Die Stellung der Frau in den paulinischen Gemeinden, in: Datzenberg / Merklein / Müller: Die Frau im Urchristentum, 1983, S. 216 und 217

⁹⁴⁵ Die folgenden Ausführungen zu den verschiedenen Funktionen wurden entnommen aus: Bieberstein / Egger/ Kutzelmann: Prophetinnen - Apostelinnen - Diakoninnen, Werkstattbibel Bd.5, Stuttgart 2003 ; Datzenberg / Merklein / Müller: Die Frau im Urchristentum, Freiburg i.Brsg.1983 ; Hünermann / Biesinger / Heimbach-Steins / Jensen: Diakoniat ; Ostfildern 1997 ; Schottruff: Ämter / Charismen , S. S.17-17 ; Albrecht: Apostelin / Jüngerin, S. 33-36, Schraffenorth: Diakonin / Diakonisse, S. 93-95, in: Gössmann / Kuhlmann/ Moltmann-Wendel / Praetorius / Schottruff / Schlüngel-Straumann / Strahm / Wuckelt: Wörterbuch der Feministischen Theologie, Güterloh 2002², S. 33-36 ; Gemeindestrukturen im Neuen Testament, in: Bibel und Kirche 56.Jhg. 4 (2001) ; Lambert-Zielinski / Lütjen: Lydia. Geschäftsfrau – Gastgeberin – Gemeindeführerin ; Stuttgart 2003 ; besonders Steichele : Die Rolle der Frau in der Urkirche, S.13 -16

⁹⁴⁶ Vgl. Zur Frage eines weiblichen Apostels Junia Bieberstein / Egger/ Kutzelmann: Prophetinnen - Apostelinnen - Diakoninnen, Werkstattbibel Bd.5, Stuttgart 2003, S.19 ; Lohfink: Weibliche Diakone im Neuen Testament, in: Datzenberg / Merklein / Müller: Die Frau im Urchristentum, Freiburg i.Brsg.1983, S.327 -332 ;

⁹⁴⁷ Vgl. Röm 16,1f wo Phoebe als 'Diakonos' (mit männlicher Endung, was auf einen bereits eingebürgerten Titel schließen lässt) von Kenchrea begrüßt wird; 1. Tim 3,11 Beschreibung der, für weibliche Diakone vorausgesetzten Eigenschaften, Plinius d. J. - der von zwei "ministrae" berichtet, syrische Didaskalie, Aufzählungen der Besetzung der Ämter an der Hagia Sophia, Grabinschriften aus Rom usw. Bis zum 5. Jh. gibt es eine Fülle von Berichten, die von Frauen als Diakonin, als Witwe (Amtsbegriff der frühen Kirche) berichten, sie hatten z.B. die Organisations- und Finanzverantwortung für die 'Sozialarbeit' der Ge-

aufbau⁹⁴⁸, den Dienst an den Armen⁹⁴⁹, die Ausbreitung des Evangeliums oder die finanzielle Unterstützung, Geldbeschaffung und -verteilung⁹⁵⁰ genannt werden. Paulus und die sich auf ihn berufende „Schule“ sehen Christus als Haupt und Leiter der Gemeinde „alle Ämter sind auf Christus zugeordnet und sollen dem Aufbau des Leibes Christi dienen“ (1.Kor 12; Eph 4,1-16). Doch bereits im Neuen Testament zeichnen sich erste Konflikte ab, die sich z.B. an den Fragen der öffentlichen Verkündigung von Frauen (1Kor 11) oder der Zuordnung⁹⁵¹ von Diakonie und Lehre entzündeten. „Zur Zeit des Paulus ist der Streit in Korinth noch zugunsten der Frauen entschieden worden, wenn auch bereits mit gewissen Auflagen: Genau wie die Männer durften sie prophetisch reden, nur sollten sie dabei einen Schleier tragen.“⁹⁵² In der nachapostolischen Zeit verschiebt sich das Gleichgewicht kontinuierlich zu Ungunsten der Frauen, doch die Frage der Verkündigung von Frauen zieht sich wie ein roter Faden durch diesen Diskurs.⁹⁵³ Im Verlauf der Geschichte wird eine Reihe von Argumenten aufgegriffen, die nicht der neutestamentlich-christlichen Tradition entstammen, sondern z.B. „der jüdischen Sakralordnung“⁹⁵⁴ oder später der aus der merowingischen archaischen Kultur übernommen „Sorge um die Reinheit des Heiligen“⁹⁵⁵. Es finden sich zwar sowohl in der frühen Kirche als auch im Verlauf der Kirchengeschichte noch eine Reihe von Zeugnissen über Frauen in „leitenden“ und „inspirierenden“ Funktionen, doch werden sie immer spärlicher.

In den Anfängen greifen die Gemeinden auf unterschiedliche „Organisationsprinzipien“⁹⁵⁶ zurück. „Die Jerusalemer Gemeinde orientierte sich an der Presbyterialverfassung, bei der einem Gremium angesehene Laien (Älteste = griechisch: presbyter, hiervon das deutsche Lehnwort ‚Priester‘) die Führungsrolle zukam. Die stärker ‚heidenchristlich‘ geprägten Gemeinden im griechischen Raum nahmen sich die gängige profane Verwaltungsorganisation zum Vorbild, an deren Spitze ein ‚episkopos‘ stand (wörtlich ‚Aufseher‘, Bezeichnung für einen meist kommunalen Aussichts- oder Verwaltungsbeamten). Teilweise umging man die Bezeichnung überhaupt; so spricht Paulus von jenen, ‚die unter euch arbeiten, die euch leiten und ermahnen‘. Über Ansätze zu einer irgendwie gearteten sakramentalen ‚Weihe‘ der Gemeindeleiter ist, zumindest nach heutiger Quellenlage, zu dieser Zeit nichts bekannt.“⁹⁵⁷ Neben diesen „ortsansässigen“ Diensten hatten vor allem Frauen und Männer, die als Wanderapostel und -propheten tätig waren, eine wichtige Funktion bei der Weitergabe des Evangeliums und der Gründung von Gemeinden.

meinden übernommen und nahmen damit sehr gewichtige Stellungen ein oder waren in der Taufvorbereitung der weiblichen Taufbewerberinnen tätig und hatten bei der Taufe selbst eigenständige Aufgaben.

⁹⁴⁸ Biberstein / Egger / Kutzelmann: Werkstattbibel: Prophetinnen – Apostelinnen - Diakoninnen. Frauen in den paulinischen Gemeinden, Stuttgart 2003, S.18-24; Vgl. Röm 16, 4.6.12; Phil 4,3

⁹⁴⁹ Nach Mk10,45 ist das Dienen und besonders der Dienst an den Armen ein wichtiges Zeichen für die christliche Gemeinde in der Nachfolge Jesu. Schon sehr bald entwickeln sich Strukturen der Sorge um Benachteiligte, Kranke und Leidende, die in manchen Gemeinden von den Diakonen und Diakoninnen, in anderen von den Witwen oder Jungfrauen oder den Presbytern übernommen werden. Namentlich genannt wird z.B. Tabita – Apg 9,39

⁹⁵⁰ Bereits im Lukasevangelium wird von den in Lk8.1-3 genannten Frauen gesagt, dass sie Jesus mit ihrem Vermögen dienen. Auch Paulus dankt z.B. der Gemeinde in Philippi für die Unterstützung eines Projekts oder nennt Phöbe die vielen geholfen hat. Auch von den Frauen, die den Gemeinden ihre Häuser zur Verfügung stellen, Durchreisenden Unterkunft gewähren... kann angenommen werden, dass sie auch ihr persönliches Vermögen einsetzen (vgl. z.B. Lydia)

⁹⁵¹ Dies wird z.B. in den unterschiedlichen Überlieferungen zu Maria und Martha von Bethanien deutlich.

⁹⁵² Jensen, 2003, S. 359

⁹⁵³ Jensen zeigt auf: « (Es) stehen sich zwei ‚Parteien‘ gegenüber: Die eine befürwortet die Verkündigung durch Frauen, die andere lehnt sie ab. Beide Richtungen, die literarisch durch die angeblichen ‚Paulusbriefe‘ an Timotheus und Titus bzw. durch die sogenannten Paulusakten bezeugt sind, versuchten ihre Standpunkte mit der Autorität des Völkerapostels zu legitimieren. Diesmal verlief die Entwicklung zu Ungunsten der Frauen: Die Texte mit Lehrverbot fanden Platz im neutestamentlichen Kanon, die Traditionen über verkündigende Frauen dagegen wurden schließlich als ‚apogryph‘ abgelehnt, obwohl die Paulusakten über Jahrhunderte ein quasikanonisches Ansehen genossen. (Jensen, 2003, S. 359)

⁹⁵⁴ Hünemann: Theologische Argumente für die Diakonatsweihe von Frauen, in: Hünemann u.a. (Hg): Diakonats, 1997, S.110

⁹⁵⁵ Muschiol: Frauenbilder im Mittelalter und der Zugang zu Ämtern der Kirche, in: Hünemann u.a. (Hg): Diakonats, 1997, S.186

⁹⁵⁶ Zwei Modelle dienen vorwiegend als Vorbild, einerseits die jüdische Tempel- und Synagogalverwaltung, andererseits die kommunale Verwaltung im griechischen Raum (Vgl. Kirchschräger, Walter: Leiten in der Kirche, S. 178, in: Lebendige Seelsorge 4 (1998) 49.Jhg. Führung-Leitung-Teamarbeit.

⁹⁵⁷ Scholl, Norbert: Jesus wollte keine Priester, in: Publik Forum 1(1995) 23

Obwohl die Frauenfrage nicht im Zentrum des Interesses der Kirchenväter steht, sind eine Fülle von Informationen⁹⁵⁸ in ihren Texten zu finden. Darüber hinaus kann auf Inschriften und bildliche Darstellungen zurückgegriffen werden. Im Folgenden werden die wichtigsten Ergebnisse von Anne Jensen dargestellt, die in ihrer Habilitationsschrift ausführlich die frühe Geschichtsschreibung⁹⁵⁹ und andere Quellen⁹⁶⁰ im Bezug auf Frauen untersucht hat. Auch die frühe Kirche kennt noch eine Reihe von Aufgaben, Charismen, Funktionen, in denen Frauen die Möglichkeit hatten zu verkündigen und Verantwortung zu übernehmen. Sie sollen hier kurz dargestellt werden: Die Apostelinnen⁹⁶¹ sind Frauen, die in der Verkündigung des Evangeliums und Gemeindegründung engagiert waren. Wenn mit Apostel nicht nur die Augenzeuginnen Jesu gemeint sind, sondern im Sinne des Paulus auch alle, die aus der persönlichen Begegnung mit dem Auferstandenen heraus selbst verkündigen und andere zu Christus bekehren, dann können auch die frühen Missionarinnen (Junia, Priska, Thekla⁹⁶², Mavia⁹⁶³ und eine Kriegsgefängene⁹⁶⁴) zu den Apostelinnen gezählt werden. Teilweise werden sie in den Texten auch ausdrücklich als Apostel bezeichnet. Thekla und die anonyme Kriegsgefängene könnten aber auch bei den Martyrerinnen und Bekennerinnen eingeordnet werden. „Prophetinnen⁹⁶⁵ und Martyrerinnen galten in der Frühzeit als Personen, von denen der Heilige Geist in besonderer Weise Besitz ergriffen hatte. Sie hatten deshalb in den Gemeinden ein sehr hohes Ansehen.⁹⁶⁶ So werden z.B. die prophetischen Töchter des Philippus häufig erwähnt, um „eine Lehre oder Lebensweise als ‚apostolisch‘ zu begründen“⁹⁶⁷. In der Didache sind die Wanderpropheten diejenigen, die die Gemeinde aufbauen und sollen dafür auch mit dem Zehnten entlohnt werden.⁹⁶⁸ „Wer prophetisch redet, teilt den Menschen Erbauung (*oikodomè*), Trost (*paraklèsis*), Ermutigung (*paramythia*) mit. Prophetie ist also eine spezifische Form der Verkündigung, eine Art Kurzpredigt. Diese Befähigung Menschen ‚aufzubauen‘ ist die höchste der geistgewirkten Gaben (*pneumatika*) und mehr als alles andere anzustreben (1Kor 14,1).“⁹⁶⁹ Die ProphetInnen galten als praxisorientierte DeuterInnen, InterpretInnen des Willens Gottes.⁹⁷⁰ Irenäus sieht es als Pech an, dass es Menschen gibt, die die prophetische Gabe, ein Geschenk des Geistes, das vom Vater in den letzten Zeiten über Männer und Frauen ausgegossen wurde, nicht anerkennen.⁹⁷¹ Die Aktivität von Prophetinnen galt als Beweis, dass die Gemeinde lebendig ist, da sie wie vom Prophet Joel (3,1-5) verheißen,

⁹⁵⁸ Die Schwierigkeiten, die sich in der Frauenfrage aufgrund der Quellenlage ergeben, wurden bereits in Kap II.3.3.1. dargestellt.

⁹⁵⁹ Es werden von ihr vor allem die Kirchengeschichten von Eusebios von Cäsarea (+339): Sokrates (+nach 439); Sozomnos (+um 450); Theodoret (+um 466) ausgewertet.

⁹⁶⁰ Weiter verwendete Quellen sind die Martyrerakten, Zeugnisse über Frauen im Rahmen von Prophetie, apogrypher Schriften und des Kampfes der Kirchenväter gegen Häresien

⁹⁶¹ Interessant ist, dass bereits im 3./4. Jh. die Apostelinnen in der Geschichtsschreibung des Eusebios weitgehend verschwunden sind, selbst die biblischen Apostelinnen wie z.B. Maria von Magdala oder Junia (Röm 16,7) werden nicht erwähnt. Auch Priska kommt nur im Bericht über die Verfolgung als Ehefrau des Aquila vor. (Vgl. Jensen, 2003 S.45)

⁹⁶² Zu Thekla gibt es eine eigenständige Tradition und eine, die sie als Schülerin, Paulus zuordnet. In der eigenständigen Tradition wird sie als Martyrerin und Missionarin geschildert, die in Seleukia viele mit dem Wort Gottes erleuchtet. Thekla gilt in der frühen Kirche gemeinsam mit Stephanus als die ersten Martyrer (Vgl. Jensen, Thekla. Vergessene Verkünderin, in: Walter, Karin (Hg) Zwischen Ohnmacht und Befreiung. Biblische Frauengestalten, Freiburg 1988, S.172-179)

⁹⁶³ Mavia, eine verwitwete Königin soll einen arabischen Stamm missioniert haben (vgl. Jensen, S. 140 und 165-168)

⁹⁶⁴ Von einer anonymen Kriegsgefängenen wird berichtet, dass sie Georgien missioniert hat. (Vgl. Jensen, S. 140 und 168-173)

⁹⁶⁵ Paulus unterscheidet zwischen ekstatischer Zungenrede, die er als ‚Beten im Geist‘ bezeichnet und der Prophetie. Mit Prophetinnen sind nicht Ekstatikerinnen gemeint, sondern Frauen die im Sinne der alttestamentlichen Tradition kritisch die gesellschaftliche Situation anfragen und auf den Willen Gottes hinweisen.

⁹⁶⁶ In manchen Texten wird deutlich, dass die Propheten sogar das höchste Ansehen haben, so z.B. 1Kor 14,1. Die Propheten sollen die Gemeinde aufbauen und zur « Mehrung der Gerechtigkeit und Erkenntnis des Herrn beitragen» (Didache 11,1ff); Als Kriterium der prophetischen Echtheit gilt «wer die Lebensweise des Herrn in allem auf sich genommen hat» (Didache 11, 7f); sie sollen nicht länger als zwei Tage bleiben, Gastfreundschaft genießen aber kein Geld mitnehmen (Didache 11,3-6); die Gemeinde soll die Propheten kritisch prüfen, sie kennen lernen und dabei ihren Verstand anwenden (Didache 12).

⁹⁶⁷ Jensen, S.66; Darüber hinaus wird eine Prophetin Ammia von Philadelphia erwähnt, die ebenfalls von Eusebios als Autorität herangezogen wird.

⁹⁶⁸ Didache 13, S. 415 Weidinger, Erich (Hg): Apogryphe Bibel, Augsburg 1991, S. 412-416

⁹⁶⁹ Jensen, 2003, S. 255

⁹⁷⁰ Vgl. Jensen, S. 268

⁹⁷¹ Vgl. Irenäus III, 11,9 in : BdK, übersetzt von Prof. Dr. E. Klebba, Kempten / München 1912

prophetisch redende Töchter und Söhne hatte (vgl. Apg 2,16-18). Die Prophetinnen und Propheten werden mit zunehmender Institutionalisierung zurückgedrängt. Dies hat verschiedene Gründe: Einerseits werden die ekstatischen und prophetischen Ausdrucksformen Einzelner in Gebet und Gottesdienst zunehmend von Liturgien ersetzt, die auf symbolisch-rituelle Weise das religiöse Erleben ausdrücken; andererseits werden die Charismen der Einzelnen immer stärker abgewertet, bzw. nur noch Einzelnen zugebilligt und viele Funktionen an die ordinierten kirchlichen Amtsträger (Frauen sind auf dieser Stufe nur noch auf der untersten Ebene der Diakoninnen vertreten) gekoppelt.

Als erste Gruppe von Personen, die freiwillig auf die Ehe verzichten, ist im frühen Christentum der Stand der Witwen bezeugt. „Anfänglich wurden junge Frauen, die nicht heiraten wollten, zu den Witwen gezählt, doch ihre Zahl wuchs ständig, so dass schließlich ‚Jungfrauen‘⁹⁷² zur gängigen Bezeichnung für den kirchlich anerkannten Stand unverheirateter, freiwillig enthaltsam lebender Frauen wurden.“⁹⁷³ Es handelt sich um Frauen, die nicht verheiratet sind oder als Witwen keine zweite Ehe eingehen wollen. „Sie lebten offensichtlich entweder allein oder in ihren Familien oder auch in kleinen, familienähnlichen Verbänden.“⁹⁷⁴ Sie sind nicht zu verwechseln mit den Witwen und Waisen, die von den Gemeinden unterstützt werden. Die kirchlich anerkannten Witwen erhalten laut Jensen für ihre „Dienstleistung“ des Gebetes eine „Ehre“ (1Tim 5,3), womit ein „Honorar“ gemeint war, die Presbyter sollen das doppelte der „Ehre“ erhalten (1Tim 5,17). Da Witwen in einigen Aufzählungen gemeinsam mit den Presbytern genannt werden, scheinen sie ebenfalls als ältere vertrauenswürdige Personen fungiert zu haben, vielleicht das weibliche Pendant zum Ältestenrat der Männer.⁹⁷⁵ Eusebios nennt im Rahmen seiner Aufzählung des Klerus⁹⁷⁶ von Rom (251-253n.Chr.) 1500 Witwen und Hilfsbedürftige, die von der Gemeinde von Rom ernährt werden.⁹⁷⁷ Außerdem gibt es in den Gemeinden Diakoninnen, „die ordinierten Amtsträgerinnen am unteren Rand der Hierarchie, haben nach langen Konflikten im 4. und 5. Jahrhundert weitgehend die nicht ordinierten, aber zunächst ähnliche Funktionen in der Gemeinde ausübenden Witwen und Jungfrauen abgelöst.“⁹⁷⁸ So fordert z.B. die Didaskalia ausdrücklich die Ordination von Diakoninnen, „hauptsächlich aber nicht ausschließlich für die Katechese und Taufe von Frauen.“⁹⁷⁹ Da bei Sokrates, Sozomenos und Theodoret ein Jahrhundert später weit weniger Frauen als bei Eusebios erwähnt werden, schließt Jensen, „dass der tatsächliche Einfluss von Frauen zurückgedrängt worden ist, dass Frauen überhaupt weniger beachtet, ja, dass sie möglicherweise sogar bewusst verschwiegen wurden.“⁹⁸⁰ Mit der zunehmenden Wertschätzung der Askese und Frömmigkeit tritt die

⁹⁷² Kriterium ist der Verzicht auf Ehe und Mutterschaft, also eine soziale Kategorie, nicht in erster Linie die körperliche Unversehrtheit. In der Forschung wird auch angenommen, dass es sich um eine bewusste Gegenbewegung zum römischen Ehe- und Kinderzeugungszwang - zur Reproduktion von Soldaten für das römische Reich - gehandelt hat und somit auch ein politisches Zeugnis mit dieser gewählten Lebensform verbunden war (vgl. Sutter-Rehmann: Geh-Frage, 1995, S.233- 254)

⁹⁷³ Jensen, 2003, S.46

⁹⁷⁴ Jensen, 2003, S.74

⁹⁷⁵ Jensen stellt dar, dass die Entscheidung für Diakoninnen in manchen Bereichen eine Maßnahme war um die unabhängigen und oft mächtigen Witwen zurück zu drängen. (Vgl. Jensen, S.159).

⁹⁷⁶ Jensen zeigt auf, dass das Wort Klerus von «Erbteil» kommt und an die biblische Erzählung zur Landverteilung anknüpft. Die Söhne Levis erhielten kein Land, sondern lebten vom Zehnten, da der Herr selbst ihren «Erbteil» hatte. So gehörten nach altkirchlichem Sprachgebrauch all jene zum Klerus, die von der Gemeinde Geld empfangen. Erst viel später steht Klerus nur noch für Bischöfe, Presbyter und Diakone. (Vgl. Jensen, S.75) Die Didaskalia kennt ebenfalls die in 1 Tim 5,3 angesprochene «Ehre» – hier erhalten die Witwen als Teil des Klerus einen Teil, die Presbyter und Diakone zwei Teile und der Bischof das Vierfache. (Vgl. Jensen, S.76)

⁹⁷⁷ Jensen sieht in der Parallelisierung von Witwen und Hilfsbedürftigen eine Verschiebung. Frauen die bisher eigenständige Verantwortliche in der Gemeinde mit einer finanziellen Honorierung waren, werden nun zu Almosenempfängerinnen.

⁹⁷⁸ Jensen, 2003, S.46

⁹⁷⁹ Jensen, 2003, S.141

⁹⁸⁰ Jensen, 2003, S. 47 Teilweise muss auch angenommen werden, dass Frauen bewusst weggelassen werden, da z.B. Sozomenos in seinem Werk in der Regel den asketischen Lebensstil sehr hervorhebt, aber z.B. autonome Asketinnen nicht erwähnt, obwohl er ein Werk des Palladios verwendet (Palladios spricht in unterschiedlichem Zusammenhang von Männer und Frauen und verwendet für beide auch männliche und weibliche Bilder, wenn er ihren Einsatz für den Glauben beschreibt, so sind Männer wie Frauen Väter und Mütter, GotteskämpferInnen, AthletInnen, GottesträgerInnen...), das verschiedene Asketinnen beschreibt. (Vgl. Jensen, S.106 -109)

Bildung immer stärker in den Hintergrund. Das soziale Engagement wird hoch gelobt, z.B. wird das Ideal, der den Armen dienenden Herrscherin oder reichen Frau in vielfältigen Facetten erzählt.⁹⁸¹ Je nach Gemeinde üben Witwen⁹⁸², Jungfrauen oder Diakone und Diakoninnen⁹⁸³ oft dieselben Dienste aus. Diese Dienste genießen hohes Ansehen. Sie wurden als Ausdruck der unmittelbaren Nachfolge Jesu gesehen, der sagte „ihr sollt einander dienen“.

Hatten die Prophetinnen (Verkünderinnen und Verkünder, die von Ort zu Ort zogen) und Martyrerinnen zunächst ein wesentlich „höheres ‚apostolisches Prestige‘ als die Organisatorinnen und Organisatoren christlicher Versammlungen in den Ortsgemeinden, so verlagert sich bald das Gewicht. Man betrachtet nun die lokalen Gemeindeführer als die eigentlichen Nachfolger der Apostel, d.h. der Bischof wird zur wichtigsten Figur. Aus dem einfachen Kirchenvorstand entwickelt sich der monarchische Episkopat. Die spätere Teilung in ‚Kleriker‘ und ‚Laien‘ beginnt sich abzuzeichnen.“⁹⁸⁴ Von dieser Trennung sind nicht nur Frauen sondern auch Männer betroffen. Doch für die Frauen hat sie den strukturellen Ausschluss qua Geschlecht von der Verkündigung und Leitung der Kirche zur Folge.⁹⁸⁵ Dass die Frauen schnell „Laien zweiter Klasse“ sind, sieht Jensen in der Tatsache begründet, dass Eusebios⁹⁸⁶ sich im Falle des Laien Origenes für die Predigt ausspricht, während Origenes⁹⁸⁷ selbst sich gegen die Predigt von Frauen ausspricht und sich somit über die Frauen stellt.

In der frühen Kirche sind einzelne Gruppen noch nicht klar gegeneinander abgegrenzt. So wie es Übergänge von Apostelinnen zu den Martyrerinnen gibt, so gibt es auch Übergänge zu anderen kirchlichen Gruppen. Die Bedrohung des Martyriums scheint in bestimmten Zeiten für allen kirchliche exponierteren Personen bestanden zu haben. Die große Zahl der bei Eusebios genannten Martyrerinnen lässt laut Jensen darauf schließen, dass Frauen „zur Zeit der Verfolgung an exponierter Stelle in den Gemeinden engagiert waren“⁹⁸⁸. Sie wurden wohl als „Köpfe“ der Gemeinden verhaftet um an ihnen ein Exempel zu statuieren. Schon früh wird die Erfahrung des Martyriums auch theologisch gedeutet. Martyrer und Martyrerinnen repräsentieren Christus („durch ihn seht ihr den Herrn“⁹⁸⁹), denn in ihnen hat Christus das Martyrium des Leidens wieder erneuert⁹⁹⁰. „Sie sind im geistlichen Sinn mit dem Geist Gottes beklei-

⁹⁸¹ So z. B. bei Sozomenos II, 2 oder bei Theodoret V, 19

⁹⁸² Die Witwen werden in den ersten Jahrhunderten häufig als eigene Funktionsträgerinnen erwähnt, die hohes Ansehen genossen. Sie übernehmen oft Aufgaben wie z.B. die Armen- und Krankenversorgung, die Verkündigung des Evangeliums für Nichtchristen, die in anderen Gemeinden von den Diakonen und Diakoninnen übernommen werden. (Jensen : Gottes selbstbewusste Töchter, Münster 2003, S.74 -82

⁹⁸³ Vgl. Didache Kap. 15,1 ; 1Tim 3,11 ; Didaskalia Kap.16 – In der Gemeinde, in der die syrische Didaskalia entstanden ist, gibt es nur einen Bischof, einen männlichen Diakon und eine weibliche Diakonin. Für diese Ämter wird eine trinitarische Zuordnung vorgenommen : « Der Bischof steht an der Stelle Gottes, der Diakon an der Stelle Christi, die Diakonin soll an der Stelle des Heiligen Geistes geehrt werde. Erstaunlicherweise werden die Presbyter nachgeordnet : sie stehen an Stelle der Apostel. » (Jensen, Anne : Das Amt der Diakonin in der kirchlichen Tradition des ersten Jahrtausends, in Hünermann / Biesinger / Heimbach-Steins/ Jensen : Diakonat, Ostfildern 1997, S. 37). Außerdem werden bei Plinius zwei « ministræ » erwähnt, die Plinius festnehmen und foltern ließ um mehr über die Christen und ihren Aberglauben zu erfahren (Schreiben von Plinius d.J. 112 aus Bithynien an Kaiser Trajan ; vgl. Lohfink : Weibliche Diakone, S. 333, in: Frau im Urchristentum, 1983)

⁹⁸⁴ Jensen, 2003, S. 359

⁹⁸⁵ Diese Entwicklung endet in der Theologie des Mittelalters, die diskutiert, ob das Frausein an sich ein natürliches oder nur ein kanonisches Weihehindernis ist. Thomas von Aquin übernimmt von Aristoteles die Auffassung der Minderwertigkeit der Frau (vgl. Gössmann, Elisabeth: Äußerungen zum Frauenpriestertum in der christlichen Tradition, in: Gössmann, Warum keine Ordination der Frau? 1987, S.9-25)

⁹⁸⁶ Eusebios VI, 19, 16ff zit. n. Jensen, 2003, S. 87

⁹⁸⁷ Origenes III, 2e zit. n. Jensen, 2003, S. 87

⁹⁸⁸ Jensen, 2003, S. 47; Jensen zählt bei Eusebios erwähnte 55 Frauen, davon riskierten 29 ihr Leben für ihre Überzeugung. Interessant ist, dass sie aus allen Altersgruppen, gesellschaftlichen Schichten und Ständen stammen (vgl. Jensen, S. 51) Nur fünf der erwähnten Frauen gehören Bewegungen an, die Eusebios nicht zur Großkirche rechnet. Es kann also nicht belegt werden, wie die Polemik oft glauben machen will, dass Frauen in den Häresien häufiger vertreten waren als Männer. (Vgl. Jensen, S.53) Allerdings wird deutlich, dass sich die Gegner der Häresien oft an frauenfreundlichen und hierarchiekritischen Vorstellungen stoßen, sowie die starke Beteiligung von Frauen an der Ausgestaltung der Lehre, der Liturgie und Leitung der jeweiligen Gruppe ablehnen – z.B. der Phrygier / neue Prophetie. Jensen weist nach, dass deshalb oft die jeweilige Lehre wesentlich strenger beurteilt wird, als dies bei anderen kirchlichen Gruppen der Fall ist, die ähnliche theologische Lehrmeinungen vertraten. (Vgl. Jensen, S. 313, S.323-352)

⁹⁸⁹ Didaskalia 19 zit. n. Jensen, S.232

⁹⁹⁰ Die Martyrerin und Christus sind eins, dass sie austauschbar werden und genau wie Christus geopfert werden. So wird von der Sklavin Blandina gesagt: « Sie spürte nichts mehr, was ihr geschah: in ihr war nur noch Hoffnung... und die Verbindung mit

det“.⁹⁹¹ Sie haben die Würde eines Priesters aufgrund ihres Christusbekenntnisses in schwerer Bedrängnis, dazu bedarf es keiner Handauflegung.⁹⁹² Das Martyrium wird in enger Beziehung zur Taufe als Durchgang durch den Tod zum Leben gesehen. Oft wird die Metapher des Kampfes oder des Athleten - auch für Frauen - verwendet oder das der Hochzeit und Braut – auch für Männer. Aufgrund des Martyriums wird es Frauen und Männern zugestanden „die kirchliche Vergebung zuzusprechen“⁹⁹³ und weil ihrem Leiden dieselbe Wirkung zueigen ist wie dem Leiden Christ die „fürbittende Vollmacht“⁹⁹⁴ auszuüben. Es wird immer wieder von der Verfolgung von Presbytern und von Jungfrauen und Witwen berichtet, die teilweise sexualisierter Gewalt ausgesetzt sind. Dies könnte ein Zeichen dafür sein, „dass von den (staatlichen) Autoritäten die kirchlichen Jungfrauen als eine besondere Gruppe innerhalb der christlichen Führungselite wahrgenommen werden.“⁹⁹⁵ Als die Nachfolgerinnen der Prophetinnen und Martyrerinnen verstanden sich die Asketinnen, die auf ein Leben in der Welt verzichteten.⁹⁹⁶ Sie wählen die freiwillige Ehelosigkeit, die ja bereits bei Paulus hohe Wertschätzung genießt (1Kor 7,7) und leben entweder mit einem Keuschheitsgelübde in ihren Familien oder in kleinen christlichen Gemeinschaften⁹⁹⁷ oder in eremitischen Lebensformen⁹⁹⁸ und stehen als Wüstenmütter⁹⁹⁹ als geistliche Begleiterinnen zur Verfügung.

„Der Unterschied zur modernen Frauenemanzipation ist darin zu sehen, dass Frauen – abgesehen von Kaiserinnen – die Ausübung öffentlicher Ämter versagt blieb. Genau hier entbrannte im Christentum der Konflikt, insbesondere im 3. und 4. Jahrhundert, als die kirchlichen Ämter Öffentlichkeitscharakter bekamen.“¹⁰⁰⁰

Mit der zunehmenden Festigung des kirchlichen Amtes und dem Rückgang der Geist gewirkten Formen der Verkündigung sind auch immer weniger Frauen in leitenden Funktionen zu finden. Doch auch im Verlauf der Kirchengeschichte bilden sich immer wieder neue Formen des christlichen Lebens heraus, in denen Frauen Verantwortung übernehmen können, so z.B. die Beginen (z.B. Mechtild von Magdeburg), die Äbtissinnen der Orden (wie z.B. Clara von Assisi, Hildegard von Bingen, Teresa von Avila) oder auch einzelne Frauen, die in der Nachfolge Jesu das Wort ergreifen und auch ohne offizielle Leitungsfunktion in ihrer jeweiligen Zeit einen beträchtlichen Einfluss ausüben, so z.B. Katharina von Siena, Gertrud von Helfta - um nur Einige zu nennen. Katharina von Siena und Teresa von Avila wurden sogar von Pabst Paul VI zu Kirchenlehrerinnen ernannt, womit sie zumindest geistlich zur leitenden Autorität geworden sind.

Christus. So wurde auch sie geopfert. » (zit. n. Jensen, S. 248) „ Sie gibt den Kämpfenden Mut... weil diese mit ihren leiblichen Augen durch ihre Schwester den für sie gekreuzigten sehen können“ (zit. n. Jensen S.251)

⁹⁹¹ Jensen, S.246. Später wird der Repräsentationsgedanke umfunktioniert. Die Präsenz des leidenden Christus, der der Fürsorge der Gläubigen bedarf wird in den Mittelpunkt gestellt. Wer Gefangene wie bei Mt 25,40 besucht, besucht Christus selbst. Mit der Repräsentation wird nicht mehr eine Funktion in der Gemeinde legitimiert, vielmehr soll Mildtätigkeit provoziert werden (vgl. Jensen S.247).

⁹⁹² Apostolische Tradition 9 zit. n. Jensen, S.232

⁹⁹³ Jensen, S. 240 ; aber auch S. 235 hier wird die Ausstellung von Friedensbriefen erwähnt, sowie S. 239 u. 242. Eusebios bringt die Versöhnungstätigkeit der Martyrer in Lyon, die sich um - in der Verfolgung abgefallene - Gemeindeglieder bemühen, mit dem «Binden und Lösen» zum Ausdruck (Eusebios 2,5)

⁹⁹⁴ Jensen, S. 243 Perpetua kann in der Haft die fürbittende Vollmacht für ihren Bruder ausüben

⁹⁹⁵ Jensen, 2003, S. 91

⁹⁹⁶ Jensen, Anne: Gottes selbstbewusste Töchter, ²2003, S. 45

⁹⁹⁷ Vgl. Jensen, Gottes selbstbewusste Töchter, 2003, S. 45 ; Sutter-Rehamann : Geh-Frage, 1995, S.245

⁹⁹⁸ Grün, Anselm: Geistliche Begleitung bei den Wüstenvätern, Kap. Geistliche Begleitung von Frauen, Münsterschwarzach 2002, S. 81-85

⁹⁹⁹ In der Sammlung von Sprüchen und Erzählungen der Wüstenvätern werden unter fast 150 Namen auch drei Frauen genannt : Amma Theodora, Amma Sarrha, Amma Synkletike (Vgl. Jensen 2003, S.81)

¹⁰⁰⁰ Jensen, S. 512 in Anlehnung an: Torjesen, Karen Jo: Als Frauen noch Priesterinnen waren, Frankfurt 1995

1.3.3. Autorisierung von Frauen in der Kirchengeschichte

In den christlichen Gemeinden gibt es eine Fülle von Formen um Menschen zu beauftragen. Die erste Beauftragung ist die vom Auferstandenen selbst, sie wendet sich an Maria aus Magdala und die Frauen, die beauftragt werden ihren Brüdern die Auferstehung zu verkündigen (Mt 28,10; Mk 16,9; Lk 24,9; Joh 20,17f). Neben diesem Verkündigungsauftrag gibt es eine Reihe anderer Formen. „Apostel sind in der ältesten Zeit alle, die feierlich und offiziell ausgesandt werden - entweder von einer Gemeinde (vgl. 2Kor 8,23; Phil 2,25) oder vom Auferstandenen selbst (vgl. 1Kor 9,1; 5,7).“¹⁰⁰¹ Zusätzlich kennen die Gemeinden eine Reihe von weiteren Autorisierungen, z.B. das Senden als Botin, so gibt Paulus z.B. Phöbe der Diakonin der Gemeinde von Kenchrea, den Römerbrief und eine Empfehlung an die Gemeinde in Rom mit (Röm 16,1f). Boten sind Delegierte, sie gewährleisten die Kommunikation unter den Gemeinden, überbringen z.B. Briefe und Geld, das gesammelt worden war. Die Frauen und Männer, die als Wanderapostel tätig sind, haben wohl ähnlich wie Paulus eine persönliche Begegnung mit dem Auferstandenen oder einem anderen Apostel, der sie für den christlichen Glauben gewonnen hat. So berichtet Paulus von Junia und Andronikus, dass sie schon vor ihm Christen geworden waren (Röm 16,7). Ebenso wie die Apostel haben Prophetinnen und Märtyrerinnen als Geistbegabte und Zeuginnen ein hohes Ansehen in den Gemeinden der frühen Kirche. Ihre Geistbegabung verleiht ihnen Autorität und ermächtigt sie zum Handeln. Die Gabe des Geistes wird als ein freies Geschenk Gottes betrachtet und kann nicht durch Sukzession verliehen werden.¹⁰⁰² Während die Prophetinnen und Märtyrerinnen in der Kirche allein durch ihr Glaubenszeugnis und öffentliches Bekenntnis einen Rang und damit Autorität in der Gemeinde erhalten, gibt es in der frühen Kirche auch weitere Formen der Autorisierung und Beauftragung. Jensen nimmt an, dass nicht nur zwischen Klerikern und Laien, sondern auch zwischen „ordinierten und nichtordinierte Klerikern und Klerikerinnen“¹⁰⁰³ unterschieden wurde, da die unterschiedlichen Begriffe ‚Ordination‘ und ‚Einsetzung‘ verwendet werden. So schreibt Hippolyt z.B. „Wenn eine Witwe eingesetzt wird, soll sie nicht ordiniert, sondern namentlich gewählt werden. Sie soll nur eingesetzt werden, wenn ihr Mann schon lange Zeit tot ist; wenn der Mann noch nicht lange tot ist, soll man ihr nicht trauen. Aber selbst wenn sie schon alt ist, soll man sie eine zeitlang prüfen. Denn auch die Leidenschaften können alt werden, wenn man ihnen in sich Raum gewährt. Man soll die Witwe also nur mit einem Wort einsetzen; dann soll sie sich der übrigen (*Gruppe*) anschließen. Man soll sie nicht ordinieren, da sie nicht die Gabe darbringt und kein liturgisches Amt hat. Doch die Ordination für Kleriker findet im Hinblick auf die Liturgie statt. Die Witwe wird jedoch zum Gebet eingesetzt; dies ist aber Aufgabe aller.“¹⁰⁰⁴ „Gerade die starke Betonung Hippolyts, die Einsetzung der Witwen habe nicht den liturgischen Dienst zum Ziel, legt die Vermutung nahe, dass diese an gottesdienstlichen Handlungen beteiligt waren.“¹⁰⁰⁵ Im Text von Hippolyt klingen bereits weitere Formen der Autorisierung an, die ‚Handauflegung‘, die er in diesem Zusammenhang ablehnt, die ‚Wahl‘ und die ‚Beauftragung mit einem Wort‘, die er hier empfiehlt und falls eine andere Praxis gepflegt wurde, einführen will. Anfangs nahmen viele christlichen Gemeinden die griechischen und römischen Vereins- und genossenschaftlichen Organisationsstrukturen als Vorbild, in denen es üblich war, jährlich die Presbyter und Agonotheten zu wählen.¹⁰⁰⁶ So berichtet z.B. die Apostelgeschichte von der Wahl der sieben Diakone (Apg 6,1-7), die allerdings noch

¹⁰⁰¹ Lohfink, G.: Weibliche Diakone im Neuen Testament, in: Datzenberg / Merklein / Müller: Die Frau im Urchristentum, Freiburg 1983, S. 330

¹⁰⁰² Es gibt nach Jensen in der frühen Kirche wohl Gruppen, die die prophetische Gabe mittels einer prophetischen Sukzession verleihen wollten. Irenäus wendet sich gegen einen Markus, der wohl eine Art der prophetischen Ordination praktiziert hat und greift dessen magisch-rituelles Ordinationsverständnis an (Irenäus I.13 ; Jensen, 2003, S. 263)

¹⁰⁰³ Jensen, 2003, S.79

¹⁰⁰⁴ Hippolyt (+235) zit. n. Jensen, S. 77 Es werden die Worte einsetzen = *kathistanai*, ordinieren = *cheirotonein* (wörtlich Handauflegen); *liturgeia* kann eine gottesdienstliche Handlung, die Eucharistiefeier aber auch eine öffentliche Funktion bezeichnen

¹⁰⁰⁵ Jensen, S. 79

¹⁰⁰⁶ Neubert, Ralf : Demokratie im Volk Gottes. Untersuchungen zur Apostelgeschichte, Stuttgart 2001, S.92-96

zusätzlich durch Gebet und Handauflegung beauftragt werden. Für Frauen gibt es einen Beschluss zur Ordination des Konzils von Chalkedon.¹⁰⁰⁷ Während in der östlichen Kirche die Ordination von Diakoninnen durch ‚cheirotonia‘ - Weihe durch Handauflegung und Gebet gängige Praxis war, wird in der westlichen Kirche immer wieder gegen die Diakoninnen polemisiert, trotzdem können vereinzelt Zeugnisse, die bis ins 11. Jh. reichen, nachgewiesen werden.¹⁰⁰⁸ Darüber hinaus ist dem italienischen Historiker G. Oranto der Nachweis von ordinierten Presbyterinnen im 5. Jh. in Süditalien gelungen.¹⁰⁰⁹ Mit zunehmender Verfestigung, Verbeamtung und Hierarchisierung der kirchlichen Ämter, die mit einem Verschwinden der Frauen aus diesen Funktionen einhergingen, reduzieren sich auch die Formen der Autorisierung von Frauen. Die kirchliche offizielle Lehrmeinung trägt mehr zur Delegation als zur Legitimation bei. Letztendlich bleiben für Frauen nur wenige Formen um Autorität zu erlangen: Einerseits wird als Autorisierungsquelle immer wieder Gott genannt. Gott steht dann für „die göttliche Schule des selbstständigen, lebendigen und originellen Sprechens, das sich Gott, nicht aber Sprechkonventionen und der richtigen Lehre zu unterwerfen hat und infolgedessen weibliche Autorität begründet“.¹⁰¹⁰ Fast alle großen Mystikerinnen berufen sich auf eine ganz besondere Begegnung / Gottesschau, die sie beauftragt zu sprechen oder zu schreiben und ihnen die Worte in den Mund legt. Die Frauen stehen mit diesen Aussagen, so wie Jesu selbst, in der Tradition der Prophetie der hebräischen Bibel.¹⁰¹¹ Prophetie wird nach Dtn 18,14b-22 „als von Gott selbst am Sinai gestiftete Instanz der Kommunikation zwischen ihm und seinem Volk verstanden... wird weder vom Volk gewählt, noch von irgendeiner Institution wie der Priesterschaft, des Königtums oder den Richtenden eingesetzt, sondern direkt von Gott selber. Das Amt der Prophetie wird dadurch aus allen anderen herausgehoben, da keines direkt am Sinai, am Offenbarungsberg, gestiftet wurde und keines direkt von Gott je neu besetzt wird.“¹⁰¹² Propheten bekommen „Gottes Wort direkt in den Mund gelegt“¹⁰¹³. Prophetie hat die Hauptaufgabe die Tora durch ihre Weisung zu kommentieren und auszulegen und so die Verheißung in der jeweiligen Zeit zu aktualisieren. Auch das Sprechen in der „prophetischen Tradition“ aktualisiert die Botschaft des Evangeliums in der jeweiligen Zeit und deutet die Zeichen der Zeit im Licht der frohen Botschaft. So kann auch eine grundsätzliche Erneuerung der Kirche und Gesellschaft angemahnt und Kritik an Missständen geübt werden. Manche der Frauen lassen sich diesen göttlichen Auftrag noch von einem Vertreter der kirchlichen Hierarchie bestätigen, sie gewinnen aber aus ihrer eigenen Gotteserfahrung Freiheit und unabhängige Urteilskriterien. So betont z.B. Teresa von Avila immer wieder, dass das niedergeschriebene Wissen nicht aus ihr selbst sondern aus Gott kommt (C 18). Andererseits gewinnen Frauen Autorität indem sie von anderen autorisiert werden. So schrieb Teresa „ Einer von denen, die mir diesen Auftrag zum Schreiben erteilten, sagte mir ...nach seiner Ansicht würden Frauen die Redeweise von ihresgleichen besser verstehen, und in Anbetracht ihrer Liebe zu mir brächten ihnen meine Worte mehr Nutzen als die einer anderen Person. Ich werde darum in dieser Schrift nur zu ihnen reden, und dies umso

¹⁰⁰⁷ Chalkedon, can 15 (Vgl. Jensen : Das Amt der Diakonin in der kirchlichen Tradition, in : Diakonat, S. 42)

¹⁰⁰⁸ So z.B. die Diakonin Anna in Rom, die Diakonin Ausonia in Dalmatien, die Diakonin Helaria in Reims, die Diakonin Rade-gunde und die Diakonin Eupemia in Ravenna (Vgl. Jensen : Das Amt der Diakonin, S. 43)

¹⁰⁰⁹ Oranto, G. : Note sul sacerdozio femminile nell' antichità in margine a una testimonianza di Gelasio I, in : Vetera Christianorum 19 (1982) 341-360, zit. n. Raming, Ida : « Die zwölf Aostel waren Männer... » Stereotype Einwände gegen die Frauenordination und ihre tieferen Ursachen, in : Orientierung 56 (1992) 145

¹⁰¹⁰ Günter/ Wodtke-Werner: Einleitung, in : Günter / Wodtke-Werner: Frauen, Mystik, Politik, S.8

¹⁰¹¹ Die Hebräische Bibel hat ein anderes Verständnis von Prophetie, als das landläufige oder das Verständnis der Kirchenväter, die Prophetie überwiegend als Weissagungen im Bezug auf Christus verstanden und auch so auslegten. Prophetie in der hebräischen Bibel ist die aktuelle Auslegung der Weisungen der Tora in der Gegenwart. Im Anschluss daran könnte christlich verstandene Theologie als aktuelle Auslegung des Evangeliums und Deutung der jeweiligen Zeichen der Zeit verstanden werden (vgl. Prophetie und Visionen, in : Welt und Umwelt der Bibel 4(2004)

¹⁰¹² Fischer, Irmtaud : Perspektivenwechsel. Das Prophetenverständnis der jüdischen und christlichen Bibel, in : Prophetie und Visionen, in : Welt und Umwelt der Bibel 4(2004) S.27

¹⁰¹³ Ebd. S.26

mehr, als ich die Mitteilung, sie könnte auch noch anderen nützen für Torheit halte (C17f).¹⁰¹⁴ Diana Sartori sieht in den Aussagen Teresas „ein Bedürfnis nach Worten weiblicher Subjekte artikuliert...die in der existierenden männlichen Ordnung Orte des Lebens, des Sprechens und Schreibens eröffnen und beschreiben können und so den Entwurf einer anderen symbolischen und sozialen Ordnung umreißen.“¹⁰¹⁵ Der Ansatz Teresas könnte auch heute für Frauen einen gangbaren Weg darstellen. Schulenburg sieht in einer gegenseitigen Ermächtigung eine Möglichkeit, um die Frauen oft hindernde „Herr-ich-bin-nicht-würdig-Spiritualität“¹⁰¹⁶ abzulegen, und sich gegenseitig zu autorisieren. Frauen haben so die Möglichkeit Subjekte ihres theologischen spirituellen Handelns zu werden, nicht in Selbstmitleid zu verharren, sondern sich mächtig einzumischen.¹⁰¹⁷

Auch die in den Verbänden praktizierten Wahlen und demokratischen Delegationen sind eine Form der Autorisierung von Frauen, die sie ermächtigt im Namen des Verbandes und seiner Mitglieder zu handeln. Sie erhalten so für ihr Tun eine Rückendeckung. Sie sind aber auch verpflichtet ihre „Macht“ transparent zu machen und rückzubinden.

Gerade die Frage der Autorisierung von Frauen in kirchlichen Leitungsfunktionen ist bis heute nur unbefriedigend gelöst. Dies hat zur Folge, dass Frauen in kirchlichen Leitungsfunktionen immer noch nur in sehr geringem Maße (teilweise nur ehrenamtlich) vertreten sind. In vielen Bereichen sind sie, durch ihren Ausschluss vom kirchlichen Amt, als Laien generell nicht vorgesehen. Sie haben es so mit denselben Ausgrenzungsmechanismen und Vorurteilen zu tun wie manche ihrer kirchlichen Ahninnen. Positiv betrachtet ist durch diese Erfahrung von weiblicher Differenz aber auch eine eigene Sichtweise auf viele Fragen möglich. Wird die Nachfolge Jesu ernst genommen, kann seine Haltung der bedingungslosen Liebe und Zuwendung und der Parteinahme für die Menschen, besonders für die Armen, die Grundlage für eine andere Art von gegenseitiger Autorisierung und Wertschätzung sein, die nicht von Herrschaftsmaßstäben geprägt ist, sondern die Verkündigung der frohen Botschaft in den Mittelpunkt stellt und so neue Maßstäbe für „Autorität“ entwickelt.

1.3.4. Frauen und Repräsentation

Da Repräsentation in der Regel die anerkannte öffentliche Vertretung einer bestimmten Institution ist, steht die Frage der Repräsentation in engem Zusammenhang mit der Frage der „Autorisierung“ von Frauen. Hierbei muss einerseits die Autorisierung in der jeweiligen Institution selbst, von der Anerkennung der Repräsentation nach außen unterschieden werden. Rosemarie Nürnberg macht deutlich, dass in der frühen Kirche die Oikos-Ekklesiologie¹⁰¹⁸ einen großen Anteil daran hat, Frauen das öffentliche Sprechen und die öffentliche Lehre zu verbieten. Dies wird christologisch begründet (Kol 3,18; Eph 5,24; 1Petr 3,1f) und das Bild der patriarchalen römischen Hausordnung mit dem ‚pater familias‘ als Oberhaupt zum Vorbild für die christliche Gemeinschaft genommen. „Lehren und Herrschen des Mannes ist das Gegenstück zu Schweigen und Sich-Unterordnen der Frau.“¹⁰¹⁹ Aber auch die Angst, in den Augen der hellenistischen Umwelt durch die öffentliche Lehre von Frauen in ein schiefes Licht zu geraten, wie sie z.B. Origenes¹⁰²⁰ äußert, oder die Angst vor einer Annäherung der Frauen an heidnische Kulte mit Priesterinnenfunktionen¹⁰²¹ spielen eine Rolle. In der Polemik geraten so schnell öffentlich leh-

¹⁰¹⁴ Zit. n. Sartori, Diana : Warum Teresa, S.110, in : Die Welt zur Welt bringen, Königsstein Taunus 1999

¹⁰¹⁵ Ebd. S111

¹⁰¹⁶ Schulenburg, Andrea : feministische Spiritualität – Exodus in eine befreiende Kirche, Stuttgart-Berlin-Köln 1993, S. 53-56

¹⁰¹⁷ Ebd. S. 84

¹⁰¹⁸ Nürnberg: Das Lehrverbot von Frauen im Rahmen der Altkirchlichen Oikos-Ekklesiologie, in: Hünermann u.a. (Hg): Diakonat, 1997, S. 173

¹⁰¹⁹ Ebd. S. 175

¹⁰²⁰ Vgl. ebd. S. 179

¹⁰²¹ Vgl. ebd. S. 181

rende und sprechende Frauen unter den Verdacht der Häresie und Unschicklichkeit.¹⁰²² Die zweite Argumentationslinie beruft sich auf die schöpfungstheologische Nachordnung der Frau, die auch zu einer leiblich- gesellschaftlichen Nachordnung der Frau hinter den Mann führt.¹⁰²³ Ebenso wie das 2. Vatikanum hat Papst Johannes Paul II diese Argumentation zurückgewiesen, letzterer sieht sie sogar als Folge der sündhaften Unordnung.¹⁰²⁴ Die in der jeweiligen kirchengeschichtlichen Situation entstandenen Argumente gegen ein öffentliches Auftreten von Frauen lassen sich zwar aus ihrem Zusammenhang verstehen, sind aber aufgrund ihrer soziokulturellen Begrenztheit als Argumentation für heute nicht mehr akzeptabel. Allerdings haben sowohl die Ergebnisse des Projektes „Lustvoll im Amt“, als auch ein Teil der biographischen Interviews deutlich gemacht, dass der Ausschluss der Frauen von öffentlicher Repräsentation noch als Bild in den Köpfen nachwirkt. Auch in der kirchlichen Akzeptanz der Repräsentation von Frauen sind die kirchengeschichtlichen Traditionen immer noch wirksam.

In der Regel machen die Satzungen der Verbände keine geschlechtsspezifischen Unterscheidungen im Bezug auf die unterschiedlichen Aufgaben. Der Bereich der Repräsentation steht Frauen wie Männern gleichermaßen offen. Es wurde aber sowohl im Projekt „Lustvoll im Amt“ als auch in den biographischen Interviews deutlich, dass der Bereich der Repräsentation für die Frauen sehr ambivalent erlebt wird. Oft wurde der repräsentative Bereich in den Vorständen eher von den Männern übernommen, da die Frauen andere Prioritäten setzten und andere Bereiche ihnen wichtiger waren. Innerverbandlich wird die Repräsentation und Leitung als selbstverständlich angesehen und von den Frauen auch übernommen.

„Aber ich bin nicht Chefin oder so was, sondern... bin Leitung von dem Laden und leite den mit den Anderen zusammen... und vertrete den nach außen hin.“¹⁰²⁵

„Also da kam dann doch ein bisschen mein Geltungsbedürfnis zum Tragen... vor allem im Hinblick auf das (großes Treffen höhere Ebene). Also, das war eigentlich das, wo ich mir gedacht habe, dass wäre geil; als (Vorstand höhere Ebene) darf man die ganze Veranstaltung eröffnen, da darf man ganz viele Sachen machen... Ankündigungen... Abschlussreden oder so... das hat mich schon auch ein bisschen gereizt.“¹⁰²⁶

Im Innenbereich des Verbandes erschweren vor allem die eigene Scheu und das Fehlen von entsprechenden Vorbildern den Frauen das Ausfüllen der repräsentativen Aufgaben. Bei der Repräsentation nach Außen oder in größeren verbandlichen Zusammenhängen haben sie oft mit tradierte Bildern und Strukturen zu kämpfen. Dort erleben Frauen, dass sie nicht wahr- und ernst genommen werden, ihnen die Repräsentation nicht zugestanden wird bzw. erwartet wird, dass sie hinter den Männern zurückstehen. Zusätzlich wirken sich innerkirchlich Mechanismen wie das Ungleichgewicht von Priester und Laien und vorhandene Geschlechtsstereotype negativ aus, die davon ausgehen, dass dieser Bereich traditionell dem kirchlichen Amt bzw. den Männern vorbehalten ist. So haben Frauen einerseits damit zu kämpfen, dass ihnen die Kompetenz in diesem Bereich abgesprochen wird, andererseits müssen sie sich gegen eigene und äußere Widerstände ihren Platz erobern.

„Zum Beispiel dieser afrikanische Koordinator lässt sich ja von seinen Frauen überhaupt nichts sagen. Auch wenn ich dort bin... also mir ist es schon öfters mal passiert... dass wir dann irgendwelche lokalen Gruppen besuchen und wenn ich dann anfangen zu sprechen... als Erste... dann ist er beleidigt, weil ich als Erste gesprochen habe, oder so Geschichten...“ U: Weil Du dann seine Ehre ankratzt? „Ja, in Afrika sprechen immer zuerst die Männer und dann erst die Frauen. Aber in meiner Stellung gebührt's mir, dass ich zuerst spreche. Finde ich.“¹⁰²⁷

¹⁰²² Vgl. ebd. S. 181; Jensen, Gottes selbstbewusste Töchter, 2003, S. 375

¹⁰²³ So z.B. Bonaventura und Thomas von Aquin; vgl. Hünemann: Theologische Argumente für die Diakonatsweihe von Frauen, in: Hünemann u.a. (Hg): Diakonat, 1997, S. 112f

¹⁰²⁴ Mulieris dignitatem DH 4831, Hünemann: Theologische Argumente; S. 113f

¹⁰²⁵ 70W7989KO9193KDA9399KDD0007KLJ05C362-482

¹⁰²⁶ 77W9597K9800KD0104KBG05M184-599

¹⁰²⁷ 74W8896KLO9497KLD9903KB0305KWB04CH480-597

Gerade die öffentliche Darstellung und Repräsentation ist immer noch stark von männlichen Vorbildern und Ritualen geprägt, die von den Frauen teilweise als ungewohnt und unangenehm empfunden oder sogar abgelehnt wird. Einige stellen ausdrücklich die erwartete Art der Selbstdarstellung und den Zwang sich ständig profilieren zu müssen in Frage und suchen nach Wegen, die ihnen besser entsprechen.

„Und ich auf der einen Seite auch merke, man muss das machen. Also man muss da irgendwie auch mit... man muss zeigen, was man drauf hat, man muss über sich sprechen, man muss ständig sagen, was man jetzt alles Gutes, Tolles gemacht hat und auf der anderen Seite mir das aber eigentlich zuwider ist, so.“ U: Wie löst du dann für dich den Konflikt? „Uff... Also ich bleib mir selber treu, würde ich sagen...wobei ich mich aber dann oft frage, wenn ich es noch mal anders machen würde, dann würde ich wohl noch mal weiter kommen...also in der Vorstandszeit, bei (Name Jugendverband)...das war schon eine relativ harte Zeit, für mich so, und da denk ich mir im Nachhinein, da hätte ich wohl mehr machen müssen, oder ich hätte auch mehr auf das stolz sein sollen, was ich gemacht habe und das auch nach Außen hin zu kommunizieren..“¹⁰²⁸

Im Projekt „Lustvoll im Amt“ wurde der Selbstdarstellung, Rhetorik und Öffentlichkeitsarbeit bewusst ein hoher Stellenwert eingeräumt, um die Frauen in diesem Bereich zu stärken und sie als Persönlichkeit mit ihren Anliegen sichtbar zu machen, da auch Frauen in Leitungsfunktionen eher im Hintergrund arbeiten und die Arbeit in der Öffentlichkeit wenig wahrgenommen wird. Die hergestellte Öffentlichkeit wurde in der Reflexion sehr positiv bewertet, da die öffentliche Wahrnehmung als persönliche Wertschätzung erlebt wurde und eine Plattform bot, die eigenen Anliegen zu vertreten. In der Arbeit erleichtert teilweise die Rolle der Amtsinhaberin die Repräsentation, da quasi eine Verpflichtung qua Amt besteht, diese Rolle auszufüllen. Mit zunehmender Ausgestaltung des repräsentativen Bereichs können auch verstärkt die Chancen wahrgenommen werden, auf diese Art für wichtige Inhalte, Anliegen und politischen Positionen eine inner- und außerverbandliche Öffentlichkeit herzustellen und auf diese Weise mehr zu erreichen.

„Ja also ich glaube später dann, wie ich dann mehr so jetzt in Leitungsebenen aufgestiegen bin, hatte ich dann auch plötzlich das Gefühl, Wahnsinn was wir als kleiner Verband für Möglichkeiten haben, wenn wir sozusagen es geschickt anstellen und auch ein Stück weit, sagen wir mal unseren Anspruch öffentlich machen. Also das eine war auf bestimmte Dinge öffentlich aufmerksam zu machen. Wo wir als Jugendverband natürlich auch die entsprechende Infrastruktur hast oder auch die... wie soll man sagen, die Glaubwürdigkeit so etwas zu machen...“¹⁰²⁹

Beim Thema Repräsentation von Frauen muss mit inneren und äußeren Widerständen gerechnet werden. Das Amt bietet den Frauen die Möglichkeit in ein neues Feld vorzustoßen und so Bereiche kennenzulernen, die für Frauen in der Gesellschaft immer noch nicht selbstverständlich sind oder ihnen nicht automatisch zugestanden werden. Sie erhalten so die Chance sich zu erproben und neue Erfahrungen zu sammeln. Frauen die diese Aufgabe nicht übernehmen wollen, können allerdings unter einen gewissen Zwang geraten, der sich auch belastend auswirken kann. Um in beruflichen Zusammenhängen wahrgenommen zu werden ist die Darstellung der eigenen Arbeit und damit die „self-promotion“ unabdingbar, denn Studien haben gezeigt, dass männlich Vorgesetzte die Selbstempfehlung der Männer in ihrem Unternehmen als besonders initiativ, kreativ und risikobereit einstufen und ihm mehr Bedeutung beimaßen als Frauen in der gleichen Position, die sich nicht entsprechend dargestellt hatten.¹⁰³⁰ Höhler schließt daraus, dass „das Leise ...Männer unsicher (*macht, denn*) sie wollen nicht in Zwischentönen leben, sondern klare Botschaften“, denn „Topmanager sind keine Entdecker“. ¹⁰³¹ An diesen Aussagen wird deutlich, dass es für Frauen, die in berufliche Leitungsfunktionen aufsteigen wollen unabdingbar ist, sich mit Fragen der Repräsentation und Selbstdarstellung auseinander zu setzen.

¹⁰²⁸ 74W8896KLO9497KLD9903KB0305KWB04CH15-65

¹⁰²⁹ 70W8090P9297P9397PL9701PBLP05S345-409

¹⁰³⁰ Vgl. Höhler: Wölfin unter Wölfen, München 2002, S. 180

¹⁰³¹ Ebd. S.82

1.3.5. Leitbilder weiblichen Leitungshandelns

In Leitungsfunktionen können ehrenamtlich tätige Frauen nur sehr bedingt oder gar nicht auf vorgegebene Bilder zurückgreifen, sondern müssen ihre Rolle und ihren Führungsstil eigenständig entwickeln und ausprägen. In der Forschung wird immer wieder die Frage nach einem männlich oder weiblich geprägten Führungsstil gestellt, die aber nicht klar beantwortet werden kann. Während die einen¹⁰³² bei Frauen verstärkt einen kommunikativen, flexiblen Führungsstil mit niedrigen Hierarchien ausmachen, sehen die anderen¹⁰³³ keine nennenswerten Unterschiede im Führungsverhalten von Frauen und Männern. In den Interviews stellen einige Frauen ihre Art zu leiten dar und reflektieren die Unterschiede zwischen Frauen und Männern.

In diesem Zusammenhang kann kein genereller Vergleich des Führungsverhaltens von Frauen und Männern vorgenommen werden, deshalb beschränkt sich die Untersuchung auf die Ergebnisse des Projektes „Lustvoll im Amt“ und der Interviews. Sowohl im Projekt „Lustvoll im Amt“ wie in den biographischen Interviews fällt die hohe Priorität, die der Kommunikation und dem Einbeziehen der Mitglieder in Entscheidungsprozesse eingeräumt wird, auf. Immer wieder wurde der hohe Stellenwert des Beziehungsgefüges für das eigene Leitungshandeln betont. Führung wird als Verantwortung für den Verband verstanden. Die eigenen Gestaltungs- und Zukunftsideen werden in Kommunikation mit den anderen Vorstandsmitgliedern und den verbandlichen Gremien erarbeitet oder rückgebunden bzw. weiterentwickelt. Darüber hinaus war die Motivation der Frauen sehr stark durch die jeweilige Aufgabe und deren Lösung und weniger durch die Frage des eigenen Statusgewinns bestimmt (vgl. dazu 3.3.1.3 und 3.3.1.5). Diesen Themen soll im Folgenden Rechnung getragen werden, deshalb werden zwei Ansätze, die kommunikatives Führungsverhalten von Frauen näher definieren, kurz dargestellt.

Ladner / Heizer¹⁰³⁴ betonen eine ausgeprägte Teamfähigkeit von Frauen, bei der nicht fest definierte Rollen eingenommen, sondern Aufgaben flexibel verteilt und den Veränderungen angepasst werden. Kennzeichnend ist das Verwenden von Fragen als Entwicklungsstrategie um zu neuen Antworten und Lösungen zu gelangen. Das Denken ist ganzheitlich und die Mitglieder einer Gruppe werden gestärkt und motiviert. Der Prozess und der Beziehungserhalt werden dem Erreichen eines Ergebnisses vorgezogen. Die Aufgaben stehen im Mittelpunkt nicht die Machtspiele. Sie sehen bei Frauen eine netzartige Informationsbeschaffung und -verteilung und die Vernetzung von Personen und Institutionen, die im Gegensatz zum Horten von Informationen an der Spitze der Hierarchie, um die eigene Macht zu erhalten, steht.

Auch Helgesen¹⁰³⁵ geht von einem „ökologischen“ Führungsverhalten aus, das politische und gesellschaftliche Auswirkungen auf Arbeitsklima und Beziehungen mit bedenkt und näher an den Grundbedürfnissen der MitarbeiterInnen orientiert ist. Als kennzeichnend für weibliches Führungsverhalten sieht sie die vielen direkten Kontakte, wie z.B. die persönliche Auseinandersetzung mit Ideen der MitarbeiterInnen. Nach Helgesen sind Frauen durch die eigene Sozialgestalt bzw. / und durch die Mutterrolle dafür geschult und fassen Unvorhergesehenes, Begegnungen und Unterbrechungen nicht als Störung, sondern als Teil des Prozesses und der Arbeit auf. Arbeit und Privatleben werden als Ganzes gesehen; diese integrative Sichtweise ermöglicht ein besseres Verständnis und „Gefühl“ für die MitarbeiterInnen. Diese Entwürfe sind als idealtypisch zu betrachten und geben eine Vision vor, die im Folgenden anhand der Interviews überprüft werden soll. Viele der in den Interviews gemachten Aussagen (vgl. auch III

¹⁰³² Vgl. z.B. Ladner, G. / Heizer, M.: Kommunikative Theologie... und die Frauen?, in: Hilberath / Kraml / Scharer (Hg): Wahrheit in Beziehung, Mainz 2003, S. 123f

¹⁰³³ Vgl. Zusammenfassung von Egon Endres zu O. Neuberger: Führen und führen lassen, 2002

¹⁰³⁴ Ladner / Heizer, Kommunikative Theologie... und die Frauen?, in: Hilberath / Kraml / Scharer (Hg): Wahrheit in Beziehung, Mainz 2003, S. 123f

¹⁰³⁵ Helgesen, Sally, Frauen führen anders, Frankfurt a.M. 2 1991, S. 36

3.3.1.3; 3.3.1.5; 3.3.2.1 sowie 3.3.4.2) drücken eine hohe Wertschätzung der Mitglieder mit ihren Fähigkeiten und Begabungen aus. Leitung wird zur Förderung dieser Potentiale eingesetzt.

„...was ich jetzt später nicht mehr gebraucht habe, dass ich gesagt habe so und jetzt zeige ich euch mal was meine Position ist und da war es mir... da konnte ich viel mehr diese moderate Haltung einnehmen, dieses noch mal die Prozesse zu steuern oder so was, das hat mir dann wesentlich mehr Spaß gemacht. Das ist auch so was von Leitung wo ich mir denke es ist nicht der Inhalt, den ich gesteuert habe, sondern mehr der Prozess, wie man in Gang kommt, wie man was gestalten kann, das war zum Schluss die überwiegende Tätigkeit, nimmer so genau eine Idee zu haben und die dann umzusetzen. Und das hat mich auch ein bisschen erleichtert. Diesen Druck ich muss jetzt immer was produzieren, ich muss jetzt immer eine gute Idee haben, sondern zu sagen, Mensch da haben viele andere gute Ideen und jetzt steuert man den Prozess, das finde ich auch ganz... weil da gibt es klare Kriterien wie man das macht so eine Prozesssteuerung und das ist auch ganz hübsch. Ja wo ich gemerkt habe, das erleichtert einen auch als immer dieses unter Produktivität kommen zu müssen.“¹⁰³⁶

Der Kommunikation und Teamarbeit wird eine hohe Priorität eingeräumt (vgl. 3.3.1.3)

„... Ich denke, dass mein Leitungsstil schon immer auf Kommunikation angelegt war und auf irgendwie auf ein Miteinander,... dass ich auch Klarheit bevorzuge... Und auch integrativ irgendwie sein kann... Jetzt würde ich es auch so beschreiben, dass ich auch humorvoll sein kann, in diesem Jahr... Und nah am Menschen. Das weiß ich nicht, ob ich das damals war. Also dass ich vielmehr... dass ich auch einfach, dass ich auch das Individuum sehen kann und aber auch das abstrahieren kann, was geht denn gerade einfach insgesamt ab... Ja ich merke da, das ist keine befriedigende Antwort wirklich für mich...“¹⁰³⁷

Die gegenseitige Wertschätzung von Frauen und positive Bewertung des Andersseins der anderen Frau wird als Möglichkeit gesehen um sich gegenseitig wachsen zu lassen, sich dabei zu helfen und voneinander zu lernen. Kommunikation ist aber nicht Selbstzweck, die besondere Berücksichtigung der Kommunikationsprozesse dient immer auch der Umsetzung der gemeinsamen Ziele und Inhalte. Die Beteiligung von Menschen mit unterschiedlichen Begabungen und Motivationen und eine möglichst effektive Vernetzung der Arbeit sind den Frauen mindestens ebenso wichtig wie der Kommunikationsprozess.

„Was ich ja auch immer sehr interessant finde und die Fragestellung hatten wir jetzt noch nicht, ist das ein weiblicher oder ein männlicher Führungsstil, aber... ja ich würde jetzt sogar eher sagen, dass mein Führungsstil wahrscheinlich eher männlich ist als weiblich, aber...“ U: Was wäre bei dir weiblich oder männlich? „Ja das ist, ja das ist ein bisschen... ich glaube weiblich würde ich als eher gruppenorientierter und männlich als eher sachorientierter definieren... also jetzt mal. Und ich glaube im Endeffekt bin ich sachorientiert also wenn ich auch sehr nah an der Gruppe dran bin und mir dieser Sache bewusst bin, ist trotzdem mein Interesse nicht die Gruppe sondern die Sache... genau, ich glaube, dass ist das... Und was man Frauen eher zuschreibt, sage ich jetzt mal, ob es dann so ist, ist noch mal die andere Frage... Es ist dann glaube ich so eher dieses... wahrscheinlich klar dieses... in der Regel für alles zuständig zu sein, und sowieso und überhaupt... genau...“¹⁰³⁸

Auch wenn die hier zitierte Frau ihren sachorientierten Leitungsstil als eher männlich definiert, findet sich diese Ausrichtung auch in fast allen anderen Interviews. Die Frauen wollen in ihrem Amt etwas bewegen, sie begnügen sich nicht mit der Gestaltung von Beziehungen und Kommunikation.

Gelingende Kommunikation im Amt trägt einerseits zur persönlichen Befriedigung in der Arbeit bei und führt zu einer breiten Beteiligung der Mitglieder, andererseits sind aber auch viele der geschilderten Schwierigkeiten auf Kommunikationsmängel zurückzuführen. Gerade die Kommunikation in den Gremien und in der konkreten Arbeit der Teams führt immer wieder zu Reibungsverlusten. Im Projekt „Lustvoll im Amt“ thematisierten die Frauen immer wieder, dass sie sich für die Harmonie verantwortlich fühlten bzw. schneller bereit waren ihre eigenen Ziele zugunsten der Allgemeinheit zurückzustellen. Lander /Heizer¹⁰³⁹ sehen die Ursachen für diese Probleme im weiblichen Sozialcharakter begründet, der

¹⁰³⁶ 67W7576D8087C8793C9697BML0506R670-766

¹⁰³⁷ 68W8386KO8691KD9600BPG05E700-737

¹⁰³⁸ 73W9196DSZ9903DÖD0204DBF05I101-475

¹⁰³⁹ Lander / Heizer: S. 124

Mädchen und Frauen auf die „Befriedungsfunktion“ reduziert, die Priorität auf die „Aufrechterhaltung von Beziehungen“ legt und dazu führt, dass bei Mädchen und Frauen „vieles zu schnell persönlich genommen“ wird unter Vernachlässigung des „(hierarchisch-) struktureller Blicks“. Auch das kirchliche Frauenbild, das die dienende und mütterliche Funktion der Frau überproportional betont, ist im Konfliktfall nicht sehr hilfreich.

Darüber hinaus können die geäußerten Vorstellungen von „Selbstwirksamkeit“ und „Selbstermächtigung“ zur Umsetzung eines wichtigen Anliegens, nicht auf kommunikative Leitung als Gestaltung der Beziehungen reduziert werden. Denn es ging den Frauen im Projekt „Lustvoll im Amt“ und in den Interviews nicht nur um das Klima der Zusammenarbeit und um die Beziehungen zu den MitarbeiterInnen, sie hatten vielmehr klare Visionen, Ziele und Inhalte die sie erreichen wollten. Um die Umsetzung von Zielen zu ermöglichen, müssen die beiden dargestellten Ansätze von kommunikativer Leitung erweitert werden. Neue Aspekte liefert der Ansatz von Christine Bauer-Jelinek, die von „Machtkompetenz“¹⁰⁴⁰, spricht, welche sie ebenfalls als kommunikative Kompetenz und als emanzipatorischer Akt versteht. Denn um bestimmte Ziele zu erreichen und „sich durchzusetzen und einen intelligenten, energischen Kampf zu führen, ist auch Sozialkompetenz“¹⁰⁴¹ erforderlich. Ihrer Ansicht nach neigen Frauen zu stark dazu ihre sanften Seiten wie z.B. zuhören können, einfühlsam sein und Harmonie zu erzeugen in die Wirtschaft einzubringen. Doch wer Gestaltungsmacht will, muss die Mechanismen durchschauen und „die richtigen Machtinstrumente“¹⁰⁴² einsetzen. „Geld ist nur eine Quelle der Macht. Andere sind die Herkunft, die Kontakte, die Emotionen, die man mobilisieren kann, physische Kraft und so weiter. Man sollte bei einem Konflikt rechtzeitig prüfen, welche Instrumente man in seinem Werkzeugkoffer hat.“¹⁰⁴³ Der Ansatz von Bauer-Jelinek macht deutlich, dass auch die Vermittlung der eigenen Ziele und Visionen sowie das Organisieren von entsprechenden durchsetzungsfähigen Mehrheiten eine kommunikative Form der Leitung erfordert, die überzeugen kann. „Politische Arbeit... heißt, die Spielregeln der Macht nach eigenen Werten neu zu gestalten.“¹⁰⁴⁴ Damit dies möglich ist, müssen die verfügbaren Ressourcen mobilisiert und eine Bewegung ausgelöst werden, die etwas verändern kann. Eine dieser Ressourcen sind im Jugendverbandsbereich sicher die Mitglieder, aber auch die Energie und Kraft, die in die Arbeit einfließt. Ein kommunikativer Leitungsstil ist auch deshalb sinnvoll, weil Menschen, die ein ehrenamtliches Engagement suchen, laut Freiwilligensurvey der Bundesregierung, eine Beteiligung und Mitbestimmung in ihren Aufgaben erwarten und die Motivation dadurch gesteigert werden kann.

Die Interviews machen deutlich, dass Frauen in ehrenamtlichen Leitungsfunktionen mit ihrem Verständnis von Leitung und Macht bereits auf dem Weg in die richtige Richtung sind. Es muss aber eine stärkere Auseinandersetzung mit dem Thema Macht stattfinden. Klarere Vorstellungen der eigenen Möglichkeiten und Potentiale ermöglichen es ihnen einen bewussteren Umgang mit Macht einzuüben und ihre Strategien um Ziele zu erreichen zu verbessern.

Auch eine theologisch vertieft Betrachtung von Kommunikation und Macht kann unterstützend wirken. Letztendlich muss sich jedes kommunikative Leitungsverhalten auf Gott beziehen und in ihm gründen. Gott als Bild der liebenden innertrinitarischen Kommunikation und der „Kommunikation“ in Beziehung zur ganzen Menschheit und Schöpfung kann zum Maßstab des eigenen Kommunikationsverhaltens werden. Kommunikatives Leitungsverhalten ist dann Ausdruck dieses „kommunikativen Gottesbildes“.

¹⁰⁴⁰ Bauer-Jelinek, Christine im Gespräch mit Fritsch, Sibylle : Frauen und die neue Grammatik der Macht, in: Psychologie heute Heft 6 (2008), S.78

¹⁰⁴¹ Ebd. S.78

¹⁰⁴² Ebd. S.80

¹⁰⁴³ Ebd. S.80

¹⁰⁴⁴ Ebd. S.81

Es beinhaltet die Wertschätzung der im jeweiligen Gegenüber angelegten schöpferischen Charismen, aber auch die Potenz für die positiven Werte und den Erhalt der Schöpfung zu kämpfen.

1.4. Frauen und Macht

Macht zu haben und der Umgang mit Macht ist für Frauen immer noch ein Thema, das viele Reibungsflächen bietet. Die Frage „Ob sie sich in ihrer ehrenamtlichen Leitungsfunktion als mächtig empfunden haben und wie sie Macht verstehen“ sollte klären, welche Definitionen von Macht bevorzugt werden, wie Macht verstanden und ausgestaltet wurde. Die Interviews machen deutlich, dass das Verhältnis von Frauen zu Macht ein sehr ambivalentes ist. Es zeigen sich bei diesem Thema die größten Unterschiede zwischen den jüngeren und älteren Frauen. Während die älteren Frauen berichten, dass zur ihrer Zeit im Leitungsamt Macht sehr negativ besetzt und tabu war, während die Themen „Unterdrückung der Frauen durch die Männer“, „Gewalt gegen Mädchen und Frauen“ rege diskutiert wurden, sagen die jüngeren Frauen, dass sie Macht hatten und auch Macht wollten. Doch auch die Frauen, die Macht für sich positiv definieren, müssen sich immer wieder mit Widerständen auseinandersetzen. Einerseits mit eigenen Widerständen, andererseits mit Widerständen, die ihnen von außen entgegengebracht werden und deutlich machen, dass das Thema „Frauen und Macht“ noch lange nicht selbstverständlich ist.

„... Und dann ist es vielleicht manchmal mit Frauen und Macht noch a bissl ein Weg..., den man erst mal schließen muss... Also da ist einfach eine Lücke im weiblichen Selbstverständnis manchmal da... Wobei ich sagen muss. Also ich meine ich arbeite jetzt bei einem Arbeitgeber (lacht) wo Frauen und Macht überhaupt kein Problem ist, ja. Weil, also bei uns haben die Frauen die Macht.“¹⁰⁴⁵

In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage nach der eigenen Definition von Macht und deren Ausgestaltung im Amt.

1.4.1. Positionsmacht

Interessant ist, dass keine der Frauen in den Interviews erwähnt, dass sie das Leitungsamt angestrebt hat um mit dem Amt einen persönlichen Statusgewinn und mehr Einfluss zu bekommen. Für die Motivation vorrangig waren immer inhaltliche oder persönliche Aspekte. Nur eine Frau schildert die repräsentativen Aufgaben, die mit dem Amt verbunden sind, als besonders reizvoll für sich selbst.

U: Was hat dich gereizt an dem Amt? „Vor allem im Hinblick auf das (großes Treffen höhere Ebene). So also und auch halt in der Organisation irgendwie noch mal verantwortlich mit drinzustecken, ich habe mich da halt vorher raus gezogen gehabt, weil wie ich gesagt habe, da waren viele Leute die gemeint haben, sie wollen da was machen und ich gesagt habe o. k. 6 Leute braucht es da echt nicht oder sind genug jetzt, da musste ich mich nicht auch noch mit einklinken. Und da bin ich dann eigentlich gleich in die Steuerungsgruppe gesprungen und war dann plötzlich in dem entscheidenden Gremium drin... also eigentlich hat es mich schon gereizt jetzt da mal bisschen mehr Verantwortung zu haben und auch noch mal ein bisschen mehr... also auch gezwungen zu sein, manche Dinge zu machen. Und internationale Arbeit war dann auch noch mit der Grund, dass ich dann halt mit auf die internationale Ebene fahren durfte.“¹⁰⁴⁶

Bei anderen Frauen entsteht der Eindruck, dass sie erst im Amt mit Staunen wahrnahmen, dass mit dem Amt auch „Positionsmacht“ verbunden ist und sie mit der Übernahme des Amtes auch von anderen neu gesehen werden. Oft wird ihnen erst bewusst, dass sie mit dem Amt viele Einflussmöglichkeiten in anderen Bereichen und Gremien erhalten, die unmittelbar an das Amt gekoppelt sind. Alle beschreiben diesen Prozess des Hineinwachsens in die „Position“ als besondere Herausforderung, die sie auch bewusst zu gestalten versuchen. Mit der Zeit nützen sie die gewonnene Position um Anliegen voranzu-

¹⁰⁴⁵ 70W8090P9297P9397PL9701PBLP05S103-111

¹⁰⁴⁶ 77W9597K9800KD0104KBG05M184-599

bringen und auszugestalten. Alle beschreiben die Ausgestaltung der Position als große Herausforderung.

U: Hast du dich dann auch mächtig empfunden. „...Ja ich habe mich da schon so gefühlt, erstens bin ich in der Position, also... qua Amt oder qua Aufgabe bin ich dazu berechtigt und das zu sagen und die Position zu vertreten und ich habe auch gemerkt, dass es Leute gibt die mich unterstützen und die auch eine ähnliche Sichtweise hatten und das macht einen natürlich schon mächtig und ich haben mich schon mächtig erlebt. Ich glaube, ich habe es auch gebraucht zu diesem Zeitpunkt so als Person gesehen und wahrgenommen zu werden, was ich jetzt später nicht mehr gebraucht habe, dass ich gesagt habe so und jetzt zeige ich euch mal was meine Position ist...“¹⁰⁴⁷

„Also ich bin nie mit der Vorstellung Vorsitzende geworden, dass ich mir gedacht habe, ja wenn ich dann Vorsitzende bin, dann hab soviel zu sagen... das war nie meins das war es einfach nicht. Und selbst wenn ich autoritär bin, sag ich jetzt mal dann hat das, denke ich immer noch so den Hintergrund... dass ich wirklich was ganz bestimmtes verfolge damit und... nicht weil es mir daran liegt autoritär sein zu können... oder über jemanden zu bestimmen oder irgendwie so was, sondern das sind dann immer so Momente, wo ich mir sag: Nee, das muss jetzt einfach gemacht werden ob derjenige das nun sehen kann oder nicht und ich will dass er das macht.“¹⁰⁴⁸

„Also es sind zum einen Situationen wo ich gestalten konnte aber auch wirklich so Dinge wie Einstellungen, Verhandlungen... Ich weiß wir haben zu dem Zeitpunkt den Bioring gegründet im Allgäu, also ich muss sagen, da war ich... nicht wirklich inhaltlich super fit, aber auf Grund meiner Position... konnte ich da irgendwie mitbestimmen oder beim (Name der Einrichtung) konnte man auch viele Sachen mitbestimmen... musste man mitbestimmen. Was ich damals als Überforderung empfunden habe, aber es war oft gepaart mit so einem Gefühl von... oder Versammlungen... so eine Mischung aus wichtig sein, wichtig nehmen, aber auch mächtig fühlen.“¹⁰⁴⁹

„Und natürlich auch die Stellung, so auf (Verband Weltebene) zu arbeiten, ich habe oft das Gefühl, dass einem so ziemlich viel Ehrerbietung entgegen gebracht wird. Also die Afrikakoordination wird immer als Mutter von Afrika bezeichnet. Das sind dann so Sachen, die ich echt... die mag ich eigentlich gar nicht hören, so was... und wo ich merk, wo ich mächtig bin, ist dann einfach so in der Auseinandersetzung mit den Männern auf Kontinentalebene, wo die Frauen sich manchmal die Zähne ausbeißen mit denen und wenn ich dann komme und sage so oder so, dann machen die das, oder dann können die auch oft nicht mehr lang rumdiskutieren... das ist dann gesprochen.“¹⁰⁵⁰

„Ja, und klar hat man die Macht als (Vorstand auf Diözesanebene) den Verband zu... dirigieren und zu leiten und ganz viel vorzugeben... Und das war bei uns schon ganz arg auch so... was man im Jugendverband in (Ortsname) voll gemerkt hat, weil unsere Diözese so klein ist... und der (Vorstand auf Diözesanebene) so mächtig ist... sagen die halt ganz schön an wo's lang geht. Das Gute ist, dass... das schon vier eigenständige Köpfe sind, die dann vorne dranhängen und die sich dann schon überlegen... dadurch ist das schon so halbwegs ausgegoren das Ganze... aber...also es gab schon Zeiten wo auch teilweise Verbandsgruppen...oder die (Gruppen auf Ortsebene) etwas unkritisch sind, würde ich mal sagen... Zum einen ist es besser geworden und mittlerweile sind sie sehr sehr kritisch... so vielen Dingen gegenüber, was ja sehr sehr gut ist... aber Kritik ist auf jeden Fall notwendig bei so einer Machtposition.“¹⁰⁵¹

„... es ist schon immer eine Doppelstruktur. Du hast die Strukturen auf Jugendebene und du hast die Strukturen auf Gesamtverbandsebene. Und beides muss abgedeckt werden, klar weil die Mandate da sind. Und auf Gesamtverbandsebene kommen dann die vielen Rechtsträger dazu... du sitzt dann mit 18 in der Mitgliederversammlung vom Bildungswerk, Ferienwerk... oder der Stiftung, also da gab's halt mehrere Rechtsträger und das sind dann halt alles Termine, die noch dazukommen und im (Vorstand auf Diözesanebene) kannst auch nicht nur reinhocken und irgendwie abstimmen...“ U: Empfindest du die vielen Vertretungsstrukturen eher als Herausforderung oder eher belastend? „Also ich fand's als Herausforderung... zum Teil war's natürlich auch Belastung.“¹⁰⁵²

¹⁰⁴⁷ 67W7576D8087C8793C9697BML0506R670-766

¹⁰⁴⁸ 67W7879SCH8590JG9599BASCH04PY885-1253

¹⁰⁴⁹ 68W8386KO8691KD9600BPG05E1474-1587

¹⁰⁵⁰ 74W8896KLO9497KLD9903KB0305KWB04CH480-597

¹⁰⁵¹ 80W9200KS9798KDR9800KDG06A403-1011

¹⁰⁵² 76W9200KF9498KD0104KDAST05M144-196

Das Hineinwachsen in die neue Rolle wird als große persönliche Herausforderung beschrieben. Die Beispiele machen deutlich, dass die Frauen ihr Amt sehr bald nützen um ihre Inhalte voranzubringen. Interessant wäre in diesem Zusammenhang eine männliche Kontrollgruppe, da vermutet werden kann, dass Männer sich der Positionsmacht des Amtes bewusster sind.

1.4.2. Demokratische Macht

Vielen Mandaträgerinnen ist es wichtig, dass in ihrem Jugendverband die demokratische Meinungsbildung einen wichtigen Stellenwert hat. Sie versuchen die demokratische Auseinandersetzung zu fördern und die Interessensvertretung rückzubinden. Darüber hinaus sehen sie, dass verbandliches Engagement auch durch die Beteiligung der Mitglieder lebendig wird. Sie übernehmen die Verantwortung für diesen Prozess. Macht wird vor allem als Möglichkeit etwas zu gestalten und zu machen verstanden, aber auch als demokratische Ermächtigung zum Handeln und zur Interessensvertretung für die Mitglieder des Verbandes. Es stehen die Inhalte und Ideen im Vordergrund und nicht die eigene Profilierung und Position. Die Definition von Macht, die Hannah Arendt anbietet, die Macht als Möglichkeit versteht „sich mit Anderen zusammenzuschließen und im Einvernehmen mit ihnen zu handeln“ entspricht dem, in den Interviews geäußerten Vorstellungen der Frauen. Über Macht verfügt nach Arendt nie „ein Einzelner, sie ist immer im Besitz einer Gruppe und bleibt nur solange existent, als die Gruppe zusammenhält. Wenn wir von jemand sagen, er ‚habe die Macht‘, heißt das in Wirklichkeit, dass er von einer bestimmten Anzahl von Menschen ermächtigt ist in ihrem Namen zu handeln“¹⁰⁵³ In den Interviews äußern die Frauen ein Verständnis von Macht als Gestaltungsmacht, die demokratisch rückgebunden sein muss. Diese Rückbindung sichert die eigenen Positionen ab und verleiht den Frauen für ihre Anliegen die notwendige Unterstützung.

„Und mit den Ehrenamtlichen... also da hatte ich eher das Gefühl ja ich bin halt (Vorstand auf Diözesanebene), ja. Aber ich bin nicht Chefin oder so was, also sondern... bin Leitung von dem Laden und leite den mit den anderen zusammen... und vertrete den nach außen hin. So war eher so das Gefühl... Ich glaube in diesem ganzen ehrenamtlichen Bereich spielt ganz viel mit... diese demokratischen Prozesse... einfach wie man zu Entscheidungen kommt und wie man gemeinsam Dinge voranbringt... Klar orientieren sich Leute erst mal an dir als (Vorstand auf Diözesanebene)... aber die Entscheidung selber wird ja dann doch in Gremien getroffen und du musst schon die Leute überzeugen, von dem was du meinst was richtig und was falsch ist... Wenn das nicht klappt, dann entscheidet die Mehrheit anders und dann muss man auch damit leben. Also... fand ich, hatte ich auch nie ein Problem damit, also mit solchen demokratischen Strukturen, die waren mir auch wichtig. (Ich) muss die Leute nicht in allen Punkten... einbinden... Aber in den wichtigen und den großen Punkten, da war's mir immer wichtig, zum Beispiel (die Delegiertenversammlung auf Diözesanebene) mit einzubinden... oder zu sagen ‚hey Leute, jetzt brauchen wir 'ne außerordentliche Mitgliederversammlung, ich kann das aber nicht allein entscheiden... Will das auch nicht allein entscheiden.“ U: Was waren dies zum Beispiel für Punkte wo du gesagt hast, in dem Fall hätte ich gern dieses Mandat? „Ja, bei Geldsachen größere Anschaffungen zum Beispiel oder (dem) Vorgehen mit (Einrichtung des Verbandes). Also wenn's da Ärger gab mit Nachbarn, Polizei und so weiter. Wo nicht schnell eine Entscheidung getroffen werden muss, sondern wo's langfristig um taktische Überlegungen geht... Einer der Hauptjobs als (Vorstand auf Diözesanebene) ist ja die Interessensvertretung...(ich) muss aber erst mal die Interessen sondieren, in meinem Verband und schauen...also wie stehen die Leute zur Wahlalterabsenkung oder... also hier Prozesse anzustoßen, wo man sich einfach eine Meinung bildet... dann auf die (Delegiertenversammlung auf Diözesanebene) hin... solche Sachen. Ja da ging's viel um Inhalte... wie stellen wir uns als Diözesanverband dazu, um das dann einfach an geeigneter Stelle wieder einbringen zu können.“¹⁰⁵⁴

Demokratische Macht wird aber als eine begrenzte Macht empfunden, da im politischen Sinne immer eine Rechtfertigungspflicht besteht, denn demokratische Macht muss immer eine rückgebundenen Macht sein. Manche formulieren es für sich als Reiz in anderen Zusammenhängen über diesen gesteck-

¹⁰⁵³ Arendt, Hannah : Macht und Gewalt, München 2000 ¹⁴, S. 45

¹⁰⁵⁴ 70W7989KO9193KDA9399KDD0007KLJ05C410-477

ten Rahmen hinausgehen zu können und aus „Selbstermächtigung“ zu handeln. Als besonders wichtig wird die demokratische Macht vor allem für die Interessensvertretung eingeschätzt und gepflegt.

„Ich finde es zweischneidig. Ich würde auf der einen Seite sagen auch wenn man in einem hohen politischen Amt hat, ich würde das nicht unbedingt als Macht beschreiben und zwar aus dem Grund, weil man ja letzten Endes... man ist halt gewählt aber so schnell ist man auch wieder abgewählt, also ich bin da... ich meine man ist halt Mandatsträgerin, aber deswegen ist man nicht die Person, die den anderen Leuten sagt, was man macht, was sie machen sollen... sondern man ist ja diejenige, die letzten Endes für viele Vertretungssachen zuständig ist... also wenn ich das mit einer Firma vergleiche. In einer Firma hast du das Druckmittel, dass du Leute rausschmeißen kannst, ja das hast du in einem Verband nicht... ja da sagen die Leute halt... okay, dann flennen sie ein bisschen... nee aber das geht ja einfach nicht, du bist ja letzten Endes darauf angewiesen, dass du alle hegst und pflegst oder bzw. kann mir das auch egal sein, weil mein Überleben hängt auch nicht von der Existenz des (Name des Jugendverbandes) ab. Aber man hat ja eine gewisse politische Verantwortung und deswegen ist natürlich das Bestreben schon da, mit allen Leuten vernünftigen Umgang zu pflegen und das ist nicht, was ich als mächtig definieren würde. Also unter Macht stelle ich mir schon vor, dass ich diejenige bin die... also ich glaube, unter Macht stelle ich mir etwas vor, das sich nicht rechtfertigen muss... und als (Vorsitzende auf Diözesanebene) muss ich mich natürlich rechtfertigen. Also Macht würde ich eher so definieren, dass ich Entscheidungen fällen kann, nach meinem Willen und dass es auch andere betrifft und mich... und dann ist das ja durch Selbstermächtigung... es kann natürlich sein, dass mich trotzdem jemand mal vor den Bug stößt aber, dass ich mich nicht rechtfertigen muss in einem politischen Sinne... dass ich meinen Bericht abgebe und sage, das habe ich aus diesem Grunde so oder so gemacht... und das deckt sich für mich nicht mit meiner Vorstellung von Macht. Vielleicht ist die auch ein bisschen radikal.“¹⁰⁵⁵

1.4.3. Gestaltungsmacht

Viele verbinden rückblickend mit ihrem Engagement eine positive Gestaltungsmacht, die es ihnen ermöglicht hat Dinge anzustoßen und zu bewegen. Der Reiz Verantwortung zu übernehmen, Gestaltungsspielräume zu nützen, war für viele eine sehr positive Motivation im Amt. Das landläufige Machtverständnis entspricht der Definition von Max Weber, der Macht als Herrschaftsverhältnis von Menschen über Menschen definiert und als „jede Chance den eigenen Willen auch gegen Widerstände durchzusetzen“. Da Frauen in der Geschichte oft die Opfer von Herrschaft waren, setzten sie sich kritisch mit dieser Art der Machtausübung auseinander und möchten an ihr nicht teilhaben. Teilweise entsteht der Eindruck, dass gegen einen als negativ empfundenen Machtbegriff argumentiert wird, der Macht als Zwang und Druck gegenüber anderen versteht. Demgegenüber ist die eigene Macht als sehr positiv erlebt worden, wenn sie Möglichkeiten eröffnete etwas zu bewegen und wichtige Inhalte voranzubringen. Der verantwortungsvolle Umgang mit Macht ist hierbei genauso im Blick wie die Inhalte, die vermittelt bzw. voran gebracht werden sollen.

„(Auf die Frage nach ehrenamtlicher Macht) Ja, schon... ich habe da auch in dem Sinn kein Problem damit gehabt. Ich hätte das jetzt zwar nicht gegenüber den anderen Teammitgliedern so besonders herausgestellt. Ich glaube das wäre jetzt nicht so wahnsinnig gut gekommen. Aber es war mir schon klar, dass ich durch die Tätigkeit, die ich habe, einfach... mehr Gestaltungsspielraum habe und Möglichkeiten meine Interessen durchzusetzen als wenn ich die Position nicht gehabt hätte.“¹⁰⁵⁶

„Zum Teil war es echt positiv... Macht hat positive und hat negative Seiten, also man kann halt viel bewegen und da habe ich schon das Gefühl gehabt, dass ich etwas bewegen kann... und wir haben ja auch inhaltlich, glaube ich, etwas bewegt... und auch Akzente gesetzt... Ne ich habe schon das Gefühl gehabt, dass wir Macht haben.“¹⁰⁵⁷

„Ja... und ich fand's schön... ja, also ich hatte Macht auf alle Fälle. Und ich habe dies auch genossen. Also jetzt nicht diese Macht... auszuspielen, aber... das Bewusstsein Machträgerin zu sein... fand ich... das ist reizvoll. Also es hat... viel mit Verantwortung zu tun... also ein verantwortungsvoller Umgang mit Macht... Aber ich habe

¹⁰⁵⁵ 73W9196DSZ9903DÖD0204DBF05I1357-1415

¹⁰⁵⁶ 70W8090P9297P9397PL9701PBLP05S103-111

¹⁰⁵⁷ 76W9200KF9498KD0104KDAST05M224-284

nie zu den Frauen gehört, die gesagt haben, oh Macht ist ja ganz furchtbar, das will ich nicht haben uah. Ich habe glaube ich einen sehr positiv belegten Begriff von Macht... Also für mich ist Macht nichts Negatives... Also für mich sind Menschen die Macht haben auch nichts Negatives. Sondern nur wenn man Macht missbraucht, dann kippt das in was Schlechtes, aber... so finde ich das... schön, das gibt einen Gestaltungsspielraum, man kann... was machen damit... Also ich finde nichts Schlimmeres als Ohnmacht zum Beispiel, ja also wenn man jetzt da vom Wort her kommt. Das ist für mich das Schlimmste aller Dinge... ohnmächtig zu sein... Insofern ist das schönste aller Dinge mächtig zu sein... ja ich fand das schön, ich habe das genossen... Wäre halt jetzt interessant ob ich als Tyrannin gewirkt habe... das kann ich jetzt nicht beantworten... Ja wie das wahrgenommen wurde, auch wie man selber mit der Macht umgegangen ist. Also ich habe keine Kritik gehört... Das würde man dann glaube ich auch merken, wenn die anderen das jetzt unmöglich finden wie du Leitung wahrnimmst oder... Beispielsweise bei dem Begriff Macht da fällt mir dieser Hannah Arendt Spruch ein, na ja von den BDKJ-Plakaten. Das war für mich auch immer nur ein Teil von Macht, also... sich mit anderen zusammenschließen und da gemeinsam was tun, ja, aber Macht kann auch heißen alleine mal was zu tun. Und ich fand das zweite schon auch in Ordnung. Also... es hat für mich immer nur einen Aspekt von Macht abgedeckt dieser Spruch. Hatte ich auch lange über meinem Bett hängen, dieses Plakat... genau während der ehrenamtlichen Zeit¹⁰⁵⁸

„U: Du hast ja gesagt, du hast ganz gezielt ...manchmal deine Macht eingesetzt? „...also zu ganz banalen Dingen würde ich mal sagen... Gemeinschaft und Umgang miteinander und... gegenseitige Akzeptanz und Toleranz... Wertschätzung der anderen... und was ich so am meisten geschätzt habe, war halt...so diese Freiräume, die der Jugendverband bietet... also meine Theorie ist auf jeden Fall, dass man als Jugendlicher, also gerade so mit 13, 14 dann ...wo man halt anfängt ...selbst irgendwo so versucht in der Gesellschaft ...einen Platz zu finden, also probiert man sich selber aus... sucht seine Rollen... und man hat selber eigentlich ganz viel Kraft und Ideen übrig... und die kann man im Jugendverband auf ganz legale Weise echt ausprobieren, also so in ganz viele verschiedenen Richtungen... und eigentlich kann man alles machen... da denke ich mir.. da kann man sich in so vielen verschiedenen Rollen ausprobieren... kann so viele verschiedenen Stärken auch kennen lernen... und man kann's auch mit Freunden dann halt machen, die einem auch wieder Unterstützung geben, wenn's sag mal irgendwie einmal nicht so hinhaut... Das ist teilweise ziemlich schwierig für mich als Jugendlicher Platz zu finden für dich selber... in unserer Gesellschaft um deine Ideen umzusetzen. Und man versucht's auch in der Familie... das Thema ist auch noch nicht gegessen... man braucht einen anderen Raum... und den findet man auf jeden Fall bei Verbänden glaube ich.“¹⁰⁵⁹

Die Vorstandsarbeit wird als Erprobungsfeld erlebt. Gestaltungsmacht, die andere beteiligt und streckenweise gemeinsam ausgeübt wird, wird als moderne Form der kooperativen Führung gesehen.

„... dass das so eine gewisse... Definitionsfrage von Macht ist und dass Macht dann in der Regel auch als was...Erdrückendes verstanden wird und als etwas was Leute irgendwie... also sozusagen gegen ihren Willen zu etwas zwingt und um das geht's letztlich nicht. Also ich glaube dieser Machtbegriff ist jetzt... in den Führungszusammenhängen, die man heute hat einfach auch ziemlich überholt.“ U: Wie würdest du den neuen Machtbegriff definieren? „Na ja hm, das gibt's wahrscheinlich auch verschiedene Facetten. Aber... ich glaube einfach nicht, dass es funktioniert... Es hängt immer auch von den Leuten ab, die da zusammen sind. Aber ich meine jetzt wie gesagt bei uns (ist) es jetzt halt so. Wir (Anm.: politische Partei) haben auch eine Reihe von Ehrenamtlichen. Wir haben... in der Regel Akademiker. Das ist auch einfach ein bestimmter Typus von Mensch, den man durch reines... Peitschenschwingen nicht führen kann. Also man muss sozusagen sie in ihrer Persönlichkeit natürlich auch mit einbinden und ernst nehmen und so weiter. Also sprich, da ist eine... stärker kooperative Führung gefragt, als das jetzt vielleicht... früher üblich war... und auch von den Leuten vielleicht früher viel stärker einfach akzeptiert worden ist, weil sie keine anderen Möglichkeiten hatten. Aber das funktioniert bei uns nicht, da gibt's keine vernünftigen Arbeitsergebnisse wenn man nur so... führt. Das ist das eine. Und das andere ist, glaube ich schon, dass man einfach sehr viel stärker... übereingekommen ist, dass man Macht im Sinne von Gestaltungsmacht begreift. Und dass es auch vollkommen o.k. ist, weil gestalten ist ja etwas Positives. Also es macht ja keinen Sinn nur andere anzuklagen dafür, dass sie... ihre Macht missbrauchen, weil man selber nicht bereit ist, auch Macht und Verantwortung zu übernehmen um selber Dinge alternativ zu gestalten. Also das war mir persönlich, muss ich sagen auch immer... sehr wichtiges.“¹⁰⁶⁰

¹⁰⁵⁸ 70 W7989KO9193KDA9399KDD0007KLJ05C1109-1161

¹⁰⁵⁹ 80W9200KS9798KDR9800KDG06A403-1011

¹⁰⁶⁰ 70W8090P9297P9397PL9701PBLP05S103-111

Auch der Aspekt über viele Informationen und Vernetzungsmöglichkeiten zu verfügen um so Interessen bündeln zu können wird als ein Aspekt der eigenen Gestaltungsmacht betont.

„Und ich denke so was mir schon wichtig ist, ist letzten Endes viel in der Hand zu halten, deshalb habe ich es sehr genossen auch mit dem (Name Vorsitzender) mal ne Weile nur zu zweit zu sein. Oder wie gesagt, wir haben ja von Haus aus nur drei und vier mit (weiteres Vorstandsmitglied) das finde ich eine gute Größe. Denn ich merke, da kann man viel bündeln und man verfügt über relativ viele Informationen bzw. kann sie sich auch schnell beschaffen ohne dass man jetzt fünf Mal im Eck rum telefonieren muss, wer jetzt das genau wissen könnte...“¹⁰⁶¹

1.4.4. Persönliche Autorität und Überzeugungskraft

Das Amt als solches bietet zwar die Möglichkeit Einfluss zu nehmen, doch es muss auch von der einzelnen Frau ausgefüllt werden. Nicht automatisch bietet das Amt auch die Möglichkeit als Autorität wahrgenommen zu werden. „Wer führen will, braucht Ansehen und Hochschätzung. Der Rang von Führungspersönlichkeiten wird nicht durch die Unternehmenshierarchie, sondern durch die Achtung der Geführten bestimmt.“¹⁰⁶² Um von anderen als Autorität gesehen und akzeptiert zu werden, spielt die eigene Persönlichkeit, Überzeugungskraft, Erfahrung und die Form des Auftretens eine entscheidende Rolle. Autorität und Überzeugungskraft können nicht „von oben“ verordnet werden, sie muss den Leitungsfrauen als Person von den Mitgliedern zugesprochen bzw. von ihnen anerkannt werden. „Führungskompetenz haben sie nicht, die wird ihnen gegeben. Die einzige Führungsautorität, die wirklich zählt, ist jene, die freiwillig und bewusst von den Geführten eingeräumt wird. Eine Beförderung zum Vorgesetzten gibt ihnen allenfalls Positionsautorität, niemals personale Autorität. Führungskompetenz aber wird ihnen von den Mitarbeitern verliehen.“¹⁰⁶³ Einige Frauen beschreiben sich auch in anderen Zusammenhängen als „Alpha-Personen“, sie waren in der Schule bereits Klassensprecherin, wurden im Studium in ihren Arbeitsgruppen häufig die Projektleitung. Andere wachsen erst im Lauf ihrer Jugendarbeitszeit als Persönlichkeit und entwickeln sich. Sie werden so mit der Zeit für andere zur Autorität die Vertrauen genießt und deren Wort Gewicht hat.

„Aber was ich schon denke, dass ich schon Macht meines Auftretens und meiner Persönlichkeit durchaus Einfluss genommen habe, aber das hängt sicher auch mit dem Amt zusammen, also mit der Begrifflichkeit (Vorsitzende auf Diözesanebene)... aber ich denke das hängt auch damit zusammen, wie ich persönlich das Amt ausgekleidet habe, letzten Endes, also mich persönlich würde ich schon durchaus als mächtige Person erleben oder... aber ich bin mir schon bewusst, dass ich Einfluss nehmen kann und dass ich auch bei Leuten einen nachhaltigen Eindruck hinterlasse und auch ihre Entscheidungen hinterfragen kann und Alternativen aufweisen... Wenn ich auch mich davon absehe Empfehlungen auszusprechen und zu sagen da geht es lang und da geht es lang mit den und den Folgen wahrscheinlich... also mich persönlich würde ich als durchaus mächtig definieren, qua Amt... also ich finde nicht, dass das ein Amt ist, wo ich mich jetzt mächtig gefühlt hätte, nur weil ich jetzt (Vorsitzende auf Diözesanebene) bin.“ U: Mehr jetzt von deiner Persönlichkeit her meinst du? „Genau, ja... ja also ich glaube, dass das eher daran lag, dass ich das gesagt habe und wie ich das gesagt habe als daran, dass ich jetzt das als (Vorsitzende auf Diözesanebene) gesagt habe. Also das war ein positiver Verstärker letzten Endes aber wenn ich jetzt irgendwie eine Trutschel wäre... mei, dann wäre ich wahrscheinlich auch nicht (Vorsitzende auf Diözesanebene) aber... weil es entspricht sich natürlich immer alles ein Stück weit... Aber wenn ich jetzt profillos wäre oder auf einem Themenbereich nicht überzeugend bin, dann kann ich hundertmal (Vorsitzende auf Diözesanebene) sein... wenn ich da nicht pointiert und aussagekräftig argumentiere würde, dann hört das keiner. Also mit schlechten Argumenten kommt man als (Vorsitzende auf Diözesanebene) auch nicht weiter.“¹⁰⁶⁴

¹⁰⁶¹ 73W9196DSZ9903DÖD0204DBF051101-475

¹⁰⁶² Höhler, Gertrud: Die Sinn-Macher, Ullstein-Verlag 2004, S. 136

¹⁰⁶³ Sprenger, Reinhard K.: Das Prinzip Selbstverantwortung. Wege zur Motivation, Frankfurt / New York 1995, S.158

¹⁰⁶⁴ 73W9196DSZ9903DÖD0204DBF0511357-1415

In der Beschäftigung mit wichtigen eigenen und verbandlichen Themen wachsen die Einzelnen in ihrer Rolle als Amtsträgerin und persönlich und lernen auch andere für ihre Ideen und Anliegen zu gewinnen.

„Also mir ist die (eigene Macht) einmal aufgefallen... also auch ganz bewusst, an der (Delegiertenversammlung auf Bundesebene) da haben wir einen Antrag gestellt zur Frauenordination... Und... da habe ich den Antrag auf der Konferenz vorgestellt. Und habe halt geredet und ich habe gemerkt wie ich irgendwie alle auf meine Seite ziehen kann.“¹⁰⁶⁵

Durch die altersbedingte große Fluktuation in den Jugendverbänden besteht die Möglichkeit relativ schnell zu den Erfahrenen zu gehören und von den anderen Mitgliedern entsprechend wahrgenommen zu werden. Von den neueren Mitgliedern wird dieser Vorsprung an Erfahrung einerseits geschätzt, andererseits wachsen die Frauen durch die Auseinandersetzung mit den unterschiedlichsten Inhalten und der Beschäftigung mit deren Umsetzung in die Strukturen hinein und haben einen Gestaltungsvorsprung, der sich wiederum positiv auf das eigene Selbstbewusstsein auswirkt.

„Also ich sag mal so... eigentlich habe ich mich in meinem Jugendverband als graue Eminenz mächtiger gefühlt als ich es dann beim (mittlere Ebene) BDKJ war... In meinem Jugendverband der ja ein Schülerverband war oder Schülerverband ist, war der Generationswechsel relativ schnell... wenn man so drei oder vier Jahre dabei war, dann war man wirklich das alte Eisen also Verbandsoma oder irgendwie so was und da hatte ich so das Gefühl also wenn ich was sage, dann war das wirklich so: ‚also wenn die (Name) das jetzt gesagt hat, dann stimmt das jetzt auch und dann müssen wir das so machen‘ also bei irgendwelchen Versammlungen und so weiter... beim BDKJ (mittlere Ebene) also ich denke schon... dass sich der (Name) und der (Name) eigentlich schon auch sehr an mir orientiert haben so in bestimmten Sachen und bestimmten Bereichen und insofern hatte ich schon Macht... und ich hatte auch Macht im Sinne von... also jetzt auf Diözesanebene... nicht qua Position, weil da war ich ja auch unter anderem im (Gremium des BDKJ auf Diözesanebene)... da war ich ja Mitglied, aber da war ich Gleiche unter Gleichen, da hatte ich so das Gefühl, da habe ich deswegen Macht, weil ich wichtige Sachen gesagt hab, also ich hatte schon das Gefühl dass ich eigentlich recht guten und hohen Einfluss auch hatte... ich wollte immer auch gut inhaltlich fundiert was machen und mir ist letzten Endes also wichtiger ein Thema gut voran zu bringen als dass ich unbedingt diese Machtposition dazu habe.“¹⁰⁶⁶

Die persönliche Autorität, die den Frauen ermöglicht, ihnen wichtige Inhalte im Verband vorwärts zu bringen, wird von allen Frauen als sehr befriedigend geschildert und ist ihnen wichtiger als die jeweilige nominelle Position. Diese Haltung kann allerdings bei entsprechenden Konstellationen schnell ins soziale Abseits führen, da in den jeweiligen Strukturen keine entsprechenden Netzwerke und keine entsprechenden Strategien ausgebildet werden, um die Umsetzung der eigenen Inhalte abzusichern. Eine solche Strategie ist mit erheblichem Kraftaufwand verbunden und kann bei Misslingen zu persönlicher Infragestellung und dem Gefühl des Scheiterns führen.

1.4.5. Macht und die Förderung von Frauen

Viele der Frauen kommen nach einer längeren Sozialisation im Verband erst in eine Leitungsfunktion und kennen die Hindernisse und Schwierigkeiten, die sich Mädchen und Frauen stellen, aus eigener Erfahrung. Im Amt versuchen sie Mädchen und junge Frauen zu fördern und zu ermutigen sich auf höheren Ebenen des Verbandes in den entsprechenden Gremien und Arbeitskreisen einzubringen, ihnen Türen offen zu halten und die entsprechenden Rahmenbedingungen zu schaffen. Es zeichnet sich bei diesem Thema eine unterschiedliche Vorgehensweise der verschiedenen Jugendarbeitsgenerationen ab. Während die jüngeren Frauen eher pragmatisch vorgehen und auch die Männer in ihrer Verantwortung für die Jungen und Männerarbeit einfordern, sind die älteren Frauen noch von der Emanzipationsbewegung der 80er Jahre geprägt, wo die Belange der Frauen kämpferisch eingefordert wurden. Fast alle haben in den Verbänden die verschiedensten Formen der Mädchen- und Frauenarbeit erlebt und

¹⁰⁶⁵ 76W9200KF9498KD0104KDA5T05M224-284

¹⁰⁶⁶ 67W7879SCH8590JG9599BASCH04PY885-1253

selbst angestoßen sowie Politik für die Belange von Mädchen und Frauen gemacht und sehen dies auch weiterhin als Anliegen.

„Und ich habe jetzt mal mir als (Vorsitzende Diözesanebene) auch auf diese... diese Frauenarbeit gar nicht auf die Fahnen geschrieben, also zum Einen auch weil es nimmer gegangen wäre, also rein zeittechnisch und so und andererseits weil sich meine Männer auch nicht die Jungenarbeit auf ihre Fahnen geschrieben haben. Da kommt bei mir immer so eine gewisse Unlust auf, mich dann auch als einzige Frau mit zwei Männern über einen sekundären... also einen Teilbereich zu kümmern... eher dann und wenn dann eher implizit, also noch mal zu sagen beim Ausbildungskonzept muss Koedukation in der und der Form noch mal eine Rolle spielen oder halt auch in der Personalentwicklung auch mal zu gucken kommen Frauen in Frage in irgendeiner Art und Weise und dann aber wirklich mehr auf meine Ebene orientiert. Da habe ich schon einen Fokus drauf, das war mir dann schon wichtig, da zu gucken okay wo kann man da noch mal gemischte Teams... und Zeug... aber jetzt nach unten... das runter zu brechen... also wenn dann eher also in dem was im System eh schon verankert ist, da noch mal zu gucken... also dass da vielleicht eher die Ausrichtung noch mal eine andere ist. Und ich glaube aber anders ginge es auch gerade glaube nicht, also für die zweite emanzipatorischen Welle ist (Name des Jugendverbandes) nicht gewappnet. Für irgendwelche lila Frauentreffs oder so...weil ich meine es ist die Frage ob man jetzt unbedingt noch mal eine Zeit damit verbringt das Ganze wieder zu problematisieren... ich könnte viel an Wissen weitergeben, aber ich bin natürlich mittlerweile in einer Phase, wo ich an einer Lösungsorientierung bin, ja. Also ich denke mir... und behaupte für mich meinen Platz in aller erster Linie und das wahrscheinlich auch sehr gut... und dann gucke ich dann, dass es nach unten einfach auch Türen und Öffnungen gibt, wo halt Frauen auch durchkommen. Und das ist aber auch das... weil ich glaube ich könnte da auch viel Zeit drauf verbringen, aber es ist halt die Frage worauf ich auch Lust habe. Und ob ich jetzt, wie gesagt als (Vorsitzende auf Diözesanebene) auch die Energie dann auch noch mal habe so offensiv und massiv solche Themen einzubringen.“¹⁰⁶⁷

„Wir müssen jetzt schauen, dass wir auch in den (Gremium höhere Verbandsebene) wieder mehr Frauen kriegen... das ist auch so was... damit wieder ein bisschen was passiert. Da haben wir jetzt wieder mehr Männer als Frauen.“¹⁰⁶⁸

„Grad bei (Name des Verbandes)... da hat sich in den letzten 10 Jahren ja viel verändert. Gott sei Dank... da haben wir, glaube ich, also (Name Hauptamtliche) und ich mit der Mädchen und Frauenarbeit, die wir dann angefangen haben, ziemlich viel bewegt auch... Und die (Name Vorsitzende) hat dann ja Gott sei Dank mitgezogen und (Name Frau) und so. Und da ist ja jetzt echt was draus entstanden. Und das ist echt gut...“ U: So was anzufangen wie diese Mädchen- und Frauenarbeit oder eigene Frauentage... da braucht man ja schon ein gewisses Bewusstsein zu sagen, das braucht' s hier? „Ja wobei aber ich glaube nicht, dass sich das durch die Jugendarbeit geändert hat, sondern ich glaube, das habe ich gehabt“¹⁰⁶⁹

Teilweise wird das Amt auch genutzt um kirchen- oder gesellschaftspolitisch „Mädchen- und Frauenthematen in die Diskussion zu bringen und Beschlüsse herbeizuführen.

„An der (Delegiertenversammlung auf Bundesebene) da haben wir einen Antrag gestellt zur Frauenordination... und da habe ich den Antrag auf der Konferenz vorgestellt... Und der ging dann auch durch, also der ging knapp durch und so. Wo ich mir auch gedacht habe ‚hm man kann schon was bewegen.‘ U: Es war ja damals ziemlich überraschend, dass sich (Name des Verbandes) so klar positioniert hat? „...Das hat ja auch... ziemliche Turbulenzen auf Bundesebene nach sich gezogen. Das war alles andere als... 'ne einfache Zeit und da haben wir unserem Präses sehr viel zu verdanken. Das sich der da hinter uns gestellt hat. Und ich meine wir haben es dann... wir haben dann dadurch erreicht, dass (Name des Verbandes) sich für das Diakonat der Frau ausgesprochen hat, der Gesamtverband und ich finde das war schon ein Erfolg.“¹⁰⁷⁰

„Und dann ganz ganz ganz viel ganz viel Mädchen- und Frauenpolitik, also... Das war also... ich glaube ich habe da ziemlich viel Leute genervt (lacht), hab' mir einen ziemlichen Ruf erarbeitet als Kampffemanz (lacht).“¹⁰⁷¹

In den geschmischgeschlechtlichen Verbänden wird den Frauen deutlich, wie Machtstrukturen funktionieren. Teilweise müssen sie kämpfen um in diesen Strukturen berücksichtigt zu werden bzw. sich für

¹⁰⁶⁷ 73W9196DSZ9903DÖD0204DBF05I635-683

¹⁰⁶⁸ 77W9597K9800KD0104KBG05M184-599

¹⁰⁶⁹ 76W9200KF9498KD0104KDA05M795-824

¹⁰⁷⁰ 76W9200KF9498KD0104KDA05M224-284

¹⁰⁷¹ 70W7989KO9193KDA9399KDD0007KLJ05C161-256

ihre Anliegen Gehör zu verschaffen. Die reinen Mädchen- und Frauenverbände haben hier den Vorteil, dass es selbstverständlich ist, dass Mädchen und Frauen ihrer Belange selbst in die Hand nehmen und vertreten.

„Aber das hat glaube ich nichts mit Frauenbild zu tun, dass mir relativ klar geworden ist welche... Probleme und welche Schwierigkeiten Frauen in Leitungspositionen haben. Das ist mir glaube ich, relativ klar geworden... grad bei (Name des Verbandes). Aber da hat sich in den letzten 10 Jahren ja viel verändert. Gott sei Dank. Aber als ich angefangen habe war ja wirklich, da hat man die quotenstellvertretende Vorsitzende gehabt, die lange nicht mal (Verbandsmitglied) war und ansonsten war Frau zuständig für Familienarbeit ...und das war's dann... Also was heißt das Frauenbild geändert hat sich's vielleicht hat sich's geändert, ich kann mich nicht mehr daran erinnern was ich für ein Frauenbild gehabt habe... Aber mir ist schon klar geworden, wie gesagt, wie Machtstrukturen, auch männliche Machtstrukturen funktionieren, das schon“¹⁰⁷²

„Und ich meine gerade dadurch, dass ich in einem Verband war, der... auch eine klare mädchen- und frauenpolitische... Haltung hat und da auch... feministischen Anspruch hat, war das einfach klar, dass ich da in eine gewisse Richtung auch geprägt werde... der Verband hat mir einfach auch die Möglichkeiten gegeben dies einfach auszuprobieren... Ich habe dies dann auch später erst gemerkt als ich dann... mit anderen Jugendverbänden über Bayerischen Jugendring oder BDKJ Kontakt hatte... Da mussten die Frauen immer kämpfen um bestimmte Positionen zu kriegen. Und bei uns... wir konnten uns einfach ganz normal... an bestimmte Tische setzen als Mädchen oder Frauen, weil wir einfach nur Mädchen oder Frauen waren. Für uns war das einfach selbstverständlich, dass wir unsere... Belange vertreten... und da war nicht immer dieses sich an Männern abzuarbeiten. Also das war... unheimlich hilfreich so im Nachhinein betrachtet, weil das einfach eine Selbstverständlichkeit... entwickelt.“¹⁰⁷³

Manchmal tragen auch die geschichtlich gewachsenen oder von den Verbänden neu gesteckten Rahmenbedingungen dazu bei das Thema weiterhin bewusst zu machen und inhaltlich zu füllen.

„Also wir sind nur momentan 2 Frauen in der Leitung. Wir haben keine Männer. Also halt den Präses und einen Hauptamtlichen... der nur beratend ist. Wir haben schon gesagt, mit diesem neuen BDKJ-Gender-Check... wir schneiden gut ab“¹⁰⁷⁴

„...also bei uns ist die Zwei - Verbandlichkeit sehr hoch geschrieben und der (Name Frauenverband) hat dann... Also dass Frauen eben wegfahren für sich eben einmal im Jahr... im ersten Jahr bin ich mal mit gefahren... ja genau da waren wir paddeln in Berlin eine Woche lang und darauf das Jahr habe ich es dann mit der (Vorsitzenden höhere Verbandsebene) zusammen ausgerichtet... Zu Kunst und Kultur und Frauen, also es war echt eine gute Sache.“¹⁰⁷⁵

Da Sprache und Kunst die wichtigste Formen der Abbildung und Interpretation von Wirklichkeit sind, wurde dieses Thema auch in den Verbänden immer als sehr wichtig erachtet. Bei Verlautbarungen wurde auf eine geschlechtergerechte Sprache geachtet. Deshalb soll hier zum Schluss noch ein Zitat als kleines Bonmot zum Schmunzeln angeführt werden.

„Das ist jetzt irgendwie so ein Beispiel... was die Männer machen durften und was nicht, also... da haben wir glaube ich auch sehr viel vorgegeben und bestimmt... Also einen Auswuchs aus dieser Zeit... war zum Beispiel, dass wir auch in (Ortsname) in meinem Ort, ich glaube, das ist die letzte Geschichte, die ich erzähle, im Theaterverein von der Laienschauspielgruppe... wir haben erst immer so gespielt, aus (Name des Verbandes) heraus entstanden und dann haben wir gesagt wir gründen einen Verein. Dann haben wir diesen Verein gegründet und ich war damals bei (Name des Verbandes) aktiv und eine Freundin von mir war teilweise auch mit aktiv. Und wir waren glaube ich der einzige Laienspielverein in Bayern, der eine Satzung gehabt hat, wo die große „I“-Schreibweise drin war. Also wo wie uns einfach durchgesetzt haben bei den Jungs, dass man das so schreiben muss... und da haben wir die ganze Satzung so gemacht. Die ist heute sicher nicht mehr so, ja aber das war einfach etwas wo wir gesagt haben, das muss man ...wer das nicht macht ist iihh bäh pfui und überhaupt, die Jungs... und die Männer, die haben uns glaube ich im Grunde, würde ich es heute sagen, sehr verehrt und das

¹⁰⁷² 76W9200KF9498KD0104KDA5T05M795-824

¹⁰⁷³ 70W8090P9297P9397PL9701PBLP05S422-615

¹⁰⁷⁴ 77W9597K9800KD0104KBG05M184-599

¹⁰⁷⁵ 80W9200KS9798KDR9800KDG06A403-1011

*ganz selbstverständlich so gemacht, weil wir es so wollten, ja. Aber das ist so eine witzige Geschichte wo ich mir denke, ja*¹⁰⁷⁶

In den Aussagen der Frauen wird ein deutliches Bewusstsein für die unterschiedlichen Belange und Ausgangssituationen der Geschlechter, sowie die Bemühung in eigenen verbandlichen Zusammenhängen etwas zur Veränderung beizutragen deutlich. Unterstützend kommt hinzu, dass auch die Jungen und jungen Männer in Leitungsfunktionen durch viele Diskussionen für das Thema sensibilisiert sind und teilweise eigene Ansätze der Männerarbeit entwickeln. Darüber hinaus hatten sich durch geschlechtsspezifische Gruppen unterschiedliche Formen der Gestaltung der Arbeit in bestimmten Altersstufen herauskristallisiert.

1.4.6. Macht als negativ besetztes Tabuthema

Während die älteren Frauen noch mit einer sehr kritischen und tabuisierenden Haltung zu Macht aufgewachsen sind, betonen die Jüngeren eher die Möglichkeiten der Gestaltung. In den verschiedenen „Jugendarbeitsgenerationen“ hat der Umgang mit Macht eine unterschiedliche Bedeutung. Frauen, die in den 80er Jahren aktiv waren, haben zwar einerseits sehr feministisch emanzipatorisch agiert, andererseits war das Thema Frauen und Macht aber negativ besetzt. Das Bild der friedfertigen Frau, die das Opfer männlicher Macht ist, war das vorherrschende. Im Rückblick wird diese Einstellung eher kritisch betrachtet und die verdeckte Machtausübung aus heutiger Sicht kritisiert, da sie zu einem sehr unreflektierten Umgang mit Macht geführt hat. In diesem Zusammenhang wird auch die Machtausübung durch scheinbare Hilflosigkeit und Ohnmacht oder die Frauenarbeit und -politik als Machtfaktor im Verband thematisiert. Der manipulative, indirekte Umgang mit Macht wird in der Retrospektive kritisch beleuchtet und ein direkterer und offener Umgang mit Macht eingefordert.

*„(Frage nach Macht) Ja. Hatte ich sicher auch, also hatte ich sicher... im Rückblick würde ich sagen, ich hätte sie damals wahrscheinlich nicht als solches benannt oder empfunden. Aber ich erinnere mich jetzt an Situationen wo ich denk ja da gab's so 'n (schnippt)... so 'n Punkt. Macht war ja damals iihh bäh pfui, ja also das wollte ja keine alte Sau irgendwie sein. Das durfte man nicht und man musste wahnsinnig... kooperativ und... gemeinschaftlich und was... mir fallen gleich die Worte gar nicht mehr ein, die wir damals verwendet haben. Aber das war... schlecht. Macht war schlecht... Und geschweige denn Lust an Macht oder an Gestaltungsmacht... Und es ist eigentlich schade, dass man das nicht darf, also finde ich auch schade, dass man das nicht wahrnehmen darf. Weil das natürlich auch was machen würde mit dem Selbstbewusstsein und dem Selbstverständnis wie man dann gestaltet. Und auch vorsichtiger würde man auch sein, glaube ich... Also ich glaube als Frau, dass man dann vorsichtiger ist, wenn merkt, dass man Macht hat. Naja Jetzt kommt wieder das... gibt's auch 's andere... Und ich habe auch gewisse Macht... glaube ich... auch empfunden, obwohl dies alles als Ohnmacht deklariert war, mit diesem Frauenthema, also weil wir einfach auf Grund von diesem... was dann schlecht war und was die Männer machen dürfen und was sie nicht machen dürfen, da haben wir uns teilweise gnadenlos ausgelebt, ja. Und haben dann irgendwie... einfach auch gemeine Sachen gemacht... wo ich mir heute denke Wahnsinn, also wir haben den Jungs auch irgendwie ordentlich eins vor den Karren gefahren... Mit einer Selbstverständlichkeit... ich glaube denen hat's nicht wirklich etwas gemacht, aber... wer weiß.“*¹⁰⁷⁷

Es wird von den Frauen selbst thematisiert, dass die Einstellung zu und der Umgang mit Macht sich im Lauf der Zeit verändert hat. Die Vorsitzenden die in den 90er Jahren aktiv waren, haben eine andere Einstellung zu Macht. Auch in den Verbänden kam im Verlauf der 90er Jahre eine intensive Auseinandersetzung mit dem Thema Macht in Gang, die eine neue Einstellung zu Macht und einen neuen Umgang mit Macht anregen wollte. Auf BDKJ - Bundesebene entstanden Frauenplakate, die das Thema Macht gestalterisch aufnahmen und positiv besetzten.¹⁰⁷⁸

¹⁰⁷⁶ 68W8386KO8691KD9600BPG05E1474-1587

¹⁰⁷⁷ 68W8386KO8691KD9600BPG05E1497-1533

¹⁰⁷⁸ So wurden z.B. Plakate und Postkarten mit den unterschiedlichsten Themen gestaltet : Mit dem Zitat von Hannah Arendt « Lust auf Macht – Macht entspricht der Fähigkeit sich mit anderen zusammen zu schließen und im Einvernehmen mit ihnen zu handeln » oder in Abwandlung der Analyse der UNO die Forderung « Die Hälfte der Macht den Frauen – Die Hälfte der Arbeit

„... Aber ich habe mich... mit einer Kollegin unterhalten, die ist jetzt auch sagen wir mal so eine bissle andere Generation, aber die konnte allein schon das Begriffspaar „Frauen und Macht“ nicht ertragen. Also das wäre für die absolut daneben gewesen wenn jetzt auch schon Frauen einfach meinen... mit Macht irgendwie arbeiten zu müssen. Also für die ist Macht so was von negativ besetzt, dass es... in dem Frauenkontext auch nicht funktioniert und... da haben wir auch festgestellt, dass es eine gewisse Generationenfrage ist. Also die anderen, die da so rum saßen, die hatten da überhaupt kein Problem. Und jetzt aber gar nicht so unter dem Aspekt... die Knute zu schwingen und andere darunter leiden zu lassen, das war sicher nicht das Thema, aber so dieses ganz klar damit umgehen, dass man einfach bestimmte Dinge, die man will, durchsetzen kann.“¹⁰⁷⁹

Deutlich wird, dass erst das Nachdenken über Macht und ein Bewusstsein der eigenen Möglichkeiten und der eigenen Macht einen verantwortlichen Umgang mit Macht ermöglicht. Letztlich muss sich das Verständnis von Macht in einem christlichen Jugendverband am Evangelium ausrichten und von dort her neue Maßstäbe entwickeln. Papst Benedikt beschreibt auf dem Weltjugentag in Köln dieses neue Verständnis von Macht: „Sie mussten ihren Begriff von Macht, von Gott und vom Menschen ändern und darin sich selbst ändern. Sie sahen nun: Macht Gottes ist anders als die Macht der Mächtigen der Welt. Die Art wie Gott wirkt ist anders, als wir uns ausdenken und ihm gerne vorschreiben möchten... Er stellt der lauten auftrumpfenden Macht dieser Welt die wehrlose Macht der Liebe gegenüber, die am Kreuz – und dann in der Geschichte immer wieder – unterliegt und doch das Neue, das Göttliche ist, das nun dem Unrecht entgegentritt und Gottes Reich heraufführt. Gott ist anders – das erkennen sie nun. Und das bedeutet, dass sie nun selbst anders werden, Gottes Art erlernen müssen.“¹⁰⁸⁰ Diese Aussage kann aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass gerade im kirchlichen Bereich Macht für Frauen ein schwieriges Thema ist. Nur den Frauen wird in vielen Bildern und Texten immer noch die dienende Rolle empfohlen wird bzw. als die der weiblichen Berufung entsprechende dargestellt wird. Werden die Aussagen des Evangeliums ernst genommen gelten sie aber für beide Geschlechter.

1.4.7. Macht, Verantwortung und Kritikfähigkeit

Ein verantwortlicher Umgang mit Macht wird immer wieder als wichtiges Ziel genannt. Die italienische Philosophin Buttarelli sieht bei Frauen die Gefahr, dass sie sich in Ermangelung von Erfahrungen mit Macht den Machtpositionen „ohne eigenen Maßstab (näher), der sie davor bewahren könnte, Maßstäbe zu übernehmen, die beispielsweise von Männern, die ja viel mehr Erfahrung mit Macht haben, erdacht und gestaltet wurden“¹⁰⁸¹. Eine weitere Gefahr kann sein, dass das eigene Bedürfnis nach Anerkennung und Beziehung zum unkritischen Umgang mit den Mitgliedern führt, die den jeweiligen Inhalten nicht immer dienlich ist. Beiden Gefahren kann nur durch ständige Selbstreflexion und kritischer Überprüfung der eigenen Maßstäbe und des eigenen Handelns begegnet werden, denn „persönliche Verantwortung... resultiert aus der *eigenen* Entscheidung, der *eigenen* Antwort, nicht der Berufung auf eine höhere Instanz.“¹⁰⁸² In den Interviews wird deutlich, dass diese Gefahren den Frauen bewusst sind. Im bewussten Umgang mit Macht und in der Erziehung der Mitglieder zur eigenen Meinungsbildung und zu Kritikfähigkeit sehen mehrere Frauen die Gefahr gebannt, Macht zu missbrauchen. Mehrere betonen wie wichtig ihnen ein verantwortlicher Umgang mit Macht und die kontinuierliche Überprüfung des eigenen Handelns waren, um sicher zu gehen, dass der eigene Umgang mit Macht noch den eigenen Werten entspricht. Im Projekt „Lustvoll im Amt“ wurde der in vielen kirchlichen Bereichen sehr verdeckter

den Männern » oder in Bezug auf biblische Frauen un(d)endlich leben mit tanzenden Frauen und den Namen Martha, Batseba, Anna, Magdalena, Lilit, Ruth, Rahel. Ein weiteres Plakat lädt zur Gestaltung ein « frau (man durchgestrichen) muss die Dinge so sehen wie sie sind – aber frau muss sie nicht so lassen ! »

¹⁰⁷⁹ 70W8090P9297P9397PL9701PBLP05S103-111

¹⁰⁸⁰ Papst Benedikt XVI: Predigt bei der Vigil mit den Jugendlichen auf dem Marienfeld 20. August 2005, in: Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 169, S.79f

¹⁰⁸¹ Buttarelli, Annarosa : Autorität hervorbringen, Macht abbauen, in : Diotima : Jenseits der Gleichheit, Königstein 1999, S.

126

¹⁰⁸² Sprenger, Reinhard K.: Das Prinzip Selbstverantwortung. Wege zur Motivation, Frankfurt / New York 1995, S.132

Umgang mit Macht als sehr belastend erlebt, da die verfolgten Ziele nur sehr schwer greifbar sind. Eine Anpassung an das „System“ im Jugendverband wie es vorgefunden wird, lehnen die meisten Frauen ab. Sie haben den Anspruch das „System“ nach eigenen Vorstellungen verantwortlich mitzugestalten.

„Klar war... durch so ein Amt bekommt man Macht verliehen. Und man muss halt dann verantwortlich mit der Macht umgehen. Aber... Macht bewirkt halt auch, dass man negativ dann damit umgeht und wie gesagt, da bin ich einmal über mich selber erschrocken. Das... war im Verhältnis zum Gesamtverband wo wir... wie gesagt aus unserer Sicht aus sehr... erfolgreich gehandelt haben, aber wo ich mir gedacht habe jetzt agierst du genauso wie die, sozusagen, ja...“¹⁰⁸³

„... also es (Anm.: Macht) ist schon auch negativ besetzt... aber ich würde mal sagen, es ist... also es ist ganz zweischneidig. Also wir hatten auf der letzten Gruppenleiterschulung... Autorität und Macht und Verantwortung so, diesen Themenkomplex haben wir uns mal genommen, und zum einen wird autoritär und Autorität dann ja irgendwie zusammengeworfen, was eigentlich gar nichts miteinander zu tun hat... und da haben wir es dann eigentlich halt so aufgegriffen, dass man natürlich die Macht hat zum Beispiel als Leitung, welche Themen nehme ich überhaupt und was versuche ich meinen Teilnehmern irgendwie nahe zu bringen und darum habe ich eine gewisse Macht und muss um diese Macht wissen, um sie auch nicht zum Einen auszunutzen oder auch nicht... manipulativ gegenüber meinen Teilnehmern zu werden... und auf der anderen Seite ist es auch so... wenn ich Gruppenmitglieder in der Gruppenstunde habe... die sind 5., 6. Klasse... dann habe ich auch die Möglichkeit, denen irgendwelche bestimmten Bildungsangebote zu machen... wo die auch ganz viel lernen können, wo also ich mir als (Name des Verbandes)lerin und ich als (eigener Name)... mir denke, das ist ganz schön sinnvoll, dass sie mal so was lernen... Wo sie auch ganz viel ...einfach andere Dinge mitnehmen können, die sie... so in Schule vielleicht nicht lernen und vielleicht auch nicht zu Hause...und vielleicht auch lernen kritisch meine Machtposition am Ende zu hinterfragen so ungefähr... und ja so sehe ich vielleicht... Macht.“¹⁰⁸⁴

Die Risiken des Machtmissbrauchs und der Manipulation sind klar im Bewusstsein. Die Angst Macht zu missbrauchen ist groß und führt zu einem reflektierten vorsichtigen Agieren. Auch die vorhandenen Strukturen, in denen bestimmte Handlungsweisen üblich sind, werden thematisiert, da die Angst besteht, sich absorbieren und verändern zu lassen und die eigenen Werte aufzugeben.

„Ich hoffe, dass das dann genug ist, also. Aber... manchmal denke ich mir gerade weil ich immer so Angst drum hab, dass irgendwie, das ich mich überschätz' oder so, dass ich's halt gerade deswegen auch... wirklich merke, vielleicht manchmal zu früh wieder zurückziehe und sage: o. k. kann ich nicht. Aber immer versuche besonders reflektiert zu sein und auch mal zu gucken...“¹⁰⁸⁵

„Und.. da steckt halt auch ... also das darf ich wahrscheinlich jetzt nicht sagen, da steckt halt auch ziemlich viel Geld dahinter und...da stecken viele Machtstrukturen dahinter. Und ich habe gemerkt, dass ich von den Machtstrukturen irgendwie absorbiert werde und dass man dann selber plötzlich genau in dem System handelt. Und da, das war dann, also wir haben dann zwar... erfolgreich in dem... innerhalb dieses System gehandelt, ich war dann im (Gremium auf Diözesanebene) und... habe gemerkt, da lass ich mich viel zu sehr reinziehen und ich verändere mich selber, also das was ich da...nicht wollte, zu dem Zeitpunkt, beziehungsweise ich wollte mich schon verändern, aber nicht in die Richtung... verändern, ja.“¹⁰⁸⁶

Abschließend lässt sich sagen, dass alle interviewten Frauen sehr reflektiert und vorsichtig, manchmal sogar ängstlich mit Macht umgegangen sind. Dass Frauen Macht beanspruchen oder haben ist weder kirchlich noch gesellschaftlich eine Selbstverständlichkeit. Die Leitungsebene der Jugendverbände ist ein gutes Übungsfeld für den Umgang mit Macht. Es bedarf aber noch weiterer Felder in anderen Bereichen (z.B. Beruf, Politik...), damit Frauen ihre Vorstellungen von Macht umsetzen und weiterentwickeln können.

¹⁰⁸³ 76W9200KF9498KD0104KDA5T05M224-284

¹⁰⁸⁴ 80W9200KS9798KDR9800KDG06A403-1011

¹⁰⁸⁵ 77W9597K9800KD0104KBG05M1030-1052

¹⁰⁸⁶ 76W9200KF9498KD0104KDA5T05M45-60

1.5. Spiritualität als Inspiration und Unterstützung für Leitungen

Aszländer / Grün geben in ihrem Buch „spirituell führen“ eine sehr passende Definition von Spiritualität, die ich voranstellen will: „...Spiritualität ist mehr Leben. Spiritualität in der Führung ist damit ein Führen mit Blick auf das größere Ganze: auf das soziale Umfeld, die Gesellschaft und auf Natur und Schöpfung. Sie übersteigt die Ich-Bezogenheit, wie sie in einseitigem Machtstreben oder in vorrangigem Gewinndenken sichtbar wird. Führung ist in dem Maße spirituell, wie sie Leben weckt – in den Geführten genauso wie im Führer selbst.“¹⁰⁸⁷

Alle Verbände haben ihre eigenen Gründungsideale und spirituellen Wurzeln sowie eigene Formen diese auszugestalten. Allen gemeinsam sind vier wichtige Dimensionen der Spiritualität: die eigene Gottesbeziehung und das eigene Leben und Handeln, die Gemeinschaft des Verbandes und der Kirche, sowie die Mitgestaltung der Gesellschaft und Welt. Zusätzlich gibt es im Bereich der Kirche eine Fülle von Formen der Spiritualität. Allen gemeinsam ist, dass sie einerseits Ausdruck des eigenen Lebens und Glaubens sind, andererseits auf die Mysteriendimension des Heilsgeschehens verweisen.¹⁰⁸⁸ Da Ehrenamtliche im kirchlichen Bereich nicht nur MitarbeiterInnen für bestimmte Aufgaben, sondern auch MitarbeiterInnen Gottes am Aufbau des Reiches Gottes sind, kann Spiritualität diese Berufung fördern und unterstützen. Für Frauen muss deshalb immer wieder gefragt werden, welche Bilder und Formen von Spiritualität wachstums- und berufungsfördernd und welche erniedrigend oder hinderlich sind. Die Motivation der Einzelnen zu ehrenamtlichem Engagement kommt gerade im kirchlichen Bereich nicht nur aus dem Wunsch für sich selbst einen Gewinn zu erhalten, sondern ist auch getragen vom Wunsch dem eigenen Glauben näher zu kommen und sich selbst im Glauben zu vertiefen. Darüber hinaus kann die spirituelle Praxis auch in schwierigen Situationen stärkend wirken und die Engagierten mit den Wurzeln des eigenen Glaubens verbinden. Deshalb müssen Formen der Spiritualität gepflegt werden, die diesen Anliegen Rechnung tragen.

1.5.1. Empowerment für Frausein, Gottesbeziehung und eigene Berufung

Frauen waren und sind teilweise heute noch in der Spiritualität mit Bildern konfrontiert, die Frausein im Marienbild einseitig auf Jungfräulichkeit oder Mütterlichkeit reduziert oder im Eva-Bild dämonisiert haben. Durch den Dualismus: Mann / Frau, Verstand / Körper, wurden Frauen und Körper untergeordnet und der Führung des Mannes unterstellt (vgl. II 3.1.1. und 3.1.2.). Wichtig ist es den Dualismus, der gleichermaßen Männer und Frauen beschädigt, zu überwinden und neue Ansätze entwickeln, die ganzheitlich sind. Eine unterstützende Spiritualität muss deshalb diese tradierten Vorstellungen auf dem Hintergrund einer neuen Schöpfungstheologie und der Praxis Jesu überprüfen. Einige hilfreiche Ansätze sollen hier kurz dargestellt werden.

Angenommensein als Frau

Um sich selbst als Frau annehmen zu können ist im gesellschaftlichen Bereich die Erfahrung der Grundannahme durch die eigenen Eltern und das soziale Umfeld und in der Spiritualität die Annahme durch Gott und die christliche Gemeinschaft wichtig. Elisabeth Moltmann-Wendel hat eine Schöpfungstheologie entwickelt, die es Frauen ermöglicht, sich von Gott her als ganz, befreit und geliebt zu erfahren und sie in den Schlagworten „Ich bin gut - ich bin ganz - ich bin schön“¹⁰⁸⁹ zusammengefasst. Moltmann-Wendel möchte der negativen Eigensicht vieler Frauen, die nur die eigenen Fehler sieht - und teilweise von einer feministischen Theologie noch verstärkt wird, die Frauen als Opfer patriarchaler Strukturen und im Selbstbewusstsein deformiert versteht - einen neuen Ansatz der Rechtfertigungslehre

¹⁰⁸⁷ Aszländer, Friedrich / Grün, Anselm : Spirituell führen, Münsterschwarzach 2006, S.140

¹⁰⁸⁸ Neufeld Karl-Heinz : Spiritualität, in : Beinert, W. : Lexikon der katholischen Dogmatik, Freiburg / Basel / Wien 1991, S. 477

¹⁰⁸⁹ Moltmann-Wendel, E. : Wer die Erde nicht berührt kann den Himmel nicht erreichen, Zürich / Düsseldorf 1997, S. 178 -185

entgegenzusetzen. Moltmann-Wendel knüpft mit diesem Ansatz an den Forschungen der amerikanischen Psychologin Nancy Friday an. Friday hat gezeigt, „dass Frauen tief verinnerlichte Moralvorstellungen von Gutsein haben: immer selbstlos, nächstenliebend, geduldig, aufopferungsvoll“¹⁰⁹⁰. Diese hoch gesteckten moralischen Ziele müssen zum Scheitern führen und lassen bei Frauen oft das Gefühl entstehen, nie gut genug gewesen zu sein. Auch in den biographischen Interviews zeigt sich eine Tendenz in diese Richtung (III.3.3.3.1), denn mehrere Frauen legen an sich selbst sehr hohe Maßstäbe an und gehen, um den selbst gesteckten Ansprüchen zu genügen, sehr häufig über die eigenen Grenzen. Moltmann-Wendel sieht in der göttlichen „Zusage und Annahme, gut, ganz und schön zu sein (eine Möglichkeit) diesen Teufelskreis der Selbstauflösung (zu) stoppen und ein Lebensgefühl zu schaffen, (um) in einem solchen Lebensraum Gottes sich selbst gut zu sein.“¹⁰⁹¹ Dieses Lebensgefühl kann durch das Angenommensein der Einzelnen in der Gemeinschaft erfahrbar werden.

*„Die KLJB war ausschlaggebend dafür, dass ich als junger Mensch begriffen habe, dass es o.k. ist, wenn man so ist, wie man ist.“*¹⁰⁹²

Diese Selbstannahme ermöglicht dann, dass die Einzelnen wiederum zur Annahme der Anderen im WIR beitragen können. In der Schöpfungsgeschichte (Gen 1,26) werden die Menschen als „Bild Gottes“ erschaffen, als „männlich und weiblich“. Es ist deshalb nicht richtig Frauen als „Gottes zweite Garnitur“¹⁰⁹³ zu sehen, denn Frauen haben genau wie Männer Anteil am Göttlichen und sind Teil von Gottes guter Schöpfung. Besonders plastisch drückt sich diese Theologie im von Moltmann-Wendel überlieferten Satz einer jungen Frau aus einem amerikanischen schwarzen Ghetto aus: „I am me and I am good, because God don't make a junk! *übersetzt*: Ich bin ich und ich bin gut, weil Gott keinen Mist baut“¹⁰⁹⁴ Eine solche Aussage schließt die Annahme als Frau mit Kopf und Körper, Gefühlen und Verstand ein und macht deutlich, dass eine Spiritualität, die Körperlichkeit, Sinnlichkeit und Sexualität außen vor lässt, immer nur einen Teil des Menschseins ausdrückt und erreicht. Wichtig ist, dass Mädchen und junge Frauen in der Jugendarbeit immer wieder die Erfahrung des Angenommenseins machen können. Andrea Schulenburg fordert deshalb, dass dieser „entsexualisierten Spiritualität“¹⁰⁹⁵ entgegengewirkt werden muss, damit auch körperliche Erfahrungen von Frauen wie z.B. Schwangerschaft, Fehlgeburt, Menopause oder Bedrohung durch sexuelle Gewalt... in der Spiritualität ihren Platz finden. Sie regt die Suche nach ganzheitlichen Formen der Spiritualität an, die unsere innersten Gefühle erreichen und eine vertiefte Erfahrung ermöglichen.¹⁰⁹⁶ Auch der jesuanische Umgang mit Frauen und seine Weisung (z.B. Mk 10,29f) sowie paulinische Aussagen zur Gleichheit von Männern und Frauen (z.B. Gal 3,28) betonen, Frauen sind „Gotteskinder, Gottes Töchter... Gottes Partnerinnen, zur Mitarbeit mit ihm an dieser Welt aufgerufen...“¹⁰⁹⁷ Die in den letzten Jahren in der theologischen Forschung neu begonnene Entdeckung von Frauengestalten und verschütteten Frauentraditionen, wie z.B. der Beginnenbewegung des Mittelalters, der Mystikerinnen wie z.B. Teresa von Avila, Hildegard von Bingen, Gertrud von Helfta, hilft Frauen sich mit weiblichen geschichtlichen Wurzeln zu verbinden und eine neue geschichtliche, christliche Identität und ein neues Selbstbewusstsein zu entwickeln. Diese spirituelle Ansätze sind für Leitende

¹⁰⁹⁰ Ebd. S. 180

¹⁰⁹¹ Ebd. S. 180

¹⁰⁹² Anonyme Aussage einer Jugendlichen auf der Wandzeitung des BDKJ, zit.n. Den Himmel erden. Spiritualität und Werte in der Jugendverbandsarbeit, BDKJ Diözese Augsburg (Hg) 2000, S.53

¹⁰⁹³ Schulenburg, Andrea : Feministische Spiritualität – Exodus in eine befreiende Kirche, Stuttgart-Berlin-Köln 1993, S.48ff

¹⁰⁹⁴ Moltmann-Wendel : Wer die Erde berührt kann den Himmel erreichen, S. 183

¹⁰⁹⁵ Schulenburg : Feministische Spiritualität, 1993, S. 56-59

¹⁰⁹⁶ Ebd. S. 86-92

¹⁰⁹⁷ Moltmann-Wendel, E. : Das Land wo Milch und Honig fließt. Perspektiven feministischer Theologie, Gütersloh 1985, S. 79

deshalb so wichtig, denn so „wie ich mit mir selbst umgehe, gehe ich mit anderen um... wie ich mich selbst führe, so führe ich andere.“¹⁰⁹⁸

Frauen als Gottesentdeckerinnen

In der jüdischen Theologie wird stark das biblische Bilderverbot betont (Dtn 5,6-9). Demgegenüber ist die christliche Theologie - und vor allem die Kunst - nie vor Bildern zurückgeschreckt. Frauen haben oft das Problem, dass viele Gottesbilder einem männlichen Erfahrungsraum entstammen. In Lieder und Gebeten wimmelt es z.B. von allwissenden, allmächtigen, zornigen Herren, Herrschern, Richtern, Rettern, Königen, Siegern. Für das Leitungshandeln von Frauen lassen sich aus diesen Bildern wenige Impulse entnehmen, denn sie bieten Frauen wenig Möglichkeit sich anzuvertrauen oder zu identifizieren, manchmal erschweren sie sogar den Zugang zu Gott. Um diesen Erfahrungen entgegenzuwirken fordert die Philosophin Luce Irigaray einen Gott für das weibliche Geschlecht und begründet diese Forderung mit der Notwendigkeit dem grenzenlosen Aufgehen im Raum, das zu keiner Form gelangt, einen Horizont für das Werden der Frauen entgegen zu setzen. Der Raum, den Irigaray gewinnen will, lädt Frauen zur Selbsttranszendenz ohne Entwurzelung oder Entfremdung von sich selber ein.¹⁰⁹⁹ Ob der Horizont einer weiblich konotierten Gottesvorstellung allein ausreicht, muss angefragt werden, wichtig sind sicher auch die Inhalte, die mit diesem Gottesbild verbunden werden. Frauen sind deshalb aufgefordert sich auf die Gottessuche zu machen und „Gott“ für sich neu zu entdecken und die geschichtlich tradierten Bilder auf dem Hintergrund eines Gottes mit Namen JHWH¹¹⁰⁰ - der Name selbst steht schon für Dynamik - kritisch anzufragen. Diese Gottessuche kann einerseits eine Chance bieten um die eigenen Alltagserfahrungen mit „Gott“ in Verbindung zu bringen, sie muss aber auch offen sein für Gott als „Ganz Anderes“ und „Gegenüber“, der/die eine prophetische Kritik am eigenen Leben und der eigenen Praxis beinhaltet. Rahner spricht von der „unbegreiflich hohen Kunst einer echten Mystagogie in die Erfahrung Gottes“¹¹⁰¹, die wieder neu erlernt und gesucht werden muss, in Offenheit für die Unbegreiflichkeit Gottes, die in seine letzte Freiheit hineinführt. Die biblischen Gottesbilder können in ihrer Unterschiedlichkeit eine Ahnung von der Vielfalt des Göttlichen vermitteln, die nicht auf männliche Bilder beschränkt sind. In einigen biblischen Texten wird sogar ausdrücklich ein Unterschied zwischen dem Göttlichen und dem Männlichen thematisiert (z.B. Hos 11,11 „ich bin Gott und nicht Mann“). Vielfältigere Bilder ermöglichen Frauen und Männern eine größere Fülle an Zugängen zum Göttlichen sowie Anknüpfungs- und Identifikationsmöglichkeiten mit ihren jeweiligen Alltagserfahrungen. Gottesbilder, die Frauen die Erfahrung vermitteln, dass das „Heilige“ nicht ganz anders ist als sie selbst, ermöglichen ihnen ihre Erfahrungen – auch die Erfahrungen als Leitende - als Offenbarung göttlicher Qualitäten und Handlungen zu sehen.¹¹⁰² Solche Erfahrungen werden z.B. eröffnet durch das Bild der „Frau Weisheit“, die berät und die Geschicke mit lenkt; der „Shekinah (Gegenwart Gottes)“, die mit Israel in Exil geht; Gott die Israel an ihren Brüsten nährt (Hos 11,4) und wie eine Henne ihre Küken hütet oder das Verlorene wie eine Frau ihre Drachmen sucht. Besonders die Person Jesu und sein Umgang mit Menschen ist für viele Frauen immer noch ein gutes Beispiel für „erfülltes“ Leben, ermöglicht einen neuen Zugang zu Gott. Die Auseinandersetzung mit der Person Jesu kann so auch für das eigene Leben wichtige Impulse geben und neue Möglichkeiten eröffnen.

„Also diese .. das... ich denk dass Jesu zum Beispiel unglaublich differenziert war und ganz viele Gleichzeitigkeiten wahrgenommen hat ohne... extrem zu spalten, also das der das eigentlich... geschafft hat oder gelebt hat

¹⁰⁹⁸ Aszländer, Friedrich / Grün, Anselm: Spirituell führen, Münsterschwarzach 2006, S.24

¹⁰⁹⁹ Vgl. Luce Irigaray: Göttliche Frauen, in : Genealogie der Geschlechter, Freiburg i.Br. 1989, S.112

¹¹⁰⁰ JHWH : « ich bin ich bin da » oder « ich bin der, der ich sein werde » oder « ich bin der / die mich jeweils wieder neu Erweisende »

¹¹⁰¹ Rahner, Karl: Strukturwandel der Kirche als Aufgabe und Chance,..... S.93

¹¹⁰² Vgl. Conn, J.W. : Womens spirituality, in : Schulenburg : Feministische Spiritualität, 1993, S.50

in so einer kurzen Zeit, das finde ich schon sehr beeindruckend. Also dass er irgendwie... so eine Menschenliebe,... verwirklicht hat oder zumindest, ja ich denke, dass es ihn gegeben hat... und dass... er das irgendwie probiert hat und... dass er auch verzweifelt war, aber irgendwie weiter gemacht hat und dran geblieben ist, sag ich mal so... Das ist für mich schon sehr beeindruckend... und dass er eigentlich ein sehr, dass er ein Mann war, der... ganz verschiedene Facetten gehabt hat... ich denke so wie ich sehe, dass... (er) ein sehr sensibler Mann war und ein zorniger und ein irgendwie ein frecher und ein... Ja und Gott ist für mich einfach... wird immer mehr was Gewährendes, also es ist immer weniger strafend sondern immer mehr gewährend... und unglaublich weit, und das finde ich schon was sehr... das hilft mir.“ U: Bist du eher so mit einem strafenden Gottesbild aufgewachsen? „Also ich kann dies, ich kann's mal so psychologisch sagen, dass ich... auf jeden Fall eine sehr starke... so eine starke Über-Ich-Orientierung erlebt habe. Und das ist auch natürlich vermischt gewesen mit Normen, mit Glauben, mit... oder was man halt darf und was man nicht darf und... wenn man da wieder stört... dem nicht entspricht, was dann passiert oder dass man dann halt... ausgestoßen wird im Endeffekt. Und das finde ich schon eine sehr brutale... Andeutung... das hat nie jemand wirklich gefragt, aber...“¹¹⁰³

Um mehr Lebendigkeit zu erlangen müssen sich Frauen oft erst aus einer moralisierenden normierenden Form von Religion befreien, um sich dann auf einen eigenen Glaubensweg und Beziehungsweg mit Christus machen zu können. Eine größere Differenziertheit der Gottes- und Christusbilder kann unterschiedliche und neue Zugänge ermöglichen. Da Gotteserfahrungen, Selbsterfahrungen, Gemeinschaftserfahrungen und Welterfahrungen gegenseitig aufeinander einwirken, können Gottesbilder, die die weite, suchende, begleitende, nährenden, weisheitsspendende, barmherzige Seite Gottes betonen auch diese Seite in den Menschen unterstützen und fördern und so zur Stärkung beitragen. Auch die inneren Bilder die Frauen für ihr Leitungshandeln haben, können so erweitert und inspiriert werden.

Der eigenen Sehnsucht folgen und die eigene Berufung entdecken

Im Projekt „Lustvoll im Amt“ und in den biographischen Interviews wurde immer wieder deutlich, dass die Motivation, ein Amt zu übernehmen, oft verbunden ist, mit der eigenen inneren Suche nach „Mehr“ und einer unbestimmten oder klaren Sehnsucht etwas Positives in der Welt bewirken zu wollen. „Wir dürfen getrost bei Getauften und Ungetauften annehmen, dass in jedem Menschen Gott schon längst am Werk ist, als innerste Sehnsucht nach dem ganzen, dem heilen Leben, nach dem Frieden, nach entgrenzter Freiheit, nach letzter Geborgenheit.“¹¹⁰⁴ Diese, von Gott kommenden Sehnsüchte können, wenn wir ihnen nachgehen, unser Leben reicher und erfüllter machen. Allerdings gibt es auch andere Sehnsüchte, die uns ins Leere führen können. Es ist deshalb eine wichtige Aufgabe der Spiritualität zur Unterscheidung der Geister beizutragen und die eigenen Motive, Gefühle und Ideale immer wieder zu überprüfen und zu unterscheiden, ob diese auf dem Weg zu Leben und in der Nachfolge Jesu förderlich sind.¹¹⁰⁵ Der eigenen Sehnsucht zu folgen bedeutet auch, sich selbst mit den eigenen Stärken und Schwächen immer klarer zu sehen und anzunehmen; dies ist dann umso mehr möglich, wenn das Vertrauen des Angenommenseins durch Gott da ist (vgl. IV.2.3.1.1.) Nur wenn die Einzelnen wirklich echt und lebendig sind und nicht nur die Erwartungen anderer erfüllen, vorgefertigte Rollen übernehmen oder sich hinter Masken verstecken, können sie Zugang zu ihrer ureigenen Originalität finden. Alle Arbeitskreise zu Spiritualität in den verschiedenen Mitgliedsverbänden des BDKJ Augsburg haben immer wieder das Prozesshafte der Spiritualität betont und sich Wegbegleitung bei den eigenen Lebensbewegungen gewünscht (vgl. II 3.2.4.). Die Mentorinnen im Projekt „Lustvoll im Amt“ sahen es als ihr Haupt-

¹¹⁰³ 68W8386K08691KD9600BPG05E1118.1140

¹¹⁰⁴ Zulehner Paul im Gespräch mit Karl Rahner: Denn du kommst unserem Tun mit deiner Gnade zuvor, Stuttgart 2002, S.74 ; Vgl. auch Zulehner, Paul : Pastoraltheologie, Bd.2, 1995, S. 82 u. S.173. Dort sieht Zulehner in den verschiedenen Formen der Sehnsucht (Sehnsucht nach Sinn, nach Gemeinschaft und Gerechtigkeit) Anknüpfungspunkte für die christlichen Gemeinden. Der Sehnsucht nach Sinn entspricht seines Erachtens die biblische Berufung der Gemeinden, mystisch zu sein.

¹¹⁰⁵ Vgl. Hartmann, Joachim : Der inneren Sehnsucht folgen. Zur Spiritualität der Jugendverbände der Gemeinschaft Christlichen Lebens (J-GCL), in : Den Himmel erden. Spiritualität und Werte in der Jugendverbandsarbeit, BDKJ Diözese Augsburg (Hg) 2000, S. 25 ; Lampert, Willi : « Wie eine Waage in der Mitte ». Ignatianische Perspektiven in der geistlichen Begleitung, In : « Da kam Jesus hinzu... » (Lk24,15), in : Arbeitshilfen der Deutschen Bischofskonferenz Nr. 158, S.127

anliegen an, die begleiteten Mentées auf diesem Weg - das Eigene zu suchen - zu unterstützen und waren in diesem Sinne auch „spirituelle Wegbegleiterinnen“. Die Spiritualität kann bei der Suche nach dem je „Eigenen“ eine Hilfe sein, wenn sie Räume eröffnet, die das Hören auf die eigene innere Stimme ermöglichen, wenn sie im Handeln und Leben Jesu oder der Heiligen, Kriterien anbietet um die eigenen Wege und Anliegen zu überprüfen und wenn sie im Vollzug verschiedenster liturgischer Formen die Einzelnen Kraft schöpfen lässt.

Im Rückgriff auf die Bibel leuchten die unterschiedlichsten Frauen auf, die ihrer je eigenen Sehnsucht folgen und eine Beziehungsgeschichte mit Jesus erleben. Sie erahnen etwas vom Geheimnis Gottes in ihrem Leben, denn sie werden im Innersten erkannt und in der Begegnung mit Jesus zutiefst berührt, ermutigt und geheilt. So werden z.B. das sich Aufrichten aus der Verkrümmung (Lk 13,10-17), das Zurückkommen ins Leben (Mk 5,21-43) als Auferstehungserfahrungen beschrieben. Von Frauen, die Jesus nachfolgen, berichtet der Evangelist Lukas, dass sie von Krankheiten und Dämonen geheilt wurden (Lk 8,1-3). Gerade diese Frauen begleiten Jesus, wie z.B. Maria aus Magdala, von Galiläa nach Jerusalem bis in den Tod. Maria von Magdala wird die erste Zeugin der Auferstehung und aufgefordert, das Erfahrene zu verkündigen, so wird sie zur Apostelin der Apostel (Joh 20,17f). Nur Menschen, die selbst Erfahrungen gemacht haben, können und müssen diese weitergeben. „Wer Christus entdeckt, muss andere zu ihm führen. Eine große Freude kann man nicht für sich behalten. Man muss sie weitergeben“¹¹⁰⁶ sagt Papst Benedikt XVI auf dem Weltjugendtag in Köln 2005. Er empfiehlt den Jugendlichen gegen die Gottvergessenheit der heutigen Zeit Christus selbst besser kennen zu lernen, um so andere besser führen zu können und ihnen zu helfen Christus zu entdecken.¹¹⁰⁷ Nur Menschen, die selbst „Erfahrene“ sind, also „im Geheimnis Gottes daheim sind“¹¹⁰⁸ können anderen Erfahrungen ermöglichen und werden zu Zeugen. Die biographischen Interviews haben gezeigt, dass mehrere Frauen deshalb ein Leitungsamt übernommen haben „um die guten eigenen Erfahrungen weiter zugeben“ (III 3.2.3.4.) und so anderen ähnliche Erfahrungen zu ermöglichen. Uli Heißerer beschreibt es sogar als eine wichtige Aufgabe der Leiterinnen und Leiter, die eigenen Erfahrungen weiterzugeben und die eigene Sehnsucht zu thematisieren:

„Jeder Mensch besitzt eine Sehnsucht nach etwas Höherem, die das eigene Leben übersteigt. Deshalb hat auch jeder und jede von uns die Befähigung – und als Leiterinnen und Leiter haben wir sogar die Aufgabe – unsere Sehnsucht zu beschreiben und gemeinsam mit anderen unseren Glauben zu leben. Wir streben (als Pfadfinder) nach der Ausübung des Christentums im alltäglichen Leben und Handeln und nicht nur nach dem Bekenntnis seiner Theologie an Sonntagen‘ (Baden-Powell). In diesem Sinne sind wir Gruppenleiterinnen und Gruppenleiter ‚Mitspieler in Gottes Mannschaft‘ (Baden-Powell). Spiritualität ist für uns die innere Grundhaltung, aus der wir leben: eine Grundhaltung, die vom Geist Gottes geprägt wird – lebensbejahend und lebensschützend.“¹¹⁰⁹

Die innere Haltung bleibt nicht nur im Privaten stehen, sondern will auch Gemeinschaft und Gesellschaft gestalten und umgestalten.

1.5.2. Kraftquelle für Wegbegleitung, Gemeinschaft und kulturelle Inkarnation

Da im Jugendverband nicht nur der Blick auf die Einzelnen gerichtet wird, sondern die Gemeinschaft eine wichtige Rolle spielt, gibt es vielfältige spirituelle Formen, die „gemeindebildend“ sind.

¹¹⁰⁶ Papst Benedikt XVI: Predigt bei der Eucharistiefeier zum Abschluss des XX. Weltjugendtages 2005 auf dem Marienfeld am 21. August 2005, in: Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 169, S.88

¹¹⁰⁷ Ebd. S. 89

¹¹⁰⁸ Vgl. Zulehner, Paul : Pastoraltheologie, Bd.2, 1995, S. 85

¹¹⁰⁹ Heißerer, Uli: Pfadfinderische Spiritualität – eine Annäherung, in: Den Himmel erden. Spiritualität und Werte in der Jugendverbandsarbeit, BDKJ Diözese Augsburg (Hg) 2000, S.21

Gemeinschaft und „Zwischenräume“

Sowohl im Projekt „Lustvoll im Amt“ als auch in den biographischen Interviews wurde deutlich, dass die Gemeinschaft in der jeweiligen Gruppe, der Austausch und die gegenseitige Unterstützung sehr wichtig waren. Auch die Sehnsucht Formen der Spiritualität nicht nur individuell sondern in Gemeinschaft zu pflegen wurde deutlich. Der „Zwischenraum“¹¹¹⁰ wird - im sich einander Mitteilen - zum Raum des gemeinsamen „schöpferischen Prozesses“¹¹¹¹ und so auch zum spirituellen Raum, denn er ermöglicht Entwicklung der Einzelnen und der Gruppe zu einem „Mehr an Leben“. In der Spiritualität kommt diese innere Verbundenheit besonders zum Ausdruck. Sie ist einerseits ein geschützter Raum, in dem die Hierarchien des Alltags außer Kraft gesetzt, aus dem spirituellen Tun neue Kraft geschöpft und neue Inspiration gewonnen und eigene Ansätze gelebt werden können. Andererseits können in dieser Gemeinschaft und in der Rückbindung der Gemeinschaft an die größere Gemeinschaft des Volkes Gottes auch Visionen entstehen, die sich in der konkreten Arbeit auswirken. Spiritualität in der Gemeinschaft steht im Spannungsfeld von Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft und somit auch von Tradition und Innovation. „Die Würde des Ortes hängt eng mit der Würdigung der konkreten, oft verschütteten und trivialisierten Lebens-, Denk- und Arbeitsorte unserer Vorfahrinnen und Mitreisenden zusammen.“¹¹¹² Damit Frauen die Spiritualität in der Gemeinschaft als Kraftort erfahren können, ist es wichtig die entfremdenden und befreienden Traditionen aufzudecken und zu überprüfen sowie eigene Ansätze für frauengemäße Spiritualität zu entwickeln und in geschütztem Rahmen zu erproben und weiterzuentwickeln. Frauen dürfen die Deutungen ihres Lebens, ihres Glaubens und die Vorstellungen von Kirche nicht nur den Männern überlassen, sondern müssen ihre eigenen Vorstellungen entwickeln und in Glaubensgespräche und Diskussionen einbringen.

Lange Zeit waren Frauen von einer „Leben-für-andere-Spiritualität“¹¹¹³ geprägt. Sie ordneten sich in der Gemeinschaft selbstlos unter, gingen im Dienst für die anderen auf und nahmen die eigenen Bedürfnisse nicht mehr wahr. Das ständige „Sorgen um...“, die Schuldgefühle nie genug zu geben und eine Moral der übermäßigen Vorsicht und Rücksichtnahme („Versteh mich bitte nicht falsch“) erzeugten eine Scheinharmonie. Oft lauerten unter der Oberfläche die verdrängten eigenen Wünsche und erzeugten im gegenseitigen Umgang Neid und Misstrauen oder die Konkurrenz um die Anerkennung der anderen, oft der Priester. Um diesen krankmachenden Formen von Spiritualität zu begegnen muss der Exoduscharakter der Spiritualität betont werden, der Frauen aus eigener und fremder „Sklaverei“ aufbrechen lässt. Wichtig ist es in diesem Zusammenhang das ständige „Mitdenken der Bedürfnisse anderer“ aufzugeben und die eigene Existenzberechtigung nicht nur von nützlichen Aktivitäten oder der eigenen Unentbehrlichkeit abhängig zu machen. Frauen müssen lernen, dass zur Nächstenliebe immer auch die Selbstliebe gehören muss und darf. „Ganzheit“ besteht für Moltmann-Wendel vor allem darin „denkend (zu) fühlen und fühlend (zu) denken, sich den eigenen Bedürfnissen bewusst (zu) werden, ohne sich in den Bedürfnissen anderer aufzulösen, und den Bedürfnissen der anderen darin gerecht zu werden.“¹¹¹⁴

Es ist deshalb wichtig, dass Frauen Nein-Sagen, sich abgrenzen und den eigenen Bedürfnissen Raum geben, Freiräume genießen und kämpfen lernen. Freundschaftliche Beziehungen und eine richtig verstandene christliche Gemeinschaft können Raum geben um sich gegenseitig zu ermutigen und kon-

¹¹¹⁰ Hier sowohl zeitlich als begrenzter Raum des Projektes gedacht, als auch räumlich als Ort an dem sich zwischen den Gruppenmitglieder und zwischen der Gruppe und Gott etwas ereignen kann.

¹¹¹¹ Vgl. Schellenbaum, Peter : Nimm deine Couch und geh, S. 119f und Schönke, Meinolf :Psychodrama, in: Formen der Psychotherapie, Fernuniversität Hagen, S.28

¹¹¹² Riedel-Pfäfflin, U.: Die Würde des Ortes wertschätzen - Theologie als Kunst des Raumes, in: Schlangenbrut 66 (1999), S.5

¹¹¹³ Schulenburg, Andrea: feministische Spiritualität – Exodus in eine befreiende Kirche, Stuttgart-Berlin-Köln 1993, S.44ff

¹¹¹⁴ Moltmann-Wendel, E.: Wenn Gott und Körper sich begegnen. Feministische Perspektiven der Leiblichkeit, Gütersloh 1989, S.62

struktive Kritik zu üben und sich den Rücken zu stärken. Solche gemeinschaftlichen Formen können im Leitungsalltag die innere Klarheit und die Handlungs- und Entscheidungskompetenz stärken.

Kulturelle Inkarnation

Die Sinus-Milieustudie U27 machte deutlich, dass die unterschiedlichen Milieus durch ihre je eigenen Bedürfnisse, Rituale sowie die je eigene Ästhetik, Sprache, ihren Zugang und ihre Art der Bildung usw. geprägt sind. Auch im Bereich des Religiösen können deshalb nicht mit denselben Formen und Angeboten alle erreicht werden. Es bedarf vielmehr milieukompetenter Personen und milieuspezifischer Zugangsweisen.¹¹¹⁵ Im religiösen Bereich erscheinen mir die Begriffe „Lebens- und Glaubenskultur“ die Unterschiede treffender auszudrücken als der Milieubegriff, da sie mehr Dynamik und Durchlässigkeit ausdrücken, als der etwas statische Milieubegriff. Die in Bezug auf die alten Milieus entwickelten Impulse können im Bereich der Spiritualität gut auf die neuen „Lebenskulturen“ übertragen werden, wenn die von der Sinus-Milieustudie U27 gemachten Differenzierungen beachtet werden. Mehrere Verbände gehen davon aus, dass am besten Jugendliche, die denselben „lebenskulturellen Hintergrund“ haben, in diesem Feld missionarisch tätig werden können. Der Apostel Paulus beschreibt diesen Weg des sich Hineinbegebens in die „Lebens- und Glaubenskultur“ der Adressaten und das Ernstnehmen der jeweiligen Voraussetzungen und Kommunikationsformen in 1Kor 9,19-22 mit „den Juden bin ich ein Jude geworden, denen die unter dem Gesetz stehen... einer unter dem Gesetz, den Gesetzlosen... sozusagen ein Gesetzloser... den Schwachen... ein Schwacher“. Es bedarf einer kulturellen Inkarnation des christlichen Glaubens in das jeweilige Kultur- und Erfahrungsfeld von Jugendlichen. Diese Inkarnation ist nicht über Programme, sondern nur über Personen möglich, die sich im jeweiligen Feld bewegen und dort eine kontextuelle Vermittlung (z.B. in Bezug auf Sprache, Kommunikations- und Umgangsformen, Ästhetik) leisten können. Die Jugendlichen übernehmen eine apostolische Aufgabe in ihren jeweiligen „lebenskulturellen Bezügen“ und Sozialräumen. So sagt schon der Gründer der katholischen Landjugendbewegung (KLJB) Dr. Emmeran Scharl „Die Apostel der Landjugendlichen sind die Landjugendlichen selbst“¹¹¹⁶. Dieser kulturellen Inkarnation in der Lebenswelt der jeweiligen Jugendlichen muss aber auch die Bereitschaft der Kirche folgen, selbst aus diesen Erfahrungen zu lernen und sich weiterzuentwickeln, also die kulturelle Inkarnation auch umgekehrt zu leisten. Dies ist allerdings nicht ohne eine grundsätzliche Bereitschaft zu eigener Veränderung möglich.¹¹¹⁷ Die Kirche braucht deshalb Kundschafter, die die Erfahrungen wieder einbringen können. Die Pfadfinder sehen sich so: „Gemeinsam sind wir Kundschafter für die Kirche, wenn wir in einer sich schnell verändernden Welt, Lebensmöglichkeiten des Glaubens suchen und finden. Dabei nehmen wir uns die Freiheit, Überkommenes beiseite zu stellen, Autoritäten anzufragen und Neues auszuprobieren: ‚Wir wollen Menschen sein, die reden, was sie denken und tun, was sie sagen.‘“¹¹¹⁸ Wichtig ist es immer wieder eine möglichst enge Verbindung zwischen Glaube und Lebenserfahrung herzustellen, die in den jeweiligen Sozialraum hineinreicht und ihn transformiert. So sagt Josef Cardijn: „Die Kirche hat die Aufgabe, den Menschen einen Glauben zu vermitteln, der deutlich macht, dass das konkret erfahrene Leben einen Bezug zum künftigen hat, das gleichermaßen Wirklichkeit ist. Sie muss dem Arbeiter klar machen, dass er eine göttliche Sendung hat und diese seine Sendung notwendig ist für die Kirche, notwendig für Christus, notwendig für Gott, dass

¹¹¹⁵ Es muss hierbei zwischen dem traditionellen Milieubegriff und einem neuen Milieubegriff unterscheiden werden, der Milieus nicht nur an der jeweiligen Erwerbsarbeit und dem jeweiligen gesellschaftlichen Status, sondern auch an Bildungsgrad, Alltagsästhetik, Konsumverhalten, Werten usw. festmacht.

¹¹¹⁶ Schröder, Hannes : Das Land gewinnen, Bonn – Oberkassel 1983, S. 48

¹¹¹⁷ Paul Zulehner spricht im Zusammenhang mit Evangelisierung von der Kirche, die lernt und lehrt. Es braucht deshalb im jeweiligen Lebensbereich immer eine «Kulturation der Kirche» und eine «Kulturation durch die Kirche» vgl. Zulehner, Paul: Um der Menschen und der Gemeinden willen, Ostfildern 2002, S. 186f

¹¹¹⁸ Heißerer, Uli: Pfadfinderische Spiritualität – eine Annäherung, in: Den Himmel erden. Spiritualität und Werte in der Jugendverbandsarbeit, BDKJ Diözese Augsburg (Hg) 2000, S.21

ihn in dieser seiner Sendung niemand ersetzen kann.¹¹¹⁹ Um diese Aufgabe erfüllen zu können bedarf es einerseits des Zutrauens zu den jeweiligen Personen, dass sie die ihrem Milieu gemäßen Formen selbst finden können, andererseits ist es aber auch wichtig, dass der Verband ihnen einen geschützten Raum der Auseinandersetzung und Bildung bietet und Möglichkeiten eröffnet, im geschützten Bereich eigene Formen und Ansätze zu besprechen und auszuprobieren. Hierbei müssen die Jugendverbände ihre eigene „Milieuverengung“ immer wieder kritisch unter die Lupe nehmen, die sich laut Sinus-Milieustudie U27 vor allem auf die Milieus der Traditionellen, der Bürgerlichen Mitte und eines Teils der Postmateriellen und der Konsummaterialisten beschränkt und viele „jungen“ Milieus sowie einen Teil der sozial schwächeren Milieus aus den Augen verloren hat. Gerade im Bereich der jungen ArbeiterInnen ist dies in der Kirche schon sehr lange der Fall. So bemängelt bereits Josef Cardijn, „dass der junge Arbeiter / die junge Arbeiterin in der Kirche dieselben Benachteiligungen und Behinderungen erfahren wie in der Gesellschaft, da dieselben Vorstellungen von Gebildetsein vorherrschen, die eine Gleichberechtigung der verschiedenen Begabungen nicht zulassen.“¹¹²⁰

Übertragen wir diese Gedanken auf den Bereich der Mädchen und Frauen, so wird einerseits deutlich, dass auch hier wesentlich differenziertere Ansätze notwendig sind, denn „die Frauen“ gibt es nicht, dass aber in den einzelnen Sinus-Milieus eine weitere Differenzierung nach Geschlecht und Alter dringend erforderlich wäre, da die Milieudefinitionen der Sinusstudie hier noch zu undifferenziert sind. Mädchen und jungen Frauen haben dann aber in ihren jeweiligen Milieus die Aufgabe als Apostelin tätig zu werden und für die kulturelle Inkarnation des christlichen Glaubens zu sorgen, gleichzeitig müssen sie auch Kundschafterinnen sein, die ihre Erfahrungen in die Kirche einbringen um zur kulturellen Inkarnation der Kirche in die unterschiedlichen „Lebenswelten“ und Sozialräume von Frauen beizutragen.

Spirituelle Formen und Rituale stärken (verbandliches) Tun und Leitungshandeln

Rituale sind stark verdichtete symbolische Formen, in denen die innere Ordnung einer Gemeinschaft zelebriert und sichtbar gemacht wird. Rituale geben Identifikation und Ordnung, stiften Gemeinschaft und schaffen eine Kontinuität zwischen Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft. Im politischen Bereich dienen sie der öffentlichen Dramatisierung und Inszenierung, die von den Medien oft noch verstärkt wird. Rituale haben aber auch eine gewisse Schutzfunktion, da sie entindividualisiert sind. Sie haben eine öffentliche, symbolische und emotionale Wirkung und können so auch für (politische) Ziele eingesetzt werden (z.B. Rockkonzerte für Frieden oder Klimaschutz, UN-Resolutionen, Gedenktage, Aufmärsche...). Rituale bergen aber auch Gefahren in sich, wenn sie zu leeren Ritualisierungen werden, die keine Ehrlichkeit ausstrahlen oder inhaltsentleert sind.¹¹²¹ Darüber hinaus begünstigen Rituale oft geschlechtsstereotypische Bilder (starker Mann, hilflose Frauen und Kinder) und sind auf die öffentlichen Bilder reduziert.

Rituale im religiösen Bereich, drücken eine Realität hinter der Realität aus, sie wollen erfahrbar machen „was die Welt im Innersten zusammenhält“ und symbolisieren „Ganzheit“.¹¹²² Im Christentum steht „Gott“ für „Ganzheit“ und ist Ursprung und Ziel des Rituals. Rituale wollen dieser anderen Dimension einen Platz einzuräumen; nicht nur Nützliches hat Platz, sondern auch das Innehalten und Fragen nach dem Grund und den Kraftquellen des eigenen Tuns. Rituale ermöglichen einen anderen Bewusstseinszu-

¹¹¹⁹ Cardijn: Schicksalsstunde der Arbeiterschaft, zit. n.: Handbuch der CAJ, 1979, S. 183

¹¹²⁰ Handbuch der CAJ, 1979, S. 183

¹¹²¹ Besonders die 68er Bewegung hat sich gegen sinnentleerte Rituale, die nur Ausdruck bürgerlichen Miefs und autoritärer Strukturen sind, aufgelehnt

¹¹²² Grün schreibt, sie « öffnen unser Leben auf Gott hin », « machen durchlässig für Gott » vgl. Grün, Anselm : Geborgenheit finden. Rituale feiern. Wege zur Lebensfreude, Stuttgart 1997, S.155 ; Fishedick spricht von « tiefer Sinnhaftigkeit » vgl. Fishedick, Heribert : Die Kraft der Rituale. Lebensübergänge bewusst erleben und gestalten, Stuttgart 2004, S.15

stand, denn sie pflegen Formen, die nicht nur den Verstand sondern auch andere Schichten des Menschen ansprechen, in dem sie sinnliche Formen wie z.B. Tanzen, Singen, Meditation, körperliches Nachvollziehen in Gesten und Handlungen pflegen. Rituale brauchen Wiederkehr und Verdichtung, die durch eine entsprechende Atmosphäre der konzentrierten Aufmerksamkeit erreicht wird. Sie brauchen Tun und Verkörperung, leben von Stilisierung, Symbolisierung und einem ordnenden Rahmen. Rituale sind öffentliche Vollzüge, wobei die Öffentlichkeit auch durch die feiernde Gemeinschaft entsteht. In der Regel stellt das Ritual auch eine Verbindung zur eigenen Geschichte her, indem es im Gedenken und Erinnern, Heils, Rettungs- und Ressourcensituation aufgreift. Ein Ritual¹¹²³ steht immer im Spannungsfeld zwischen Vergangenheit und Zukunft, die sich in der Gegenwart manifestiert, denn im Ritual werden vergangene Erfahrungen von Heilsituationen einerseits nachvollzogen, die Feiernden erleben das Heil „ist schon da / schon angebrochen“, andererseits weist das Ritual in die Zukunft, das Heil ist zwar angebrochen „aber noch nicht ganz da“, es bedarf in der Zukunft noch der Vollendung. Die dichteste Form dieser Erfahrungen ist die Eucharistiefeier. Auch andere liturgische Feiern oder „neue“ Rituale können die Feiernden mit den eigenen christlichen Wurzeln verbinden. Es gibt lebenslauforientierte¹¹²⁴, kalendarische¹¹²⁵ und sach- oder anlassgebundene¹¹²⁶ religiöse Rituale. Alle Formen spielen in der Jugendarbeit eine mehr oder weniger starke Rolle, sie unterstützen und deuten das eigene Tun. Rituale geben dort einen Rahmen um sich mit den Fragen des Lebens auseinanderzusetzen und das in Jesus Christus gewonnene Heil zu feiern. Sie drücken Angenommensein und Wertschätzung, Gemeinschaft und Vielfalt aus, stärken die eigene „Schöpfer(innen)-kraft“ angesichts der Lebens- und Todeszeichen der Zeit. Sie können die Charismen der Einzelnen als Bereicherung für die Gemeinschaft sichtbar und wahrnehmbar machen, Abschied und Neubeginn begleiten, Schuld und Vergebung ausdrücken oder Segen für das verbandliche Tun, die übernommene Aufgabe oder den Tag/ Lebensabschnitt spenden. Sie zeigen den Einzelnen, dass sie Teil eines größeren Ganzen sind, das über sie selbst hinausgeht und verbinden sie mit der Gemeinschaft im Verband und in der Kirche.

Alle Verbände haben eigene spirituelle Formen, die ihren verbandlichen Alltag gestalten und prägen, die hier im weitesten Sinne als Ritual verstanden werden. Lebenslauforientierte Rituale sind z.B. die Feier von Berufsbeginn, Schulwechsel, 18.Geburtstag, aber auch die bei den Pfadfinderverbänden üblichen Versprechen beim Stufenwechsel in die nächst höhere Alterstufe. Teilweise ist es auch bei manchen Verbänden üblich die Erstkommunion oder Firmvorbereitung in ihren Ortsgemeinden zu übernehmen und so für Kinder und Jugendliche diesen Übergang mitzugestalten. Kalendarische Rituale im Verbandsalltag sind z.B. spirituelle Einstiege oder Abschlüsse an Morgen / Abend (wie Morgenrunden der Pfadfinder, ignatianischer Tagesrückblick der J-GCL oder die Lebensbetrachtung der CAJ), die Gestaltung von besonderen Tagen im Jahreskreis (Heiligenfeste der Patrone, Gedenktage von Gründungs- oder anderen wichtigen Persönlichkeiten des Verbandes, Jubiläen). Auch einige (christlichen) Feste im Jahreskreis, die eng mit wichtigen Inhalten des jeweiligen Verbandes verbunden sind (wie z.B. Erntedank die KLJB; 1. Mai die CAJ; „Friedenslicht von Bethlehem“ der PSG und DPSG an Weihnachten, „Licht für den Frieden“ des BDKJ) werden besonders gestaltet. Darüber hinaus bieten die Verbände oft eigene Kartage oder Adventswochenenden an oder gestalten vor Ort das „normale“ Kirchenjahr in der jeweiligen Pfarrei mit. Auch Anlass- und sachgebundenen Rituale und spirituellen Formen kommen häufig vor, so z.B. die verschiedenen Formen von Exerzitien (so Exerzitien im Alltag oder große Exerzitien

¹¹²³ Schell, Ursula : Handbuch. Rituale für das Leben im Verband, hrsg. Vom Bundesvorstand der katholischen Landjugendbewegung, Bad Honnef 2003, S. 10

¹¹²⁴ Geburt, Eintritt ins Jugend – bzw. Erwachsenenalter, Schul-, Berufseintritt und –ende, Heirat, Ortswechsel, Trennung, Tod

¹¹²⁵ Sonnen- und Mondzyklus, Jahreskreis und -zeiten, Monats- und Tageszyklus (Feste im Jahreskreis, Geburtstage, Jubiläen)

¹¹²⁶ Übergangsrituale (Verlassen alter und Eintreten in neue Systeme), Rituale, die Prozesse begleiten (Entwicklungen, Entscheidungsfindung, Krankheit, Schuld), Segens- und Stärkungsrituale (Kraft für neue Aufgaben, Gemeinschaft, Schutz)

der J-GCL, Sport- und Bergexerzitien der DJK, Kinder- und Jugendbesinnungswochenenden der Kollpingjugend und KJG), die Verbindung von Engagement, Verbandsarbeit und eigenem Leben kommt ebenfalls zum Ausdruck z.B. bei der Form „lebendiges Evangelium“ der CAJ; den „Gimps“ der KSJ - geistlichen Impulsen, die Versammlungen und Gremienarbeit unterbrechen; dem K-Tag der KJG; den Lebenswochen der J-GCL oder der Lebens-Feier der KLJB.

Neben diesen bereits praktizierten Formen, die immer wieder neu in den Verbänden mit Leben und aktuellen Anliegen gefüllt werden müssen, ist es wichtig auch „neue“ Formen¹¹²⁷ zu entwickeln und so das eigene Tun immer wieder rückzuversichern und für die Arbeit Kraft zu schöpfen. So wurden unterschiedliche Impulse für den Beginn und den Abschluss von Gremien, den Start oder die Abschlussfeier von Projekten entwickelt. Darüber hinaus sind Jugendlichen in der Regel auch eingeladen, Gottesdienste, Meditationen usw. ihres Verbandes mitzugestalten.

Rituale grenzen ein und aus, sie ermöglichen es bestimmte Personen oder Themen in die Gemeinschaft hereinzuholen oder auszugrenzen, sie in den Mittelpunkt zu stellen und ihnen ein An-Sehen zu verleihen oder Gehör zu verschaffen. Rituale können helfen, dass die ehrenamtliche Arbeit (besonders die oft unsichtbare von Frauen) wahrgenommen wird und die handelnden Personen in der Gemeinschaft gesehen werden und sich zeigen können.

Wichtig ist es deshalb auch Rituale zu entwickeln, die den Beginn und das Ende der Amtszeit von Leitenden spirituell würdigen und ihnen für ihr Tun den Segen Gottes zusprechen. Eine solche Form der Segensfeier kann die Bereitschaft sich einzusetzen und die eigenen Begabungen, die Lebenszeit, die eigene Art an Dinge heranzugehen, in die Arbeit einzubringen, würdigen. Sie bindet dieses Engagement rück an die Berufung als ChristIn die Welt zu gestalten. Wichtig ist, dass das Ritual in einem öffentlichen Rahmen stattfindet, möglichst dem Rahmen, der dem späteren Wirkungskreis entspricht (Diözesanvorsitzende-Delegiertenversammlung auf Diözesanebene; Bezirksvorsitzende-Bezirksversammlung). Die Verbandsmitglieder können der gewählten Person ihre Segenswünsche mit auf dem Weg geben, dadurch wird deutlich, dass die AmtsträgerInnen von der Basis getragen werden (vielleicht auch nur so gut vorangehen können, wie die Basis sie unterstützt und mitgeht). Es wird in der öffentlichen Feier aber auch die Einbindung in den Gesamtverband und in die Kirche als Gemeinschaft der Glaubenden deutlich. Wichtig ist ebenfalls, dass das Ritual den Rollenwechsel ausdrückt, denn gerade für Übergänge sind die Phasen des Rituals besonders gut geeignet. Jedes Rituals besteht aus einer Phase des Dazugehörens, einer Trennungs-, Chaos- oder Übergangsphase und einer Wiedereingliederungsphase. Im Ritual kann deutlich werden, dass die AmtsträgerInnen aus der Gemeinschaft heraustreten, jetzt „vorangehen“ sollen, mehr Verantwortung tragen, und dass dieser Prozess auch mit Unsicherheit und Angst verbunden ist, aber auch die Chance bietet zu gestalten und sich selbst weiterzuentwickeln. Bei Verabschiedungen ist es wichtig, dass zum Ausdruck kommt, dass die AmtsträgerInnen wieder in die Gemeinschaft „zurücktreten“ und auch den NachfolgerInnen die Freiheit einräumen ihr Amt anderes zu gestalten, dass sie entlastet werden und die Last abgeben dürfen; vielleicht kann auch ein Stab-, Tuch-, Schlüsselwechsel... von den alten zu den neuen AmtsträgerInnen erfolgen. Wichtig ist in diesem Zusammenhang auch der Dank für die geleistete Arbeit. Rituale können neben Dank eine öffentliche Form der Wertschätzung sein, die einerseits den Engagierten selbst dankt und andererseits Gott dankt, dass es diese Menschen gibt. Sie drücken damit aus, dass wir alle „Verdankte“ sind und nicht nur aus uns selbst leben.

¹¹²⁷ Schell, Ursula : Handbuch. Rituale für das Leben im Verband, hrsg. v. Bundesvorstand der katholischen Landjugendbewegung, Bad Honnef 2003 Das Buch enthält sowohl Rituale für Gremien, als auch zur Begrüßung und Verabschiedung von Vorständen.

1.5.3. Spirituelle Kompetenz, Aufrichten, Prophetie und Weltgestaltung

Nachdem Spiritualität eine wichtige Bedeutung für die „Visionen“ hat und eng mit den Zielen, der Pädagogik und der inneren Motivation der Mitglieder verbunden ist, muss die Förderung der Spiritualität als zentrale Leitungsaufgabe gesehen werden. Für Leitungen ist es wichtig, einerseits an der eigenen Persönlichkeit zu arbeiten, um so in eine innere Haltung hineinzuwachsen, die wertschätzend und gemeinschaftsfördernd ist, andererseits die Visionen ihres Verbandes so zu gestalten, dass der jeweilige Verband nicht nur verwaltet, sondern inspiriert in die Zukunft geführt wird. Die Spiritualität muss deshalb immer auch im konkreten Tun ihren Ausdruck finden. Tun ohne Spiritualität kann zum reinen Aktionismus verkommen. Spirituelle Formen ohne konkretes Handeln werden zu Ritualisierungen.

Spirituelle Kompetenz als Grundkompetenz von Leitung

Leitungen sind gefordert eine von der Spiritualität geprägte Grundhaltung zu entwickeln, die als „spirituelle Kompetenz“ bezeichnet werden kann. Unter spiritueller Kompetenz wird hier eine Grundkompetenz der einzelnen Leitungspersonen verstanden, die von einer inneren Haltung der Aufmerksamkeit, des Interesses geprägt ist und die Wertschätzung und Achtung gegenüber der eigenen Geschichte, der Lebensgeschichte der anderen und der Weltgeschichte ausdrückt. Sie benötigt auch die Fähigkeit aus den „Zeichen der Zeit“ zu lernen und sie im Licht des Evangeliums zu deuten und daraus dann die eigenen Ziele und Schwerpunkte der Arbeit zu entwickeln. Hier werden in Schlagworten einige Kriterien für „spirituelle Kompetenz“ genannt, die aus dem Neuen Testament gewonnen werden können.

Innere Haltungen für Führungspersonen nach Jesus bei Lukas¹¹²⁸ :

Führen als dienen (Lk 22, 25-26) wird bei Lukas immer wieder angemahnt. Das heißt einerseits zu Dienen mit dem was ich habe (Lk 8,3), also die eigenen Fähigkeiten einzusetzen und in den Dienst der Aufgabe zu stellen; sowie der sorgfältige und zuverlässige Umgang mit den Dingen, die uns anvertraut sind, denn wie ich im Alltag mit kleinen Dingen umgehe ist Ausdruck meiner Grundhaltung im Großen (Lk 16,12). Das bedeutet auch zu tun was ich schuldig bin (Lk 17,7-10), also ganz konkret im Alltag meine Aufgabe zu erfüllen ohne zu fragen, ob ich etwas Besonderes tue. Andererseits bedeutet Dienen aber auch Hören (Lk 10,14f). Als Beispiel wird immer wieder auf Jesus verwiesen, der nachfragt, was der jeweilige Mensch will und was gut für ihn oder sie ist. Benedikt sagt im Anschluss an Lukas „Der Größte unter euch sei der Jüngste (neosteros)“ (V26). Die Führungskraft muss die Fähigkeit haben auf ihre MitarbeiterInnen zu hören, auch auf die Jüngsten. Darüber hinaus soll die christliche Gemeinschaft nicht nur für sich selber leben. Die Solidarität mit den Notleidenden und das im Blick haben der Armen wird im Lukasevangelium immer wieder genannt, so z.B. Lk 6,38, denn Herzlosigkeit führt auch insgesamt zu Kulturlosigkeit. Führungskräfte sollen sich die innere Freiheit (Lk 12,13-34) bewahren, denn innere Freiheit kann die Führungskraft davor bewahren, sich zu sehr an Besitz oder die Führungsaufgabe zu klammern und deshalb die falschen Entscheidungen zu treffen.

Innere Haltungen für Führungspersonen nach Paulus:

Paulus nennt immer wieder die Liebe als wichtigste Gabe (1Kor 13,1-13); ohne eine Haltung der Liebe sind alle anderen Gaben nichts. Die Liebe ermöglicht es auch die anderen zu ertragen und anzunehmen (Eph 4,1-6; Röm 15,1-13) und sie alle als Tempel Gottes zu sehen (1Kor 6,12-20) oder als Brief Christi geschrieben mit dem Geist des lebendigen Gottes (2Kor 3,1-3). Die Leitungsperson wächst so in eine Haltung der Achtung vor dem, was Gott in alle an Berufungen und Fähigkeiten gelegt hat, hinein. Darüber hinaus macht Paulus deutlich, dass Gott die ganze Person erfassen will und nicht nur einen Teilaspekt, wenn er z.B. sagt „Ich suche nicht euer Geld, ich suche euch“ (2Kor12, 14-18). Die jeweilige

¹¹²⁸ Asländer / Grün: Spirituell führen, Münsterschwarzach 2006, S. 141- 156 - Sie werden hier kurz zusammengefasst.

Person weiß sich von Gott gerufen und kann ihr Vertrauen auf Gott setzen. Eine solche Haltung der inneren Freiheit und des Vertrauens auf Gott schenkt auch die Hoffnung um in schwierigen Situationen durchhalten zu können. Geduld und Bewährung führen zu dieser Hoffnung (Röm 5,1-11). Paulus macht auch - gerade in Konfliktsituationen - immer wieder klar, dass es nicht um persönliche Ehre oder Anerkennung geht, sondern Gott und Christus im Mittelpunkt stehen müssen: „Geht es mir um die Zustimmung der Menschen oder geht es mir um Gott“ (Gal 1,10-24). Erst eine solche Haltung ermöglicht die Freiheit der Kinder Gottes (2Kor 3,17; Gal 5,1). Die Leitungsperson kann in der von Gott geschenkten inneren Freiheit unabhängige Entscheidungen treffen, denn sie ist letztlich nur Gott gegenüber verpflichtet. Diese Entscheidungen müssen sich vom Geist Gottes inspirieren lassen und sich auf die Menschen und die jeweilige Situation beziehen und sich nicht nur an allgemein gültigen Normen ausrichten, denn „der Buchstabe tötet, der Geist macht lebendig (2Kor 3,4-4,6). Wie Lukas rückt auch Paulus immer wieder die Schwachen in den Blick, sie sind der Maßstab für den ganzen Leib Christi (1Kor 12, 22f).

Hoffnung und Fähigkeiten teilen

Wenn sich die Kirche in den Dokumenten des 2.Vatikanischen Konzils als „allumfassendes Heilssakrament“¹¹²⁹ versteht, dann darf sie die reale Welt nicht aus den Augen verlieren, sondern muss immer wieder prüfen, was sie zum Heil der Welt beitragen kann und wie sie selbst Zeichen der Umwandlung und Zeichen des neuen Lebens ist. Paul Zulehner schreibt in modernerer Sprache „wer in Gott eintaucht, taucht neben den Menschen, vorab neben den Armen / den Armgemachten wieder auf.“¹¹³⁰ Viele Verbände benutzen die Schlagworte „Mystik und Politik“. Um zu sehen wo das eigene Tun gefragt ist, muss eine Kultur der Achtsamkeit entwickelt werden, die das „Leid“ sieht und ernst nimmt und mitleidet. Dorothee Sölle verwendet das Wort „Sympathie“ - vom griechischen Wort *sympatein* = mitleiden - und versteht darunter mehr als wir heute gemeinhin mit dem Wort sympathisch ausdrücken. Es bedeutet für sie „Zustimmung zum Leben... gegen die Todesliebe, unser Kultur“, in der „die Fähigkeit des Mitempfindens überhaupt“ bedroht ist.¹¹³¹ Sympathie muss der Apathie (des) „Misch dich nicht ein, was geht das dich an, man kann doch nix machen“¹¹³² entgegengesetzt werden. Sie ist Ausdruck der Hoffnung auf Veränderung, denn Sehen und Mitempfinden ist der erste Schritt, der zum Handeln führt und für Veränderung eintritt. Die Gründungsideale aller Verbände zielen in ihren spirituellen Ansätzen auf eine Gestaltung und Veränderung der Welt ab. So ermutigt z.B. Baden-Powell die Pfadfinder sich auf den Weg in ein neues gelobtes Land (Gen 12,1) zu machen und „die Welt ein bisschen besser zu verlassen, als wir sie vorgefunden haben“, die Umsetzung dieses Leitsatzes soll in Wahrheit und Solidarität geschehen und ist eng mit den Bildungsidealen der Pfadfinderpädagogik „scouting is doing“ verknüpft. Uli Heißerer, Mitglied des AK Spiritus der DPSG Augsburg schreibt

„Zum einen verwirklichen wir als Leiter den diakonischen Ansatz der Jugendarbeit, zum anderen praktizieren wir mit unseren Gruppen ein Leben in tätiger Solidarität als zeitgemäße Umsetzung des Gedankens der ‚guten Tat‘ und geben damit ein Wesensmerkmal (auch) unserer Kirche weiter.“¹¹³³

Auch der Ansatz der CAJ, „sehen - urteilen – handeln“, schaut die konkrete Lebenssituation im Licht des Evangeliums an und entwickelt daraus die Schritte für das eigene Tun. Das Ziel wird konkret, die Einzelnen überlegen was sie persönlich oder als Gruppe tun können. Es bleibt nicht bei Lippenbekenntnissen oder „man müsste mal“ die Umsetzungsschritte sind Teil der Lebensbetrachtung aus dem Glau-

¹¹²⁹ Rahner, Karl / Vorgrimler, Herbert: Kleines Konzilskompendium, Lumen Gentium 48, Freiburg 1998, S.180 ; Vgl Evangelii nuntiandi 23

¹¹³⁰ Zulehner, Paul: Aufbrechen oder untergehen. So geht Kirchenentwicklung, Ostfildern 2003, S.47

¹¹³¹ Sölle, Dorothee: Sympathie, Stuttgart 1978, S. 9 ; vgl. die Ansätze zur Spiritualität des Erbarmens, in: Zulehner, Paul: Gott ist größer als unser Herz, Ostfildern 2006, S. 63 -70

¹¹³² Ebd. S.9

¹¹³³ Heißerer, Uli: Pfadfinderische Spiritualität – eine Annäherung, in: Den Himmel erden. Spiritualität und Werte in der Jugendverbandsarbeit, BDKJ Diözese Augsburg (Hg) 2000, S.21

ben. Der Reflexion des Alltags und der eigenen Erfahrungen kommt hierbei eine große Bedeutung zu, denn die wache Aufmerksamkeit und das Interesse machen sensibel für die eigenen Erfahrungen und offen für die Erfahrungen anderer. Gerade diese enge Verbindung von Spiritualität, Alltag und verbandlichem Engagement wird in den biographischen Interviews immer wieder als besonders prägend und wichtig betont. Es wird so mit der Zeit eine Grundhaltung ausgebildet, die auch später den eigenen Alltag und das eigene Selbstverständnis prägen. Viele Verbände sehen es als wichtige Aufgabe an, Jugendlichen ein Hineinwachsen in diese christlichen Grundhaltungen zu ermöglichen und somit zu gewährleisten, dass der Alltag und die verbandliche Arbeit davon geprägt werden.

„Diese christliche Grundhaltung prägt unsere Arbeit. Sie hilft uns in der Auseinandersetzung mit den Fragen und Herausforderungen, die sich uns stellen. Sie wird konkret in der Wahrnehmung und der verantwortungsvollen Zuwendung zum Menschen neben uns; sie grenzt nicht aus sondern lädt ein... Kolpingsfamilien verstehen sich als Glaubensort und bieten suchenden und fragenden Menschen religiöse Heimat. In unser persönliches und gemeinsames Beten nehmen wir die Alltagssorgen und Alltagsfreude der Menschen auf.“¹¹³⁴

Eine solche Vorgehensweise ist nur auf dem Hintergrund einer Ekklesiologie möglich, in der die verschiedenen Charismen gemeinsam zur Realisierung des Evangeliums beitragen.¹¹³⁵ Bereits im Neuen Testament werden die jungen Christen immer wieder ermutigt ihre Fähigkeiten für andere einzusetzen, denn die Geistesgaben sind nicht Selbstzweck, sondern zum Aufbau der Gemeinde und des Reiches Gottes bestimmt, so z. B. 1Kor 7,12b. Gerade der Aufbau der „Gemeinde / Gemeinschaft“ ist eine wichtige Aufgabe von Leitung. Damit dieser Aufbau nicht nur das Anliegen der Leitung bleibt, sondern zum Anliegen aller wird, ist es wichtig Menschen zu ermutigen ihre Fähigkeiten als „gottgegebene Kirchenberufung zu leben“. Berufung ist nicht Selbstzweck, sondern befähigt zum Dienst an anderen. Leitung muss „so mit Menschen zusammen sein, dass sie die Frage stellen lernen, was Gott ihnen unvertretbar will, damit die Kirche an Ort und Stelle leben und wirken kann“, diese Fähigkeit und Leitungsaufgabe nennt Paul Zulehner in Anlehnung an Karl Rahner „mystagogische Kompetenz“.¹¹³⁶

Es war immer eine gute Praxis der Kirche, dass die Talente auch dafür eingesetzt wurden, die Schwächsten der Gesellschaft in Blick zu nehmen und nach Verbesserungsmöglichkeiten zu suchen. Die Motivation „ich will anderen Menschen helfen“ hat für viele, die sich engagieren wollen, immer noch einen sehr hohen Stellenwert und ist für das christliche Handeln zentral.

„Und ich merke, dass da auch manchmal Ideen entstehen wieder in einer Form. So unlängst dachte ich mir zum Beispiel ich könnte, ich kann und ich will und ich kann nicht mehr irgendwo ehrenamtlich arbeiten. Das ist irgendwie... ich habe das Gefühl ich habe da schon so viel gegeben, das reicht. Aber ich habe, ich habe da erst so eine Idee, zum Beispiel zu sagen: „o.k. wenn ich mal etablierter bin in der Cranio-Arbeit, dann stelle ich zum Beispiel eine oder zwei Stunden in der Woche oder ich sage jetzt mal eine Stunde in der Woche zur Verfügung wo zum Beispiel traumatisierte Flüchtlinge ohne Geld zu einer Sitzung kommen können. Also wo ich so Ideen eher habe, dass ich denke, was ich kann, (das) dann zur Verfügung stellen kann... So was ist mir näher als mich irgendwo... redend und Ideen spinnend zu engagieren, das ist irgendwie, da habe ich irgendwie ein bisschen eine Allergie mittlerweile. Oder ich kann es mir für mich so nicht mehr vorstellen. Vielleicht verändert sich das auch mal wieder. Und das ist so was, wo ich mag dies auch zu entwickeln... zu schauen, ja wie kann ich irgendwie beitragen auch... für die Welt, oder ich weiß nicht wie ich es nennen soll.“¹¹³⁷

Ottmar Fuchs sieht in der Verbindung von „Verkündigungs- und Handlungsreligion, Orthodoxie und Orthopraxie, Gottesglaube und Nächstenliebe... gleichsam die beiden ‚Naturen‘, die in der ‚Personalunion‘ von Kirche ‚perichoretisch‘ zusammengehören. Wer sich in einem Bereich dispensiert und daraus aus-

¹¹³⁴ Steber, Martina: Spiritualität als Lebensprinzip - die Spiritualität der Kolpingjugend, in: Den Himmel erden. Spiritualität und Werte der Jugendverbandsarbeit, BDKJ Diözesanverband Augsburg (Hg), Augsburg 2000, S. 35

¹¹³⁵ Vgl. Evangelii Nuntiandi 66

¹¹³⁶ Zulehner, Paul: Pastoraltheologie, Bd. 2., Düsseldorf 1995, S. 188; vgl. auch Zulehner P. im Gespräch mit K. Rahner: Denn du kommst unserem Tun mit deiner Gnade zuvor, Ostfildern 2002, S.62 -84

¹¹³⁷ 68W8386KO8691KD9600BPG05E1413-1429

schaltet, häretisiert sich nicht nur in Bezug auf diesen Bereich, sondern er verletzt zugleich die ‚hypostatische Einheit‘ mit der anderen ‚Natur‘ christlicher und kirchlicher Existenz im Horizont der angedeuteten Christologie.¹¹³⁸ Gemeinde vergegenwärtigt den ‚fortlebenden Christus‘ als ‚Gott‘ und ‚Mensch‘. Geschieht dies nur einseitig, dann ist sie in ihrer „Christusrepräsentation“ halbiert und einseitig und wird somit häretisch.

„Prophetische“ Kritik und Visionen

Die Visionen müssen sehr eng an der „Sehnsucht“ der Mitglieder anknüpfen und diese aufgreifen. Gerade die Sehnsucht gemeinsam „eine bessere Welt“ zu gestalten motiviert viele, sich in die Jugendarbeit einzubringen. Dieser Wunsch ist immer auch verbunden mit einer kritischen Betrachtung der gegenwärtigen Lebensbedingungen und steht in einer prophetischen Tradition. Die Propheten der Bibel prangern in sehr klarer Sprache einerseits die Selbstgefälligkeit der etablierten Religion(smaschinerie) an, andererseits fordern sie immer wieder den Blick auf die Armen und Ausgegrenzten ein. In den jeweiligen Zeiten machen sie Abhängigkeiten deutlich und werben für Freiheit und Vertrauen auf Gott als den einzigen Grund des Seins. Ziel einer prophetischen Kritik heute muss deshalb ebenfalls der Blick auf die Lebens- und Todeszeichen der Zeit sein. In diesem Zusammenhang ist es wichtig sich auch die eigenen Verstrickungen bewusst zu machen, denn „jede Evangelisierung beginnt bei der Selbstevangelisierung“¹¹³⁹. Karl Rahner attestierte der Kirche „in einem erschreckenden Maße auch heute noch... Ritualismus, Legalismus, Administration und ein sich allmählich selber langweilig werdendes und resignierendes Weiterfahren auf den üblichen Geleisen einer spirituellen Mittelmäßigkeit“¹¹⁴⁰ Das Eingeständnis der eigenen spirituellen Armut könnte in der Kirche „vielleicht Raum schaffen für den als berechtigt anerkannten Mut, nach neuer Spiritualität zu suchen...“¹¹⁴¹ Eine lebendige Spiritualität muss deshalb zuerst die Kirche selbst verändern und evangelisieren. Papst Benedikt versteht Macht als Dienst an Christus bzw. dem Kind in der Krippe, dem die eigenen Möglichkeiten zur Verfügung gestellt werden. „Nun lernen sie, dass ihr Leben von der Weise geprägt sein muss, wie Gott Macht ausübt und wie Gott selber ist: Sie müssen Menschen der Wahrheit, des Rechts, der Güte, des Verzeihens, der Barmherzigkeit werden. Sie werden nicht mehr fragen: Was bringt das für mich, sondern sie müssen nun fragen: Womit diene ich der Gegenwart Gottes in der Welt.“¹¹⁴² Dies bedeutet, dass sich auch die Jugendverbände in ihren Visionen und ihrer Kritik immer wieder an Christus ausrichten müssen um diese „gefährliche Erinnerung“ lebendig zu erhalten. Die kritische Sicht Jugendlicher auf manche kirchlichen Formen und Arten des Umgangs kann deshalb nicht gleich als unbegründet zurückgewiesen werden. Es muss vielmehr überprüft werden, ob nicht gerade Jugendliche sehr sensibel für Authentizität und Glaubwürdigkeit sind und als Seismograph für notwendige Veränderungen fungieren können. Darüber hinaus muss die prophetische Kritik aber auch die Gesellschaft in Blick nehmen und einerseits denen eine Stimme verleihen, die keine Lobby haben, andererseits die „Strukturen der Sünde“ unter die Lupe nehmen, an denen häufig auch alle Menschen in den reichen Ländern des Nordens in irgendeiner Form mitbeteiligt sind. Eine Spiritualität der „Nächstenliebe“ kann nie nur auf die Einzelperson abzielen, sondern muss auch die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen im Blick haben. Rahner spricht von der Sünde, die auch die faktischen gesellschaftlichen Verhältnisse und Institutionen mitprägt und die die Christen mit im Blick haben müssen, wenn sie etwas verändern wollen.¹¹⁴³ Andererseits reicht das insti-

¹¹³⁸ Fuchs, Ottmar: «Umstürzlerische Bemerkungen zur Option der Diakonie hierzulande», in : Caritasjahrbuch 1985, S.29

¹¹³⁹ Die Deutschen Bischöfe Nr.63 : «Zeit zur Aussaat» Missionarisch Kirche sein, 2000

¹¹⁴⁰ Rahner, Karl : Strukturwandel der Kirche als Aufgabe und Chance, Freiburg 1972, S. 88

¹¹⁴¹ Ebd. S.92

¹¹⁴² Ebd. S.80

¹¹⁴³ Ebd. S.132

tutionelle Engagement nicht aus, sondern muss die anderen Menschen als Person in den Blick nehmen und so den institutionellen Blick ergänzen. Christliches prophetisches Engagement „liegt in einer eigenartigen Weise zwischen dem Bereich des bloß Privaten... einerseits und dem institutionalisierbaren Gesellschaftlichen andererseits.“¹¹⁴⁴ Christen, die „Salz der Erde“ sein wollen, müssen sich deshalb auch im weitesten oder engeren Sinne politisch einmischen und Stellung beziehen. Gleichzeitig ist es wichtig den eigenen Lebensstil zu überprüfen und nach neuen Formen des Zusammenlebens zu suchen. Die individuellen Forderungen nach uneingeschränkter persönlicher „Freiheit prallen direkt gegen die Notwendigkeit der Solidarität...“¹¹⁴⁵ In diesem Sinne ist „prophetische“ Kritik in den unterschiedlichen gesellschaftlichen „Lebenskulturen“ und Sozialräumen gefragt, die als Kriterien die Botschaft Jesu zum Maßstab nimmt. Es muss so eine neue Glaubenskultur der Solidarität entstehen, die nicht nur das individuelle Leben sieht, sondern auch bei anderen Menschen den Wunsch nach „mehr Leben“ als Aufgabe und gemeinsame Hoffnung ernst nimmt. „In diesem Sinn ist Sympathie mit den Opfern der gegenwärtigen Weltsituation, deren Nutznießer wir sind, nicht nur Mitleiden, sondern auch Zustimmung zu alternativen Lebensformen, Zuneigung zu Menschen, die mehr vom Leben erwarten als die Coca-Cola-Kultur, die wir ihnen anzubieten haben.“¹¹⁴⁶ Jugendverbände versuchen durch geeignete Aktionen immer wieder das Bewusstsein ihrer Mitglieder zu schärfen und die Kritikfähigkeit zu schulen. Die Themen reichen von Grundeinkommen über Arbeitsmarktpolitik, Klimaschutz, Eine-Welt-Arbeit, Globalisierung bis zu ethischen Fragen des Lebensschutzes. Wichtig ist bei allen Themen den Bezug zu den Mitgliedern und zum eigenen Leben nicht aus den Augen zu verlieren. Leitungen können einerseits ihr bereits bestehendes (politisches) Engagement an christlichen „prophetischen“ Kriterien messen, andererseits müssen diese als Stachel im Fleisch immer wieder zu gemeinsamen Überlegungen und zum Engagement anspornen.

1.6. Tätigsein jenseits der Erwerbsarbeit neu denken

Sowohl im Bereich der Erwerbsarbeit (vgl. II 2.1.3.) als auch im Bereich des Ehrenamtes (vgl. III 1.1-1.3) lassen sich die unterschiedlichsten Veränderungen feststellen. Die Abgrenzung zwischen den verschiedenen Bereichen wird zunehmend fließend und verschwommen. So gibt es im Bereich der Erwerbsarbeit Menschen, die in nicht existenzsichernden und/oder sozialversicherten Arbeitsverhältnissen¹¹⁴⁷ tätig sind und Arbeitsplätze, die über Förder- oder Qualifizierungsmaßnahmen des zweiten Arbeitsmarkts finanziert bzw. bezuschusst werden. Durch Verlagerungen von Tätigkeiten in den häuslichen Bereich vermischen sich berufliche und private Kosten und Tätigkeiten (z.B. bei Heim- und Telearbeit, Arbeit als Tagesmütter / -väter). Auch im Bereich des bürgerschaftlichen Engagements / Ehrenamtes sind Veränderungen festzustellen. Bürger und Bürgerinnen übernehmen Aufgaben¹¹⁴⁸, die noch vor einigen Jahren ausschließlich von professionellem Personal ausgeführt wurden, Ehrenamtliche im klassischen Ehrenamt sind in Bereichen tätig, die in anderen Einrichtungen von Hauptamtlichen übernommen werden und sind mit den gleichen professionellen Anforderungen und Erwartungen konfrontiert. Der ganze Bereich der Erziehung und Reproduktion wird einerseits professionell von Einrichtungen und Dienstleistungsunternehmen übernommen, andererseits werden dieselben Tätigkeiten auch privat abgedeckt. Darüber hinaus werden immer mehr Methoden¹¹⁴⁹ der Jugendarbeit, Pädagogik und Psychologie auch im Bereich der Wirtschaft z.B. bei Managementtrainings eingesetzt. Es zeigt sich,

¹¹⁴⁴ Ebd. S.137

¹¹⁴⁵ Zulehner, Paul : Solidarität. Option für die Modernisierungsverlierer, Innsbruck 1996, S.11

¹¹⁴⁶ Sölle, Dorothee : Sympathie, Stuttgart 1978, S. 10

¹¹⁴⁷ z.B. Geringfügige Beschäftigungen, Ein-Euro-Jobs, Honorartätigkeiten, Praktikas...

¹¹⁴⁸ z.B. Schuldenberatung, Begleitung alter kranker oder behinderter Menschen, Arbeit mit Strafgefangenen...

¹¹⁴⁹ So z.B. Erlebnispädagogik, Outdoor-Methoden, Kooperationsspiele, Meditation, Entspannung, Tanz, Kunst, Musik

dass weder anhand der Bezahlung der Zielgruppe noch anhand der angewandten Methoden eine klare Trennungslinie zwischen Erwerbsarbeit und sonstiger gesellschaftlich geleisteter Arbeit gezogen werden kann. Darüber hinaus zeigen die unterschiedlichen Prognosen, dass Vollbeschäftigung auf Dauer eine Utopie bleiben, es aber trotzdem an gesellschaftlicher Arbeit nicht mangeln wird. Diese Überlegungen machen deutlich, dass Arbeit jenseits der Erwerbsarbeit neu definiert werden muss. Hierbei wird es zunehmend wichtiger neue Modelle und Kriterien zu entwickeln um alle Formen gesellschaftlich notwendiger Arbeit - unabhängig von der Frage der Bezahlung - mitzudenken. Es gibt unterschiedliche Ansätze um „Arbeit“ neu zu denken. Fünf Ansätze, die geeignet sind ehrenamtliche und reproduktive Arbeit in den „Arbeitsbegriff“ mit einzubeziehen, werden im Folgenden anhand ihrer wichtigsten Kriterien kurz skizziert.

1.6.1. Arbeit als Schöpfungsauftrag

Bereits in der Bibel wird der Arbeit des Menschen ein wichtiger Stellenwert eingeräumt. Im ersten und zweiten Schöpfungsbericht (Gen 1,1-2,25) werden die Menschen in ihrer Beziehung zur ganzen Schöpfung dargestellt und erhalten den Auftrag sich durch ihre Arbeit die Erde zu bewahren (zu beherrschen) und zu bebauen (Gen 1,28f). Der Mensch soll deshalb „...sich selbst und die ganze Wirklichkeit in Beziehung zu Gott bringen...“¹¹⁵⁰ Arbeit ist somit nicht nur Selbstzweck, der Schöpfungsauftrag beinhaltet auch eine Verpflichtung die Welt gemäß dieses Auftrages weiterzuentwickeln. Pabst Johannes Paul II spricht in seiner Enzyklika „Laborem exercens“ sogar vom „Evangelium der Arbeit“, das die Menschen lehrt ihrem Schöpfer in allem nachzuahmen.¹¹⁵¹ Die Bauern von Solentiname sehen diesen Auftrag als besondere Herausforderung an die Qualität ihrer Arbeit: „Der Arbeiter ist das Ebenbild Gottes, und alles was er schafft, ist gut und bereichert den Menschen.“¹¹⁵² Arbeit ist eine Möglichkeit des Menschen an der Schöpfung teilzunehmen und diese Schöpfung weiter fortzusetzen und somit Ausdruck der Gottes Ebenbildlichkeit des Menschen. In Jesus, der selbst zum Arbeiter wird, findet dieser Schöpfungsauftrag seinen besonderen Ausdruck, denn er „schaut mit Liebe auf die Arbeit“¹¹⁵³. Deshalb soll der arbeitende Mensch immer Vorrang vor dem Kapital und die subjektive Arbeit vor dem objektiven Ertrag haben.¹¹⁵⁴ Die Personen und ihre Arbeit stehen im Mittelpunkt und nicht der wirtschaftliche Nutzen. Dorothee Sölle führt diesen Gedanken weiter und schreibt: „Zwischen Gott und dem Anspruch auf absolute menschliche Würde besteht eine unauflösliche Wechselbeziehung.“¹¹⁵⁵ Sie sieht in drei Dimensionen (Selbstaussdruck des Menschen, soziale Beziehungsfähigkeit und Versöhnung mit der Natur) - jeweils mit ihrer materiellen und spirituellen Seite - die Kriterien für sinnvolle Arbeit, die dem Schöpfungsauftrag des Menschen entspricht.¹¹⁵⁶ Wenn die Arbeit Ausdruck unseres Menschseins als schöpferischem Wesen sein soll, dann kann sie laut Sölle „nur dort gelingen, wo möglichst alle unsere Fähigkeiten und Kräfte am schöpferischen Prozess beteiligt sind, wo wir uns lernend entwickeln und nicht einige unserer Organe unentwickelt verkümmern lassen. Wo Menschen es lernen, sich in ihrer Tätigkeit auszudrücken, sich in ihren Möglichkeiten zu verwirklichen, da muss die rigide Trennung von Kopf- und Handarbeit als zerstörerisch fallen. Und da muss ebenfalls die diktierte Trennung Männer- und Frauenarbeit fallen, weil sie uns die Möglichkeit von vielfältigem und komplexem Selbstaussdruck reglementiert und vorent-

¹¹⁵⁰ Vat II, GS 34, Konzilskompendium S.1052

¹¹⁵¹ Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls 32 : Enzyklika LABOREM EXERCENS von Pabst Johannes Paul II, 1981, S.53

¹¹⁵² Cardenal, Ernesto: Das Evangelium der Bauern von Soletiname, Bd1, aus dem Spanischen übersetzt von Annelies Schwarzer de Ruiz, Gütersloher TB 327, S.15

¹¹⁵³ Ebd. S. 55

¹¹⁵⁴ Ebd. S.11ff und 26ff

¹¹⁵⁵ Sölle, Dorothee: Lieben und arbeiten. Eine Theologie der Schöpfung, Stuttgart 1985, S.125

¹¹⁵⁶ Ebd. S. 111

hält.¹¹⁵⁷ Neben der Möglichkeit sich als Person auszudrücken, hat die Arbeit aber auch eine gesellschaftliche Dimension. Laut Sölle ist „die Arbeit der Ort... (neben der Liebe), wo Bezogenheit, Wechselseitigkeit und gegenseitige Abhängigkeit sichtbar werden. In guter Arbeit tauchen wir ein in den Strom wechselseitigen Lernens und Lehrens, wir tragen unser Werksstück, unser Produkt bei und empfangen die Beiträge anderer, wir werden gebraucht und brauchen die anderen. Gute Arbeit machte den sozialen Bezug unseres Lebens sichtbar und bereichert ihn – für unsere eigene Erfahrung und für die der anderen.“¹¹⁵⁸ Die dritte Dimension, „Arbeit als Versöhnung mit der Natur“ ist oft durch eine Fehlinterpretation von Gen 1,28 in Vergessenheit geraten oder ins Gegenteil verkehrt worden. Arbeit wurde nicht mehr als Mitwirkung an Gottes guter Schöpfung, die gleichermaßen allen Menschen und dem ganzen Kosmos gilt, verstanden, sondern als Herrschaft über die Natur und oft auch über andere Menschen. Richtig verstanden sind die arbeitenden Menschen „Haushalter Gottes“¹¹⁵⁹ und die ganze Schöpfung ist ihnen anvertraut. Schon Paulus schreibt im Römerbrief, dass die Schöpfung in Geburtswehen liegt und auf das Offenbarwerden der Kinder Gottes wartet und mahnt damit nicht nur ein individuelles sondern ein universales Heilsverständnis an. Sölle schlägt vor, dass eine Theologie der Arbeit über den Zusammenhang zwischen der Vergewaltigung der Erde, der umsichgreifenden sozialen Gewalt und der internationalen Ungerechtigkeit nachdenken und geeignete Wege aufzeigen muss. Nur so kann sie ihrem Schöpfungsauftrag gerecht werden.¹¹⁶⁰ Arbeit als Schöpfungsauftrag verstanden ist offen für unterschiedliche Formen des Tätigseins jenseits der bezahlten Erwerbsarbeit, denn die Kriterien werden in der Qualität der Arbeit und den damit verbundenen Ausdrucksmöglichkeiten für den Menschen, den Beziehungen in der Gemeinschaft der „Arbeitenden“ und der Gesellschaft sowie der ganzen Schöpfung gesucht und nicht im jeweiligen Produkt oder der damit verbundenen Bezahlung. Ehrenamtliche Arbeit muss daran gemessen werden, ob sie ermöglicht die eigenen schöpferischen Kräfte zu nutzen, neue Beziehungsnetzwerke zu schaffen und einer „sinnvollen“ Tätigkeit nachzugehen um so immer mehr zu MitarbeiterInnen Gottes zu werden. Sie kann dann als gute Arbeit im Sinne des Schöpfungsauftrags verstanden werden.

1.6.2. Arbeiten, Herstellen und Handeln bei Hannah Arendt

Ein sehr grundsätzlicher Ansatz stammt von Hannah Arendt. Sie unterscheidet drei Formen des Tätigwerdens: Arbeiten, Herstellen und Handeln.¹¹⁶¹ Arbeiten richtet sich nach Arendt auf das Überleben der Einzelnen und der ganzen Gattung, es beinhaltet alle Vollzüge, die für das tägliche Leben und Überleben notwendig sind, wie Essen, Versorgung von Kindern... Arbeit ist rhythmisiert, an den biologischen Kreislauf des menschlichen Körpers gebunden.¹¹⁶² Ihr Ort ist der Privathaushalt und sie ist die Bedingung, unter der dem Menschen das Leben gegeben ist.¹¹⁶³ Arbeiten ist nicht produktiv, sondern fruchtbar und bringt Segen, Gedeihen und Glück.¹¹⁶⁴ Arbeit ist nach Arendt weltlos, weil ihre Produkte keinen Be-

¹¹⁵⁷ Ebd. S. 113

¹¹⁵⁸ Ebd. S. 122

¹¹⁵⁹ Im Papier der ökumenischen Versammlung von Basel (Europäische Ökumenische Versammlung: Frieden Gerechtigkeit, Basel, 1989, in: Arbeitshilfen 70, DBK, Bonn 1989) wird ein Bogen von der guten Schöpfung über den Alten und Neuen Bund bis zur eschatologischen Erwartung des Reiches Gottes gespannt. Die angestrebte Koinonia (Gemeinschaft der Liebe) wird als ein Abbild der trinitarischen Liebe verstanden und dem Menschen als Haushalter (oikonom) ein zentraler Platz in der Erlösungsordnung (oikonomia) eingeräumt. Die Schöpfung wird als weiterwirkender Prozess verstanden, der über die Propheten und den Bund in Jesus Christus und in der Geschichte bereits begonnen hat und auf Gottes Reich in Gerechtigkeit und Friede und Solidarität mit der gesamten Schöpfung zusteuert. Die Menschen sollen als "Haushalter" der Schöpfung aus der messianischen Berufung und Befreiung einen starken Impuls zum Handeln und Gestalten der Schöpfung im Sinne Gottes Verheißung erhalten.

¹¹⁶⁰ Vgl. Sölle, Lieben und Arbeiten, S.139-152

¹¹⁶¹ Vgl. Arendt, Vita Activa, 2003, S. 12

¹¹⁶² Ebd. S.14

¹¹⁶³ Ebd.S.79

¹¹⁶⁴ Ebd.S.98

stand haben und sich die Welt nur über das Bleibende, Dauerhafte konstituiert.¹¹⁶⁵ Arbeit ist die Grundlage für die Produktivität, denn sie nährt die Arbeitskraft.¹¹⁶⁶ Das Herstellen ist die Fähigkeit sich mittels Gegenständen in der Welt anzusiedeln und sich eine Heimat zu verschaffen. Der Ort des Herstellens ist das Handwerk und die Fabriken. Die hergestellten Gegenstände können gebraucht werden, aber nicht verbraucht werden, sie ermöglichen so dem Menschen den Kreislauf von Werden und Vergehen zu transzendieren.¹¹⁶⁷ Während das Arbeiten und Herstellen in früheren Zeiten in der Familie angesiedelt war, wird es nun zur gemeinsamen Angelegenheit. „Was wir heute Gesellschaft nennen, ist ein Familienkollektiv, das sich ökonomisch als eine gigantische Über-Familie versteht und dessen politische Organisationsform die Nation bildet.“¹¹⁶⁸ Die dritte Form des Tätigwerdens ist das Handeln, es „...ist die einzige Tätigkeit der *vita activa*, die sich ohne Vermittlung von Materie, Material und Dingen direkt zwischen Menschen abspielt.“¹¹⁶⁹ Die Geburt jedes Menschen beschreibt Arendt als sich wiederholenden „Schöpfungsakt Gottes“, „Handeln als Neuanfang entspricht der Geburt des Jemand“¹¹⁷⁰. Im Handeln richtet sich der einzelne Mensch an die anderen Menschen und tritt in Beziehung. Der Ort des Handelns sind die zwischenmenschlichen Beziehungen, die Öffentlichkeit und, in sehr weitem Sinne verstanden, die „Politik“. Da verschiedenen Menschen in Beziehung treten, setzt das Handeln Pluralität voraus.¹¹⁷¹ In diesem Bezugsgewebe erscheint ein und dieselbe Welt in verschiedenen Perspektiven. „Denn nur was allen glaub- und meinungswürdig erscheint nennen wir Sein“¹¹⁷² Handeln ist „wie Fäden in ein bereits gewebtes Muster zu schlagen und so das Gewebe zu verändern“.¹¹⁷³ Der Einzelne beginnt etwas (*agere*), andere eilen zu Hilfe und treiben das Begonnene weiter und vollenden es (*gerere*).¹¹⁷⁴ Da die Wirksamkeit ihrer Handlung von der Beziehung zu anderen abhängt, ist das Ergebnis unkontrollierbar, unabwägbar und unabsehbar. „Wir sind Zeit unseres Lebens in eine Geschichte verstrickt, die wir nicht kennen.“¹¹⁷⁵ Was die einzelne Person gemacht hat lässt sich nicht sagen, denn die Herstellungslogik kann auf das Beziehungsgefüge des Handelns nicht übertragen werden, denn die führende Person steht in Abhängigkeit zu den anderen.¹¹⁷⁶ Die Stärke des Führenden besteht im Beginn, in der Initiative und im Risiko, sich aktiv von anderen unterscheiden, setzt einen Neuanfang. Politik besteht darin, im richtigen Moment etwas anzufangen.¹¹⁷⁷ Die Handlungen sind genauso flüchtig wie die Produkte der Arbeit. Das Handeln muss durch die ständige Gegenwart der Pluralität wirklich werden. Die Handlungen können allerdings bis zu einem gewissen Grad verdinglicht werden, indem die Gedanken festgehalten werden, z.B. in Schriften, Erinnerungen, Denkmälern.¹¹⁷⁸ Es bedarf des Gesehen-, Gehört-, und Erinertwerdens. Deshalb sind auch aktive Zeugen notwendig.¹¹⁷⁹ Das Handeln stützt sich auf die Gründung und Erhaltung politischer Gemeinwesen, auf die Kontinuität der Generationen, auf Erinnerung und Geschichte.¹¹⁸⁰ „Erst durch das gesprochene Wort fügt sich die Tat in einen Bedeutungszusammenhang. Dabei erklärt das Wort die Tat nicht, sondern das Wort identifiziert vielmehr den Täter und verkündet,

¹¹⁶⁵ Ebd.S.107

¹¹⁶⁶ Ebd.S.81

¹¹⁶⁷ Ebd.S.130 und 135

¹¹⁶⁸ Ebd. S. 32

¹¹⁶⁹ Arndt : *Vita Activa*, 2003, S. 15

¹¹⁷⁰ Ebd.S. 217

¹¹⁷¹ Ebd. S. 15 ; auch S.218

¹¹⁷² Ebd. S. 193

¹¹⁷³ Ebd. S. 173

¹¹⁷⁴ Ebd. S. 181

¹¹⁷⁵ Ebd. S. 184

¹¹⁷⁶ Ebd. S. 181

¹¹⁷⁷ Ebd. S. 217

¹¹⁷⁸ Ebd. S. 88

¹¹⁷⁹ Ebd. S. 87

¹¹⁸⁰ Ebd. S. 15

dass er es ist, der handelt, nämlich jemand, der sich auf andere Taten und Entschlüsse berufen und sagen kann, was er weiterhin zu tun beabsichtigt.“¹¹⁸¹ In der Dreiteilung des Tätigseins die Hannah Arendt vornimmt, wird sehr gut deutlich, dass alle Bereiche einander bedingen und kein Bereich ohne den anderen bestehen kann. Es darf deshalb auch nicht dem Bereich, der mit der Erwirtschaftung von Geld beschäftigt ist, der Vorzug vor den anderen Bereichen gegeben werden. Deutlich wird auch, dass Erwerbsarbeit in allen drei Bereichen angesiedelt sein kann, dass Menschen aber auch in allen drei Bereichen tätig sein können ohne einer Erwerbsarbeit nachzugehen. Arendts Ansatz beschreibt Arbeit unabhängig von der jeweiligen gesellschaftlichen Anerkennung bzw. Bezahlung. Ihr Denkansatz geht von den Qualitäten, die die einzelnen Arbeitsfelder prägen aus und legt großen Wert auf das Beziehungsgefüge, in dem sich das Tätigsein abspielt. Übertragen wir diesen Denkansatz auf das Tätigsein von ehrenamtlichen Frauen in Leitungsfunktionen, so liegt ihr Tun hauptsächlich im Bereich des Handelns. Sie werden als Leitende initiativ, denken in die Zukunft und geben Impulse für Projekte und Aktionen. Im Beziehungsgefüge des Verbandes werben sie um Zustimmung für ihre Ideen und müssen nach Arendt das Risiko des Unwägbaren auf sich nehmen. Finden sie in ihrem Verband Zustimmung und Unterstützung, können sie ihre Handlungsoptionen im pluralen Beziehungsgefüge der Gesellschaft zur Diskussion stellen und gegebenenfalls etwas bewegen und verändern. Handeln nach Arendt ist ein höchst politischer Vorgang, denn er gestaltet und verändert Gesellschaft. Warum diese Bemühungen oft so wenig sichtbar sind und Bestand haben, sieht Andrea Günter in Arendts Ansatz der ‚Weltlosigkeit von Arbeit‘ begründet, denn Frauen bewegen sich häufig sowohl beruflich wie privat im Bereich des ‚Arbeitens‘ und des ‚Handelns‘ und sind so in Bereichen tätig, die von ihrer Grundausrichtung nicht auf Dauer, sondern auf die Zyklen des Lebens ausgerichtet sind.¹¹⁸² Ehrenamtliche Arbeit von Frauen bleibt nur dann sichtbar, wenn es den Frauen gelingt in Erinnerung und Geschichtsschreibung tradiert zu werden.

1.6.3. „Weiberwirtschaft“

Der Ansatz der „Weiberwirtschaft“¹¹⁸³ will die traditionellen Vorstellungen von Ökonomie hinterfragen und einen feministischen sozialetischen Ansatz vorlegen um Wirtschaft(en) neu denken. Es geht ihm dabei nicht um eine neue Konstruktion von „männlicher“ oder „weiblicher“ Ökonomie oder um die Wiederbelebung „traditioneller weiblicher Werte“, sondern um eine fundamentale Dekonstruktion einer Theorie, die Wirtschaft im Gegensatz zu ihren grundsätzlichen Definitionen nur auf den Markt reduziert. „Wirtschaft“ muss jenseits androzentrischer Denkgewohnheiten neu gedacht werden. Die unterschwellig geschlechtsspezifischen Strukturen, die das Denken des Wirtschaftlichen bestimmen, müssen ans Licht gezogen werden und außer Kraft gesetzt werden.“¹¹⁸⁴ Es wird so deutlich, dass es nicht die reine Theorie der Wirtschaft gibt, vielmehr werden die leitenden Interessen sichtbar. „Weiberwirtschaft“ versteht sich als Ansatz zu einer neuen ökonomischen Theoriebildung. Ökonomie soll verändert werden, so dass sie dem Leben aller nützt. Gegensätze des gängigen Wirtschaftsbegriffs, wie Effizienz - Solidarität, Konkurrenz - Kooperation und Schutz der Schwachen, Orientierung am Profit oder am Lebensnotwendigen, sollen aufgezeigt und hinterfragt werden. Die Unterordnung der „sogenannten weiblichen Werte Liebe, Solidarität etc.“ unter die männlichen Werte soll deutlich gemacht werden. Ziel ist „...dass wir Frauen nicht mehr als Entfremdete am Rande des Ökonomischen stehen, sondern von Anfang an und

¹¹⁸¹ Ebd. S. 168

¹¹⁸² Günter: Arbeiten, Herstellen, Handeln, in: Günter/ Praetorius / Wagener: Weiberwirtschaft weiterdenken, 1998, S. 158

¹¹⁸³ Der Ansatz der « Weiberwirtschaft » wurde in der Projektgruppe « Ethik im Feminismus » entwickelt (vgl. Heidi Bernhard Filli u.a.: Weiberwirtschaft. Frauen – Ökonomie – Ethik, Luzern 1994). Ein breiterer Diskussionsprozess über diesen Ansatz entstand durch das Referat von Ina Praetorius bei der ersten Europäischen Frauensynode in Gmuden 1996 (Praetorius, Ina : « Ökonomie denken jenseits der androzentrischen Ordnung », in : epd –Dokumentationen 33, 1996, S.13-19)

¹¹⁸⁴ Praetorius: Ökonomie denken jenseits der androzentrischen Ordnung, in: epd 33, 1996, S.17

konzeptionell in der Mitte¹¹⁸⁵. Es wird die Perspektive geändert und ein „Modell der ordnungstranszendierenden Neusetzung“¹¹⁸⁶ entwickelt. Damit dies möglich ist denkt der Ansatz der „Weiberwirtschaft“ Ökonomie umfassender: „Wirtschaft umfasst alle Maßnahmen weltweit zur Deckung der Bedürfnisse der Menschen (von Geburt an), also Beschaffung, Verteilung und Verbrauch von Mitteln zum Leben. Wirtschaft beginnt mit der Herstellung von Menschen: mit Gebären, Nähren, Erziehen, damit, dass das Überleben der Menschen, die geboren worden sind, sichergestellt wird. Das Wirtschaftsgeschehen wird zu einem Teil über Geld und Märkte abgewickelt, die sich zu einem eigenen System verselbständigt haben, das aber nach wie vor und notwendigerweise auf einem Sockel von erwirtschafteten Maßnahmen ruht, die nicht mit Geld und Märkten in Berührung kommen. Heute ist es für die meisten Frauen, Männer und Kinder wichtig, Zugang zu Geld und Märkten zu haben, da eine Anzahl lebenswichtiger Güter und Dienstleistungen nur über Geld und Märkte erhältlich ist. Dabei handelt es sich aber nicht um ein elementares, sondern um ein strukturell erzeugtes Bedürfnis, denn das Überleben von Menschen ist prinzipiell auch ohne Geld und Märkte möglich, nicht aber umgekehrt...“¹¹⁸⁷ Mit diesem umfassenden Ansatz wird die Leistung und das Tätigsein von Frauen in vielen Bereichen des Lebens nicht außerhalb des Wirtschaftens gestellt, sondern ins Zentrum. Es besteht so die Möglichkeit anzuerkennen, was Frauen schon tun.¹¹⁸⁸ Der Ansatz verbindet zwei Denkrichtungen, einerseits die Anerkennung, was Frauen bereits tun als Basis des Wirtschaftens, andererseits kritisiert er Wirtschaftsstrukturen und politische Forderungen, die nur auf eine Beteiligung am ökonomischen Prozess ausgerichtet sind und Frauen noch mehr Arbeit aufbürden wollen. Der Ansatz der „Weiberwirtschaft“ legt die einseitige Konstruktion des gängigen Wirtschaftsbegriffs offen und entwirft ein Gegenbild, das Tätigsein unabhängig von der Wirtschaftsform des Marktes definiert. Die Chance dieses Ansatzes liegt in der Anfrage der gängigen wirtschaftsethischen Selbstverständlichkeiten und schafft so die Möglichkeit dem Wirtschaften andere Werte zugrunde zu legen. Wenn Wirtschaft „die Gesamtheit derjenigen Maßnahmen und Einrichtungen innerhalb des Kulturganzen...(ist), die der materiellen Erhaltung, Sicherung und Förderung des menschlichen Lebens dient“¹¹⁸⁹, dann ist nicht mehr die Bezahlung der entscheidende Bewertungsmaßstab. Es muss nach dem Sinn des Ganzen gefragt werden. Das Hauptkriterium für die Bewertung des Wirtschaftens liegt dann im Wert, der zum Erhalt und zur Weiterentwicklung des Ganzen und damit zu einem guten Leben aller beiträgt. Die Begrenzung der Ressourcen und die Bedrohung der Erde finden ebenso Beachtung wie eine neue Definition von Arbeit. Ehrenamtliche Arbeit kann eigene Maßstäbe entwickeln und sich daran orientieren, was das Engagement zu einem guten Leben aller beiträgt. Neben eigenen Bewertungsmaßstäben für ihre Arbeit können ehrenamtlich Engagierte scheinbar unverrückbare nur am Markt orientierte gesellschaftliche Werte selbstbewusst in Frage stellen und humane Werte wie Menschenwürde, Fürsorge und Solidarität einfordern.

1.6.4. „Solidarität –Chance für die Zukunft“ ein Ansatz des BDKJ

Um für die verschiedenen Zukunftsvisionen, die in den Jugendverbänden entwickelt worden waren, ein Gesamtkonzept zu erarbeiten und so die jugend-, frauen-, bildungs-, ehrenamts- und wirtschaftspolitischen Forderungen zu bündeln, wurde auf der BDKJ Hauptversammlung 2000 eine Arbeitsgruppe gebildet, die den Auftrag hatte, die verschiedenen Konzepte zu sichten und mit anderen Konzepten zu

¹¹⁸⁵ Ebd. S. 13

¹¹⁸⁶ Ebd. S. 13

¹¹⁸⁷ Praetorius: Ökonomie denken jenseits der androzentrischen Ordnung, in: Weiberwirtschaft weiterdenken, 1998, S. 22

¹¹⁸⁸ Ebd. S. 23. Im Diskussionsprozess wird infrage gestellt, ob die Konzeption, die Frau und ihre Arbeit in den Mittelpunkt zu stellen, nicht zu kurz greift. Es wird angefragt, ob nicht die Erde oder Gott als Mitte des Wirtschaftens gesetzt werden müssen um so die Basis der Ökonomie vom Kopf auf die Füße zu stellen. (Vgl. Praetorius: Ökonomie denken jenseits..., in: Günter / Praetorius / Wagener: Weiberwirtschaft weiterdenken, 1998, S. 31f)

¹¹⁸⁹ Rich, Arthur : Wirtschaftsethik II, Gütersloh 1990, S.44

vergleichen. Darüber hinaus sollten Gespräche mit ExpertInnen geführt und die eigenen Ansätze diskutiert werden. Auf der BDKJ Hauptversammlung 2001 wurde ein erster Zukunftsentwurf der Arbeitsgruppe vorgestellt, der im BDKJ und seinen Mitgliedsverbänden in den folgenden Jahren auf allen Ebenen diskutiert wurde (werden sollte). Im Jahr 2003 veröffentlichte der BDKJ Bundesvorstand diese Zukunftsvision mit einer ökonomischen Analyse und Berechnung zur Finanzierung sowie der Anregung sie auf allen Ebenen mit Verantwortlichen in Kirche, Politik und Gesellschaft zu diskutieren.¹¹⁹⁰ Im Jahr 2006 wurde zusätzlich ein Band mit Praxisvorschlägen für die Gruppenarbeit veröffentlicht, der es Jugendlichen und Gruppen vor Ort ermöglichen sollte, sich mit diesen komplexen Zukunftsthemen auseinander zu setzen.¹¹⁹¹ Die Vision ist getragen von ethischen Grundlagen: *Menschenwürde* als Geschöpfe Gottes unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Ethnie oder Leistungsvermögen; *Freiheit*, die die Entfaltung der Charismen ermöglicht und Verantwortung für das von Gott geschenkte eigene Leben, die Gemeinschaft, die Welt und die Schöpfung trägt; *Solidarität*, als Bereitschaft sich für das Gemeinwohl und eine gerechte Verteilung der Lebenschancen einzusetzen; *Gerechtigkeit*, die auf einen Ausgleich zwischen verschiedenen Gruppen in der Gesellschaft (Frauen und Männer, Arme und Reiche, Erwerbsarbeitende und Arbeitslose, Junge und Ältere, heutige und zukünftige Generationen) abzielt und *Nachhaltigkeit* im Umgang mit den zur Verfügung stehenden Ressourcen der Erde. Die Vision will Denkanstöße geben und die gängigen Selbstverständlichkeiten auf dem Hintergrund des christlichen Glaubens anfragen. Ziel ist die Lösung der anstehenden Zukunftsfragen (Armut von Familienhaushalten, Dominanz der Erwerbsarbeit gegenüber anderen gesellschaftlich relevanten Formen von Arbeit, geschlechtsspezifische Arbeitsteilung, Privatisierung sozialer Risiken, Bildungsmisere und Ressourcen verschwendendes, wachstums- und profitorientiertes Wirtschaften) und die Förderung einer gerechteren Gesellschaft. Die Vision geht von der Grundannahme aus, dass einerseits das wirtschaftliche Überleben gesichert werden muss um sich engagieren zu können und dass es aber andererseits im Bereich der Arbeit einer Umwertung bedarf, damit auch andere Formen gesellschaftlich relevanter Arbeit neben der Erwerbsarbeit zur Geltung kommen und sich gegenseitig ergänzen können. Ähnliche Ansätze finden sich auch bei Wolfgang Kessler¹¹⁹² und Michael Opielka¹¹⁹³ oder dem Club of Rome¹¹⁹⁴, der von einem Mehrschichtenmodell ausgeht, in dem sich verschiedene Arbeitsformen gegenseitig ergänzen: bezahlte Arbeit, nichtmonetarisierte Arbeit zur Eigenproduktion, nichtmonetarisierte Arbeit für die Gesellschaft und Bildung / Fortbildung. Um Erwerbsarbeit zu teilen und gesellschaftlich relevante andere Bereiche der Arbeit wie Familienarbeit, Ehrenamt und Bildung gerechter auf die verschiedenen Schultern zu verteilen, bildet das Kernstück der Zukunftsvision des BDKJ ein Grundeinkommen, das als negative Einkommenssteuer ausbezahlt bzw. verrechnet wird (Anrechnungsfaktor 40% bei einem Grenzsteuersatz von 53%). Personen zwischen 18 und 64 Jahren müssen, um das Grundeinkommen zu erhalten, mindestens 500 Stunden gesellschaftlich notwendiger Arbeit, in einem der vier zentralen Bereiche, nachweisen: Familienarbeit, Bildung, Erwerbsarbeit und ehrenamtliches bürgerschaftliches Engagement. Kinder und Menschen ab dem 65. Lebensjahr (Voraussetzung 20 Jahre Erhalt von Grundeinkommen in ihrer aktiven Zeit) erhalten das Grundeinkommen ohne diesen Nachweis. Finanziert werden soll dieses Modell durch Steuern auf alle Einkommensarten, eine Wertschöpfungsabgabe und sukzessiv steigende „Ökosteuern“ auf Ressourcenverbrauch und Umweltbelastung. Der BDKJ verspricht sich von diesem Ansatz eine höhere Zukunftsfähigkeit des Standortes Deutschland für Kinder und Jugendliche, eine

¹¹⁹⁰ BDKJ Bundesvorstand (Hg) : Solidarität - Chance für die Zukunft. Vision für eine gerechtere Gesellschaft, Düsseldorf 2003

¹¹⁹¹ BDKJ Bundesvorstand (Hg) : Solidarität - Chance für die Zukunft. Praxisvorschläge für die Gruppenarbeit zur Vision für eine gerechtere Gesellschaft, Düsseldorf 2006

¹¹⁹² Kessler: Arbeiten wie Gott in Frankreich, in.: S.143 – 149

¹¹⁹³ Opielka: Bürgerversicherung strong, in: Hebel/Kessler (Hg): Zukunft sozial, 2004, S.150 -173

¹¹⁹⁴ Giarini / Liedtke : Wie wir arbeiten werden, 1998, S.219 und 231f

neue Sicht auf die unterschiedlichen Formen der Arbeit und mehr Gerechtigkeit und Solidarität in der Gesellschaft. Das Modell macht deutlich, dass eine Gesellschaft nicht nur von der bezahlten Erwerbsarbeit leben kann. Die verschiedenen Formen solidarisch geleisteter Arbeit in Familie und Ehrenamt und der Bereich der Bildung und Weiterbildung leisten für die Zukunftsfähigkeit ebenso einen wesentlichen Beitrag.

1.6.5. „Spaß“ als Ansatzpunkt für die Theologie

Auf die Frage nach den Erwartungen an ehrenamtliches Engagement erreicht in den verschiedenen Studien zum freiwilligem Engagement der Satz „die Tätigkeit soll Spaß machen“¹¹⁹⁵ bei Jugendlichen und bei Erwachsenen immer die höchsten Werte. Der Motivationsfaktor „Spaß“ ist somit neben dem „Kennenlernen von sympathischen Menschen“ eine der wichtigsten Faktoren um sich ehrenamtlich zu engagieren. Darüber hinaus ist sicher das inhaltliche Interesse am jeweiligen Tätigkeitsfeld maßgeblich.¹¹⁹⁶ Die unterschiedlichen Studien und die Medien sehen die verschiedenen Jugendkulturen einerseits auf Spaß-, Event-, Erlebnis- und Egotrip¹¹⁹⁷, während die anderen eine höhere Bereitschaft zu Engagement, Hilfsbereitschaft und Menschlichkeit¹¹⁹⁸ ausmachen. Es stellt sich die Frage, ob verschiedene Jugendkulturen eine unterschiedliche Bereitschaft zum Engagement aufweisen, oder ob Jugendliche Engagementbereitschaft und Spaß verbinden. Die 15. Shell-Jugendstudie und der Freiwilligensurvey 1999-2004 sehen eine Verbindung von geselligkeits- und gemeinwohlorientierten Werten, wobei sich die Haupttendenz je nach Situation und Umfeld verschieben kann. Auch in der Sinus-Milieustudie U27 wird Spaß immer wieder angemahnt bzw. als Ausschlusskriterium im Bezug auf Kirche angegeben.¹¹⁹⁹ Der Freiwilligensurvey und die Sinus- Milieustudie U27 machen deutlich, dass die Aktivitäten stark vom Bildungsgrad und der sozialen Herkunft abhängig sind. Bestimmte soziale Räume wirken Engagement fördernd. Die 15. Shell-Jugendstudie zeigt, dass bei genauerer Betrachtung bei Wertorientierung, der Betonung von sozialen Normen und der Bereitschaft zum Engagement ein weibliches Übergewicht besteht.¹²⁰⁰ „Dominierend sind jugendbezogene Fragestellungen, wie etwa der Einsatz für die Interessen von Jugendlichen oder auch für bessere Möglichkeiten einer sinnvollen Freizeitgestaltung. Hinzu kommen Aktivitäten für sozial schwache und benachteiligte Menschen, für ein besseres Zusammenleben, die Sicherheit und Ordnung im Wohngebiet oder für sonstige konkrete Fragestellungen... Typische Räume für Aktivitäten stellen die Vereine sowie die Schulen und Hochschulen dar.“¹²⁰¹ Auch im Projekt „Lustvoll im Amt“ und in den biographischen Interviews wird immer wieder die Formulierung „es soll mir Spaß machen“ oder „es hat mir Spaß gemacht“ gebraucht.

„... komm lass uns doch heute Abend mal, also grad wo ich jetzt in (Name Stadt) bin, dass wir dann abends ein Treffen ausmachen und dann halt so quatschen privat und dann aber... auch noch mal was für Jugendverband machen. Da sind wir eigentlich sehr kreativ insgesamt. Also es macht dann auch Spaß, da kann man auch blödeln, rumblödeln und...“¹²⁰²

¹¹⁹⁵ Freiwilligensurvey 1999 -2004, 2005, S. 102 , 245

¹¹⁹⁶ Vgl. Freiwilligensurvey 1999, 2001, S. 112 und Freiwilligensurvey 1999-2004 - Kurzfassung, 2005, S. 56

¹¹⁹⁷ So z.B. Blask, Falko: « Ich will Spaß ». Eine Generation jenseits von Gut und Böse. Das Zeitalter der kreativen Willkür, München 1996, S.8 ; Schulze, Gerhard : Kulissen des Glücks. Streifzüge durch die Eventkultur, Frankfurt a.M. 1999

¹¹⁹⁸ Nach den Freiwilligensurvey 1999 und Freiwilligensurvey 1999 – 2004 Graphik A8 haben Jugendliche und junge Erwachsene zwischen 14 -30 Jahren das höchste Engagementpotential, 1999 (37%) und 2004 (38%) und könnten sich sogar noch eine Ausweitung ihres Engagements vorstellen (Freiwilligensurvey 1999-2004 Grafik J4). Auch die 15. Shell-Jugendstudie von 2006 konstatiert eine seit 2000 gleichbleibend hohe Engagementbereitschaft (33% oft und 42% gelegentlich) (<http://www.shell-jugendstudie.de/engagement.html>)

¹¹⁹⁹ Sinus-Milieustudie U27, 2007, S.228, 287, 303, 565, 670

¹²⁰⁰ <http://www.shell-jugendstudie.de/wertorientierung.html>

¹²⁰¹ <http://www.shell-jugendstudie.de/engagement.html>

¹²⁰² 77W9597K9800KD0104KBG05M184-599

... und so viele Sachen einfach umsetzen kann... und wir hatten einfach auch so viel Ideen und ich auch... Man hat immer wieder so viel Spaß an so vielen Sachen gehabt... dass man dachte, das kann ja nicht zu Ende sein... und von dem her... kam da auch wieder ganz viel Energie in diese Projekte halt rein...¹²⁰³

Werden die motivierenden Faktoren¹²⁰⁴ oder die Leitungsprioritäten und -ziele¹²⁰⁵ näher betrachtet, zeigt sich, dass unter dem Schlagwort „Spaß“ eine Fülle von Anliegen und Erfahrungen subsumiert wird. Spaß kann bedeuten, dass eine als „wichtig und sinnvoll erachtet Aufgabe übernommen werden kann, dass die Art des Umgangs wachstumsfördernd und unterstützend erlebt wird, dass die Methoden abwechslungsreich und motivierend sind, dass ein sinnvolles befriedigendes Ergebnis erreicht worden ist, dass die eigenen Fähigkeiten eingesetzt werden und gute Erfahrungen gemacht werden konnten, dass die Gemeinschaft als angenehm erlebt worden ist usw. Viele verbinden ihr gesamtes Engagement im Jugendverband mit dem Wort Spaß. So werden beim Themenschwerpunkt „Spiritualität“ im BDKJ-Diözesanverband Augsburg auf die Frage: Warum engagierst Du Dich in einem kirchlichen Jugendverband? folgende Antworten gegeben:

„Um zu zeigen, dass Kirche weitaus lebendiger sein kann, als das in vielen Pfarreien der Fall ist, dass Jugendliche sich deshalb eher einbringen sollten und dass ich gemeinsam glauben für wichtig halte. Der Hauptgrund, warum ich in die J-GCL eingestiegen bin ist wohl: mir selbst etwas Gutes tun.“¹²⁰⁶

„Gute Frage, mir gefällt die Kombination Politik, Kirche, Ökologie“¹²⁰⁷

„Ich denke, dass ‚kirchlich‘ bzw. ‚christlich‘ nicht nur was mit Kirche selber zu tun hat, sondern dass die Hintergründe dafür viel tiefer liegen. Spaß, Gemeinschaft, Tatkraft und gegenseitige Unterstützung und Akzeptanz haben oft mehr mit ‚Kirche‘ zu tun als wir denken!“¹²⁰⁸

Mit dem Wort „Spaß“ wird also eine Erfahrung ausgedrückt, die für sinnvolles und sinnstiftendes Tun, für Freude und Gemeinschaft steht und der engagierten Frau den Eindruck vermittelt, dass sie als Person erwünscht, gebraucht und anerkannt ist. Spaß kann so die Freude am Tun ausdrücken und ist vielleicht Ausdruck für „Leben in Fülle“, Fülle an Charismen, Beziehungen und guter „Arbeit“. Das Engagement wird nicht als Opfer erlebt, sondern als Bereicherung und Gewinn für das eigene Leben.¹²⁰⁹ Sowohl in den biographischen Interviews wie im Projekt „Lustvoll im Amt“ wurde deutlich, dass die Jugendverbände - mit ihren unterschiedlichen Möglichkeiten selbst gestaltend tätig zu werden - häufig mit ehrenamtlicher Arbeit, die Spaß macht, in Verbindung gebracht werden. Da viele Faktoren, die mit Spaß in Verbindung gebracht werden, zusammenkommen, wie z.B. mit netten Leuten gemeinsam etwas gestalten zu können, etwas Sinnvolles zu tun, etwas bewegen zu können und für Kinder und Jugendliche etwas erreichen zu können.

Offen bleibt in diesem Zusammenhang die Frage, wie der Kampf um Gestaltungsräume und Einfluss mit „Spaß“ verbunden werden kann. In der neueren „feministischen Literatur“¹²¹⁰ wird oft sehr naiv mit diesem Begriff operiert und unreflektiert davon ausgegangen, dass sich für junge Frauen die Gleichberechtigung und die Beteiligung an Macht und Entscheidungen schon von selbst ergeben wird bzw. jede Frau ihren eigenen Weg suchen muss. Ein solcher Ansatz verlagert gesellschaftspolitische Fragen erneut auf die individuelle Ebene und macht sie zum persönlichen Projekt der einzelnen Frau. Die biographischen Interviews zeigen zwar ebenfalls, dass „Spaß“ immer an der eigenen Sehnsucht und den eigenen Zie-

¹²⁰³ 80W9200KS9798KDR9800KDG06A403-1011

¹²⁰⁴ Vgl. III 3.2.3.; 3.2.4.

¹²⁰⁵ Vgl. III 3.3.1.

¹²⁰⁶ Anonyme Aussage eines oder einer Jugendlichen auf der Wandzeitung des BDKJ, zit.n. Den Himmel erden. Spiritualität und Werte in der Jugendverbandsarbeit, BDKJ Diözese Augsburg (Hg) 2000, S.53

¹²⁰⁷ Ebd. S. 52

¹²⁰⁸ Ebd. S. 52

¹²⁰⁹ Vgl. Lehner, Markus: « fun is all you need » - Jugend und soziales Engagement, in: Möltgen, Thomas (Hg): Engagiert für Gotteslohn ?, Köln 2003, S.151

¹²¹⁰ Vgl. z.B. Haaf, Meredith / Klingner, Susanne / Streidl, Barbara: Wir Alphamädchen. Warum Feminismus das Leben schöner macht, Hamburg 2008; Hensel, Jana / Raether, Elisabeth: Neue deutsche Mädchen, Berlin 2008

len anknüpfen muss. Deutlich wird aber auch, dass die Gemeinschaft, gemeinsamer „Räume“ der Überlegung und Zusammenarbeit und gemeinsame Ziele notwendig sind um gesellschaftlich und kirchlich etwas bewirken zu können. „Spaß“ als individuelles Projekt greift hier zu kurz. Damit „Spaß“ in Gemeinschaft möglich ist, muss er in gemeinsame Sinnzusammenhänge eingebettet werden, die dann zu konkreten Projekten und Umsetzungsschritten im Alltag führen können. Die Konkretisierung von bestimmten Zielen kann dann auch zu Konflikten führen, die vielleicht wenig „Spaß“ machen, dafür aber dem Anliegen, das voran gebracht werden soll, dienen.

Die Sinus-Milieustudie U27 zeigt allerdings, dass die verbandsinterne Sicht der bereits engagierten Jugendlichen: „dass Jugendverbandsarbeit Spaß macht“, von einem Großteil der dort nicht engagierten Jugendlichen nicht geteilt wird. In der Sinus-Milieustudie U27 werden die Jugendverbände stark mit Kirche gleichgesetzt und gelten wie diese als langweilig und steif. Es wird also einerseits notwendig sein kirchlicherseits und in den Jugendverbänden den „Spaßfaktor“ nicht nur negativ abzuwerten, sondern positiv zu füllen. Darüber hinaus muss gefragt werden, wie die öffentliche Ausstrahlung von Kirche ist. Kommt die „Freiheit der Kinder Gottes“, Schwung und Begeisterung an die Öffentlichkeit oder Langweile, Unterdrückung und fremdgesteuerte Verpflichtungen. Die große Suche nach inspirierenden Erfahrungen, die in der Sinus-Milieustudie U27 zum Ausdruck kommt, muss ernst benommen werden. Die Suche nach „Spaß“ ist auch eine Suche nach positiven Erfahrungen, die nicht nur den Kopf, sondern den ganzen Menschen ansprechen. Es ist wichtig, dass die Jugendverbände bewusster die Erfahrungs- und Entwicklungsräume, die sie zu bieten haben, öffentlich machen und bereits sind sich auch für Menschen zu öffnen, die nicht dem Mainstream der Jugendlichen entsprechen, die bereits im Verband engagiert sind. Für die Leitungen bedeutet dies eine hohe Anforderung an vernetzenden und kommunikativen Fähigkeiten.

2. Biographische Ebene: Entwicklungs- und Handlungsräume

Die Mobilisierung des Engagements wird verstärkt zu einem individuellen Entscheidungsprozess, da es nicht mehr durch eine Verankerung im „katholischen Milieu“ unterstützt ist. Die biographischen Interviews haben deutlich gemacht, dass sowohl die individuellen Motive sowie die Gelegenheit zusammenpassen müssen, damit aus latenter Engagementbereitschaft auch ein Engagement wird. Deshalb kommt dieser „biographischen Passung“ eine wichtige Bedeutung zu. Nach dem hergestellten Erstkontakt können auch andere Motive zum Tragen kommen. Wichtige Aspekte des biographischen Zugangs sind z.B. der Wunsch persönlich zu „wachsen“ und anerkannt zu werden sowie neue Lern- und Entwicklungsräume zu erhalten. Hierzu sind bereits in die Auswertungen der biographischen Interviews viele Themen aus Sicht der interviewten Frauen eingeflossen. Im Folgenden werden wichtige Themen dargestellt und schematisiert, die für die Zukunftsfähigkeit des verbandslichen ehrenamtlichen Engagements als bedeutend erachtet werden.

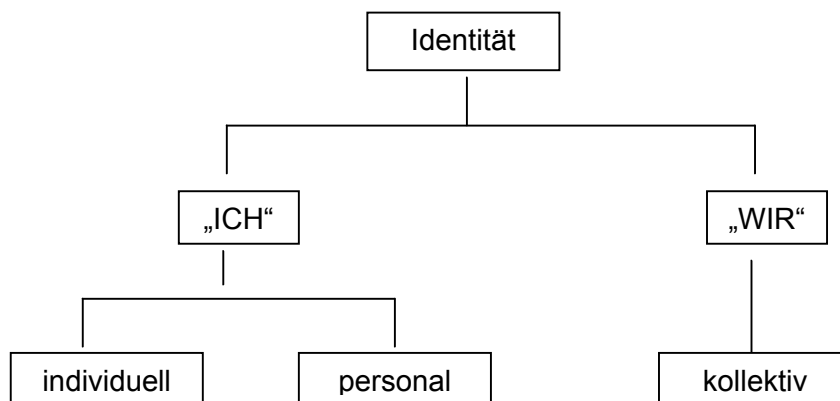
2.1. Identitätsbildung von Frauen

Individualpsychologisch gesehen gehört zur Identität die Fähigkeit, sich körperlich, geistig und seelisch trotz aller Veränderungen als Einheit zu begreifen. Der Identitätsbegriff stützt sich auf ein Ich, das sich in der Gesamtheit von Denken, Wollen, Wahrnehmen, Motorik und Realitätsprüfung äußert. Dieser auf eine Einzelperson gerichtete Blick greift aber zu kurz, da das gesellschaftliche, kulturelle und ideologische Umfeld samt seinen Rollenzuschreibungen ausgeblendet wird. Doch gerade diese Zuschreibungen führen oft zum Konflikt, wenn die eigenen und kollektiven Ansprüche und Bilder zu stark

divergieren. Die Psychotherapeutin Elisabeth Camenzind¹²¹¹ sieht deshalb als Voraussetzung für die Entwicklung weiblicher Identität eine Kombination aus individualpsychologischen Voraussetzungen und geschichtlichen und kulturellen Aspekten, Körperidentität und erkenntnistheoretisch-sprachlichem Ausdruck, sowie eigenen Strukturen (Vgl. IV 3. Institutionelle Ebene) für Frauen. Im Punkt IV 1.1 wurden bereits die symbolischen Aspekte deutlich gemacht. Hier soll es um die individuellen und kollektiven Prozesse gehen, die die Identitätsbildung beeinflussen und unterstützen.¹²¹²

2.1.1. Grundlagen der Identitätsbildung

In der Frauenforschung hat sich die Unterscheidung zwischen biologischem und sozialem Geschlecht („sex“ und „gender“) eingebürgert, die hier übernommen wird. Im Zusammenhang der Arbeit wird der Augenmerk auf den „gender“ Aspekt in der Verbandsarbeit gerichtet und die gegenseitige Wechselwirkung zwischen Individuum und Verband unter besonderer Berücksichtigung des Gestaltungsbeitrags, den die jungen Frauen selbst einbringen (gender doing), untersucht. Jan Assmann differenziert den Identitätsbegriff noch weiter und unterscheidet zwischen ICH- und WIR-Identität. Er drückt so die Wechselwirkung und Spannung zwischen der Einzelnen und der jeweiligen Gemeinschaft aus. „Ein ICH wächst von außen nach innen. Es baut sich im Einzelnen auf kraft seiner Teilnahme an den Interaktions- und Kommunikationsmustern der Gruppe. Die WIR-Identität¹²¹³ der Gruppe hat also Vorrang vor der ICH-Identität des Individuums, oder: Identität ist ein soziales Phänomen bzw. ‚soziogen‘.“¹²¹⁴ Kollektive oder WIR-Identität existiert nicht außerhalb der Individuen, die dieses ‚WIR‘ konstituieren und tragen. Sie ist eine Sache individuellen Wissens und Bewusstseins.



Assmann¹²¹⁵ unterscheidet zwei Kategorien der ICH-Identität: Individuelle Identität ist das am Leitfaden des Leibes entwickelte Bewusstsein des irreduziblen Eigenseins (Geburt, Tod, Leibhaftigkeit des Daseins, Grundbedürfnisse). Die Identität entwickelt sich durch Reflexivwerden. Da sie das eigene Bewusstsein ausdrückt, unterscheidet sie sich vom „sex“ Begriff, der in erster Linie auf objektive, wissenschaftliche, biologische Erkenntnisse zurückgreift.

Personale Identität sind alle, dem Einzelnen durch Eingliederung in spezifische Konstellationen des Sozialgefüges zukommenden Rollen, Eigenschaften und Kompetenzen, die durch „wechselseitige Spiege-

¹²¹¹ Camenzind, Elisabeth, Voraussetzungen für weibliche Identität, in: Camenzind, Elisabeth / von den Steinen, Ulfa (Hg): Frauen definieren sich selbst, Zürich 1991, S.12

¹²¹² Ansätze zur Geschlechtsdiversität, De-konstruktion von Geschlecht oder zur « queer theory » (Butler, J.: Das Unbehagen der Geschlechter, Frankfurt a.M. 1991) werden hier nicht berücksichtigt (vgl. Fahrenwald, Claudia: Gender als Schlüsselkategorie moderner Gesellschaften, in: BDKJ-Augsburg: Prisma Dez 2006, S.6)

¹²¹³ Die Ausführungen zur WIR-Identität werden unter IV 3.3 weiter aufgegriffen.

¹²¹⁴ Assmann J.: Das kulturelle Gedächtnis, S. 130f

¹²¹⁵ Assmann J.: Das kulturelle Gedächtnis, S. 131f. Einen ähnlichen Ansatz vertritt Goffmann, der soziale, persönliche und Ich-Identität unterscheidet, die jeweils der Kollektiven, Personalen und individuellen Identität von Assmann sehr ähnlich sind (vgl. Goffmann, Erving: Stigma. Über Techniken der Bewältigung beschädigter Identitäten, Frankfurt a.M. 1975, S.74)

lung¹²¹⁶ (z.B. soziale Anerkennung...) angeeignet werden. Selbsterfahrung als personale Identität ist immer vermittelt, unmittelbar ist allein die Erfahrung anderer. „Ebenso wenig wie unser Antlitz können wir unser Inneres anders als im Spiegel betrachten... Der Umgang mit anderen ist zugleich der Umgang mit uns selbst. Anders als durch Kommunikation und Interaktion ist ein Selbst, d.h. personale Identität, nicht zu haben. Personale Identität ist ein Bewusstsein von sich, das zugleich ein Bewusstsein der anderen ist: der Erwartungen, die sie an einen richten, der Verantwortung und Haftung, die sich daraus ergibt.“¹²¹⁷ Ich- und Wir-Identität verlaufen in kulturell vorgeprägten Bahnen. Beide Aspekte sind Sache des Bewusstseins, das durch Sprache, Vorstellungswelt, Werte und Normen einer Kultur und Epoche geformt und bestimmt ist. Ich-Identität ist somit immer ein gesellschaftliches Konstrukt. Gesellschaft steht den Einzelnen nicht gegenüber sondern ist konstituierendes Element seiner / ihrer selbst. Da sich aber die einzelnen Personen nicht in geschlossenen Systemen und Gruppen bewegen, können sich die verschiedenen Sinnhorizonte deutlich unterscheiden. Personale Identität ist nicht fix, sie wird gebildet und unterliegt einer ständige Wandlung und Veränderung. Verschiedene Modelle versuchen diese Vielfalt und Wandlung auszudrücken, so prägte Baacke den Begriff der „Patchworkidentitäten“¹²¹⁸, Hall spricht von „Hybridität“¹²¹⁹, Erikson¹²²⁰ geht von verschiedenen Stufen der Identitätsbildung aus. Es wird deutlich, dass unabhängig von den favorisierten Modellen der Interpretation, sich die personale Ich-Identität von Frauen mit unterschiedlichen Vorstellungen und Erwartungen an weibliche Identität auseinandersetzen muss.¹²²¹ Frauen müssen sich die Fähigkeit erwerben, aus verschiedenen Vorstellungen auszuwählen, sie zu verbinden bzw. die Fähigkeit zur Verneinung und Abgrenzung zu entwickeln. Dies ist nicht unabhängig von der jeweiligen Gruppe möglich und erfordert entsprechende gemeinsame Überlegungen und Bilder. Für die einzelne Frau kann sich nur dann eine Veränderung ergeben, wenn auch die Gruppe, in der sie sich bewegt, sich auf eine Entwicklung einlässt und bereit ist ihre Bilder und Rollen zu hinterfragen. Also nur über eine Veränderung der Wir-Identität im Bezug auf Frauen und deren Rückwirkungen auf die personale Ich-Identität wird eine Veränderung eingeleitet.

Die italienische Philosophinnengruppe Diotima kritisiert zu Recht einen Identitätsbegriff, der sich stark am westlichen Subjektbegriff orientiert und damit Identitätsbildung als freien Akt des autonomen, unabhängigen Subjektes sieht, das allein Ausgangspunkt des Denkens und Handelns ist. Die Philosophinnen der Gruppe Diotima verstehen die Entwicklung der Person über die „Vermittlung“ in Beziehung. Wenn sich Frauen in Vertrauensbeziehungen begeben, ist es wichtig genau zu wählen, dann können Beziehungen uns die sein lassen, die wir sind und die werden lassen, die wir sein wollen. Es wird mit diesem Ansatz ein Perspektivwechsel eingeleitet. Identitätsbildung so verstanden ist kein autonomer Akt, sondern schließt das sich Anvertrauen und die Differenz mit ein. Nur dann kann sie zu einer dynamischen Bewegung, die Weiterentwicklung ermöglicht, werden.

Ein besonderes Augenmerk muss in diesem Zusammenhang auf die Bedeutung von Erkenntnis, Körperlichkeit, Aggression und Beziehung gelegt werden, da gerade in diesen Bereichen alte Dualismen wirksam waren und neue Ansätze notwendig sind. Lange Zeit wurden die körperlichen Unterschiede der

¹²¹⁶ Luckmann, Th. in: Marquard, O. / Stierle, K. (Hg): Identität (Poetik und Hermeneutik III), München 1979, zit. n. Assmann, J.: Das kulturelle Gedächtnis, S.135

¹²¹⁷ Assmann, J.: Das kulturelle Gedächtnis, S. 135

¹²¹⁸ Vgl. Baacke, Dieter: Jugend und Jugendkulturen. Darstellung und Deutung, München 1987

¹²¹⁹ Hall, Stuart : Rassismus und kulturelle Identität, Ausgewählte Schriften 2, Hamburg 2000, S. 15 ff und 180ff.

¹²²⁰ Erikson, Erik H.: Identität und Lebenszyklus, Frankfurt a. M. ¹²1994, S.150f

¹²²¹ So gibt z.B. der psychologische Weiblichkeitsbegriff vor, die Frau sei anlehnungsbedürftig, abhängig und passiv, während auf der anderen Seite Identität als etwas bestimmt wird, das auf menschlicher Autonomie gründet, und zwar auf einer Autonomie, die mit einer selbständigen, unabhängigen, aktiven und selbstbestimmten Person mit eigenem Willen in Zusammenhang steht. Die Frau wird zwar in mancher Psychotherapie veranlasst sich Identität und Autonomie zu erarbeiten, sie wird aber dadurch in einen Widerspruch zur Rollenvorschrift der Gesellschaft getrieben. Folge ist oft ein Konflikt zwischen Rollenvorschrift und 'Echtheit der Gefühle' der in einen Teufelskreis von Depression und Resignation führen kann (vgl. Camenzind, Frauen definieren sich selbst, S.12).

Geschlechter betont, denn nur aus diesen Unterschieden konnten Privilegien für das Männervolk abgeleitet werden. Noch heute leiden viele Frauen an der frühen Unterdrückung ihrer Körperkraft. Andererseits gibt es Ansätze, die Frauen erneut nur über die Körperlichkeit definieren. Dies muss umso kritischer betrachtet werden, da Frauen über Jahrhunderten gerade der erkenntnistheoretische Bereich verwehrt wurde. Ein zukunftsfähiges Weiblichkeitsbild, das für Frauen Entwicklung ermöglicht, muss die Verbindung von Körper und Geist beinhalten und darf nicht alte Dualismen weitertradiieren. Viele psychologischen, pädagogischen und systemischen Ansätze belegen, dass über bewusste körperliche Wahrnehmung und Erfahrung, sowohl geistige Erkenntnisse gewonnen werden können, als auch Anstöße zur Veränderung viel nachhaltiger verinnerlicht werden, als dies bei rein theoretischen Methoden der Fall ist. Im Projekt „Lustvoll im Amt“ wurde deshalb z.B. auch mit Theaterarbeit, Rollenspielen, Standbildern und Systemaufstellungen gearbeitet, die sowohl körperliche als auch geistige Erfahrungen ermöglichten. Besonders der Umgang mit Emotionen wie z.B. Aggression, Abgrenzung, Verneinung und Wut ist für viele Frauen schwierig. Während Männer Aggression als typisch männliche Eigenschaft für ihre Identität in Anspruch nehmen, sehen viele Frauen diese Emotionen eher negativ und lehnen sie ab, denn sie entsprechen einerseits nicht dem gesellschaftlich gängigen Bild von Frausein, andererseits können Frauen oft keine positiven Bilder mit diesen Emotionen verbinden. Das bedeutet, dass sie nicht die Möglichkeit haben, sie zum Motor der Energie für ihre Anliegen zu machen bzw. sie zur Abgrenzung und Wahrung der eigenen Grenzen einzusetzen. In den biographischen Interviews wird deutlich, dass gerade diese Grenzenlosigkeit mit einem sehr hohen Krafteinsatz einhergeht, der auf Dauer nicht durchgehalten werden kann und zum Burn out führt.

2.1.2. Sehnsucht, Motivationen als eigener Ausdruck „personaler Identität“

Personale Identität bedeutet, dass „zum Handeln...nicht nur die Freiheit der Entscheidung, sondern auch die Umschlossenheit von einem Sinnhorizont (*gehört*). Es ist dieser Horizont, der in seiner Einheitlichkeit und Gemeinsamkeit die intersubjektive Sinnhaftigkeit des Handelns, d.h. Inter-Aktion möglich macht.“¹²²² Für diese Inter-Aktion ist es wichtig, dass die Engagementwilligen mit ihrer Sehnsucht, ihren Werten und ihrer Lebenskultur an der „vorgefundenen Kultur“ im jeweiligen Jugendverband anknüpfen können, bzw. ihnen Räume eröffnet werden, um diese Verbandskultur im eigenen Sinne mitzugestalten. Sowohl im Projekt „Lustvoll im Amt“ als auch in den biographischen Interviews wurde deutlich, dass drei verschiedene Dimensionen die Motivationen für das jeweilige Amt mit prägen. Die erste Dimension könnte als „Lebensthema“ bezeichnet werden und ist eng verknüpft mit einer tiefen eigenen Sehnsucht und mit Themen, die sich biographisch wie ein roter Faden durchziehen scheinen. Die zweite Dimension entwickelt sich aufgrund der momentanen Lebenssituation oder eigener Fähigkeiten, die eingesetzt werden sollen. Die dritte Dimension ist die (Re)Aktion aufgrund einer konkreten Herausforderung, die gesehen wird oder einer Gestaltungsidee für die jeweilige Situation. Oft sind alle drei Dimensionen eng mit einander verknüpft und entwickeln sich in Korrelation zueinander.

Die erste Dimension könnte als „innere Vision“ bezeichnet werden, die sich einerseits aus der eigenen Lebensgeschichte entwickelt, andererseits einem „inneren Ruf“ entspringt. Es gibt enge Verbindungen zwischen der eigenen Biographie, den eigenen Erfahrungen, dem eigenen In-der-Welt-sein und diesen Lebensthemen. In den Interviews wird diese Verbindung von den Frauen auch teilweise thematisiert, so z.B. die Verbindung von persönlichem sexuellen Missbrauch und dem Engagement für eine heilere / geheilte Schöpfung; der Wunsch den ländlichen Raum als lebendigen und existenzsichernden Lebensraum zu erhalten und zu gestalten und die eigene Erfahrung des Aufwachsens auf dem Land; der Mensch und die Mitmenschlichkeit, die im Mittelpunkt allen Tuns stehen sollen und die eigene proble-

¹²²² Assmann, J.: Das kulturelle Gedächtnis, S. 138

matische Familiensituation; Formen von aus sich selbst entwickeltem und selbstorganisiertem Lernen in dem die Einzelne sich entfaltet; der Wunsch nach einem einfachen Lebensstil, der die Ressourcen achtet und bewahrt; das Ermöglichen von Vielfalt, Wachstum, Möglichkeiten sich auszuprobieren und etwas zu gestalten; das Zulassen der Licht- und Schattenseiten bei der eigenen Person und bei anderen..., dies alles sind Themen, die sich teilweise wie ein roter Faden durch die Interviews bei einzelnen Frauen durchziehen. Zur ersten Dimension gehört auch der Wunsch als Mensch gesehen und anerkannt zu werden und sich mit den eigenen Fähigkeiten einbringen zu können und wertgeschätzt zu werden, sowie der Wunsch nach spirituellem Wachstum, Bereicherung und Glaubensvertiefung und dem Entdecken der eigenen „Berufung“ oder das Anliegen etwas Sinnvolles und persönlich Wichtiges zu tun, wie z.B. der Einsatz für Menschen, eine lebendige Gemeinschaft / Gemeinde / Kirche, für Umwelt, Gerechtigkeit, Frieden und Eine-Welt. Diese Maßstäbe sind oft mit den eigenen inneren Werten und Visionen von einer „guten Welt“ verbunden und entspringen einem Gefühl wie es „richtig“ wäre, das nur dann zu einem konkreten Engagement führt, wenn es weiter konkretisiert wird. Ein Ehrenamt muss zumindest Teile dieser inneren Vision erkennen lassen damit es auf Dauer befriedigend ist. Mit Hilfe dieser inneren Bilder werden aber auch Maßstäbe entwickelt, an denen z.B. kirchliches Handeln, der eigene Jugendverband, die eigenen Beziehungen oder berufliche Arbeit gemessen werden.

Die zweite Dimension entwickelt sich häufig aufgrund der derzeitigen Lebenssituation. So sind in verschiedenen Lebenssituationen die Engagementmotive eng mit den eigenen Wünschen sich weiterzuentwickeln und anerkannt zu werden verbunden und können je nach Lebenssituation sehr unterschiedlich sein:

- Junge Frauen in der Schule oder in einer Ausbildungs- bzw. Weiterbildungsphase möchten ihre Fähigkeiten erproben, ihre Kontakte erweitern, neue Erfahrungen sammeln und ihre Kenntnisse anwenden und vertiefen. Manche hoffen, dass ihnen die Kompetenzen für eine spätere Erwerbstätigkeit nützen und neue Kontakte ihnen bessere Beschäftigungsmöglichkeiten eröffnen. Auch die Möglichkeit zwischendurch auf Honorarbasis arbeiten zu können um sich die Aus- bzw. Weiterbildung zu finanzieren ist ein wichtiges Motiv.
- Junge erwerbstätige Frauen suchen entweder einen Ausgleich zu ihrer beruflichen Tätigkeit, in dem sie einen ganz anderen Bereich des Engagements wählen (wenn sie z.B. im Büro arbeiten, eine Tätigkeit mit Menschen; wenn sie mit Menschen arbeiten, eine inhaltliche Tätigkeit) oder sie möchten in das Ehrenamt die beruflichen Kompetenzen einbringen und in neue Verantwortungsbereiche vorstoßen um sich dort auszuprobieren oder sie wünschen sich einen Ausgleich zu nichtbefriedigenden oder fremdbestimmten Arbeitsbedingungen
- Junge arbeitslose Frauen sehen im Ehrenamt die Möglichkeit ihre Qualifikationen zu erhalten oder zu erweitern. Sie können etwas Sinnvolles tun und sind trotz Arbeitslosigkeit sozial eingebunden und sitzen nicht zu Hause. Sie haben die Möglichkeit sich in einem neuen Feld auszuprobieren und wenn sie Spaß daran haben, sich vielleicht auch beruflich neu zu orientieren.
- Ehrenamtliche Frauen in leitenden Funktionen, in Vorständen auf Diözesan-, Landes- oder Bundesebene suchen eine Möglichkeit um Politik mitzugestalten. Sie haben so eine Möglichkeit der Einflussnahme, Mitgestaltung und Mitentscheidung weit über ihr unmittelbares soziales Umfeld hinaus, was z.B. im eigenen Beruf oder dem eigenen Freundeskreis nicht möglich wäre.
- Junge Frauen, die wegen Kindererziehung befristet aus dem Beruf ausgeschieden sind, wollen neue Kontakte mit jungen Menschen in einer ähnlichen Situation knüpfen oder sich über die Familienarbeit hinaus gesellschaftlich einbringen. Andere suchen die Möglichkeit durch das Engagement in Verbindung mit ihrem beruflichen Feld zu bleiben und möchten sich weitere Qualifikationen erwerben, die für das weitere berufliche Fortkommen genützt werden können.

- Junge Frauen, die behindert oder emotional stark belastet sind und teilweise nicht in der Lage sind eine Erwerbsarbeit auszuführen, haben so die Möglichkeit am öffentlichen Leben teilzunehmen. Sie können andere Betroffene oder an ihrer Situation Interessierte treffen und sich gegenseitig unterstützen oder Interesse und Unterstützung erfahren (z.B. bei Gruppen von Behinderten und Nichtbehinderten).

Die Engagementmotive der zweiten Dimension sind eng an die derzeitigen persönlichen Rahmenbedingungen, das mögliche Zeitbudget, die Interessen und Entwicklungswünsche gebunden.

Die Motive der dritten Dimension sind in der Regel auf die Bewältigung einer konkreten Aufgabe gerichtet. Die Frauen wollen z.B. einen Mangel beheben, einen Bereich nach den eigenen Vorstellungen gestalten, für eine bestimmte Zielgruppe oder ein bestimmtes Thema etwas erreichen. Diese Motive könnten als operationale Engagementmotive bezeichnet werden, denn mit ihnen wird ein bestimmter Zweck verfolgt, für den ein zufriedenstellendes Ergebnis erzielt werden soll.

Jugendarbeit trägt dann zur Identitätsbildung von Jugendlichen bei, wenn es ihr gelingt, alle drei Dimensionen im Blick zu behalten. Jugendliche finden dann Räume vor, in denen sie ermutigt werden ihren „inneren Visionen“ zu vertrauen und daraus konkrete Schritte und Gestaltungsideen zu entwickeln. In den verschiedenen Lebensphasen ist es immer wieder wichtig, dass alle die gegenseitige Weiterentwicklung zu ihrer Aufgabe machen und in ihrem jeweiligen Umkreis sensibel auf die sich verändernden Engagementmotive achten. Die biographischen Interviews haben gezeigt, dass die Frauen fast alle von anderen angesprochen und ermutigt wurden eine Aufgabe zu übernehmen. Auch die Auswertung der Lebenskurven zeigte, dass Jugendarbeit oft eine schwierige Situation in einem anderen Bereich (Privates oder Schule/ Beruf) kompensiert und überbrückt hat. Damit die dritte Dimension zum Tragen kommen kann, ist es wichtig, dass Jugendverbände nicht nur für sich selbst und die interne Gemeinschaft leben, sondern sich auch weiterhin als gesellschafts- und kirchengestaltende Kraft verstehen, die Jugendlichen Handlungsfelder eröffnet, die sie selbst gestalten können. Günstig für die eigene Entwicklung ist auch die in der Jugendarbeit praktizierte „Gleichaltrigenerziehung“¹²²³, da sie einerseits als pädagogisches Verhältnis verstanden wird, aber andererseits der in anderen Erziehungsverhältnissen existierende Altersunterschied wegfällt. Ältere Jugendliche oder junge Erwachsene können junge Frauen (und Männer) in der jeweiligen Lebenssituation begleiten und darauf achten, dass sie ihre eigenen Engagementmotive nicht aus den Augen verlieren. Aufgabe eine solchen Begleitung wäre dann, wie Scherr sagt, „Jugendliche zu einer bewussten Auseinandersetzung mit ihrer eigenen Biographie und ihrer eigenen gesellschaftlichen Lebenssituation zu verhelfen, ihnen Entscheidungsmöglichkeiten und Entscheidungszwänge zu verdeutlichen, sie zu befähigen, einen selbstverantworteten und selbstbestimmten Lebensentwurf zu entwerfen und zu erproben.“¹²²⁴

2.1.3. Mentoring zur Persönlichkeits- und Kompetenzentwicklung

In Amerika gehört die Praxis des „Mentoring“ schon lange als Element der Personalentwicklung in den Kanon des Managements. Dort erhalten einerseits Personen bei der Übernahme neuer Aufgaben sowie der Führungsnachwuchs auf diese Weise eine Begleitung, darüber hinaus werden Personen, die in einzelnen Berufsfeldern aufgrund von Geschlecht oder Ethnie unterrepräsentiert sind mit diesem Instrument besonders gefördert. Haasen sieht als wichtige Aspekte von Mentoring die Möglichkeit „der Wissensvermittlung, der Entwicklung der Persönlichkeit, des Erfahrungsaustausches, der Selbst-Reflexion und der Erweiterung der eigenen Fähigkeiten, der Einsicht in den beruflichen Alltag einer an-

¹²²³ Gängler, Hans: Ehrenamt im Jugendalter, in: Müller / Rauschenbach : Das soziale Ehrenamt, 1992, S.133

¹²²⁴ Scherr, Albert: Subjektorientierung – eine Antwort auf die Identitätsdiffusion der Jugendarbeit ? in: Rauschenbach / Dux / Sass (Hg) : Kinder und Jugendarbeit – Wege in die Zukunft, 2003, S. 147

deren Person, der gegenseitigen Kontaktvermittlung¹²²⁵. Diese verschiedenen Aspekte bedeuten sowohl einen Gewinn für die Mentées als auch für die MentorInnen. Aufgrund der Förderung durch die EU hat sich auch in Deutschland „Mentoring“ als Personalentwicklungsmaßnahme in großen Unternehmen, Hochschulen und Bildungseinrichtungen allmählich etabliert. Die Rolle des Mentorings kann unterschiedlich wahrgenommen werden, das Projekt des Deutschen Jugendinstituts zu ‚Mentoring für Frauen in Europa‘ unterscheidet verschiedene Schlüsselrollen:

- „Coaching“: die Mentorin als ‚coach‘ führt aktiv und ermutigt die Mentée, wichtige Fähigkeiten und Einstellungen für die Zukunft zu entwickeln.
- Ratgeben: die Mentorin wird der Mentée bei der Lösung von Problemen und beim Treffen schwieriger Entscheidungen zur Seite stehen.
- Als Vertraute hilft sie der Mentée, auch in größeren Zusammenhängen zu denken.
- Helfen: Die Mentorin ebnet Wege. Das kann das einfache Weitergeben einer Telefonnummer sein oder die Einführung der Mentée bei beruflich wichtigen Personen. Sie eröffnet Kontakte, die es der Mentée ermöglichen sollen ihre Ziele zu verfolgen.
- Netzwerkarbeit: Die Mentorin als Netzwerkerin lehrt die Mentée die informellen Kontakte außerhalb ihres eigenen Arbeitszusammenhanges zu nutzen.¹²²⁶

In der Regel soll Mentoring in beruflichen Zusammenhängen vor allem die eigene Entwicklung und das Hineinwachsen in die jeweilige Aufgabe fördern, bei aufkommenden Schwierigkeiten Beratung anbieten und als Form von ‚networking‘ informelle und formelle Kontakte fördern. Drei Aspekte des Mentorings¹²²⁷ sind laut Hansen in diesem Zusammenhang besonders für Frauen wichtig: MentorInnen unterstützen die berufliche Entwicklung und Karriere sowie die Persönlichkeit ihrer Mentées mit den jeweiligen Stärken und Schwächen und können als Vorbild für eine geglückte „work-life-balance“ fungieren. Diese Aspekte fördern einen ganzheitlichen Zugang, der nicht nur die beruflichen, sondern auch sonstige Lebensbereiche mit einbezieht, da einerseits Frauen in der Regel eine „Doppelorientierung“ auf Familie (Privatleben) und Beruf haben, andererseits in beruflichen Zusammenhängen immer noch über weniger Selbstbewusstsein verfügen bzw. sich häufiger hinterfragen. Die MentorInnen können das Selbstbewusstsein ihrer Mentées fördern und selbst als Modell oder Vorbild dienen, wie die Vereinbarkeitsproblematik gelöst und der Alltag bewältigt werden kann.

Im Projekt „Lustvoll im Amt“ war das Angebot von Mentoring zur Unterstützung der Mandatsträgerinnen ein wichtiges Kernelement des Projektes. Für das Projekt wurde eine formelle Form des Mentorings gewählt. Die Projektleitung übernahm die Vermittlung der Beratungspaare und die Begleitung der Mentoringprozesse. Da die Projektleitung auf der BDKJ-Dözesanebene, also beim Dachverband angesiedelt war, hatte der Mentoringprozess für den einzelnen Mitgliedsverband den Charakter eines „externen Mentorings“, bei den BDKJ-Kreis- und Stadtverbänden den Charakter eines „internen Mentorings“, wenn die Mentorinnen aus einem anderen Verband kamen den Charakter des „Cross-Mentorings“.¹²²⁸ Das Hauptziel der Mentorinnen war es allerdings nicht, wie im dargestellten beruflichen Bereich, eine besonders gute Einführung in das jeweilige Amt zu gewährleisten, sondern die Frauen bei der Umsetzung ihrer eigenen Ideen im Amt zu unterstützen und sie zu ermutigen, das Amt auch für die eigene Lebensplanung zu nützen. Dem lag die Annahme zu Grunde, dass Frauen in der Regel kein Amt übernehmen, weil sie sich einen Statusgewinn wünschen oder die mit dem Amt verbundene Positionsmacht nützen wollen, sondern dass sie eine Vision haben müssen, für deren Umsetzung sie das Amt

¹²²⁵ Haasen, Nele: Mentoring. Persönliche Karriereförderung als Erfolgskonzept, München 2001, S. 8

¹²²⁶ DJI-Projekt : Mentoring für Frauen in Europa, S.7, in: [http:// cgi.dji.de/cgi-bin/projekte/output](http://cgi.dji.de/cgi-bin/projekte/output) 6.11.02

¹²²⁷ Vgl. Hansen, Katrin bei einer Tagung der Käte Ahlmann Stiftung zum Thema « Von Vorbildern lernen » am 7.März 2007, <http://www.Kaete-Ahlmann-Stiftung.De/> dokumentation, S.1.

¹²²⁸ Zu den Begrifflichkeiten vgl. Haasen : Mentoring, 2001, S. 20 - 38

benötigen. Die biographischen Interviews bestätigen diese Annahme (vgl. die Auswertungen zu „Macht“ Kap.IV.1.4.) eindrucksvoll. Die Mentorinnen richteten ihren Blick auf die Anliegen ihrer jeweiligen Mentées und ermutigten sie diesen Ideen in ihrem Leitungshandeln Raum zu geben und sie gezielt zu verfolgen. Die Gespräche zwischen Mentorin und Mentée gingen von der Vorstellung aus „der Mensch verleihe seinem Leben und seinen Beziehungen eine Bedeutung, indem er seine Erfahrungen erzählt, und er gestalte bei der Ausführung dieser Geschichten sein Leben und seine Beziehungen aktiv in der Interpretation mit anderen“¹²²⁹. Das Erzählen ermöglichte so eine erneute Vergegenwärtigung der Ereignisse, das Ausdrücken der als wesentlich erachteten Zusammenhänge, die Selbstreflexion des eigenen Handelns im jeweiligen Zusammenhang und das Ausdrücken der eigenen Werte und Sinnzusammenhänge, die der jeweiligen Erfahrung gegeben wurden. Im Gespräch mit der Mentorin erlebten die Mentées Wertschätzung als Person und in ihrer Arbeit und konnten eine Spiegelung des eigenen Verhaltens erhalten. Es wurde so möglich, bestimmten Erfahrungen in einem anderen Licht zu sehen, ihnen eine neue Bedeutung zu geben und somit auch neue Handlungsoptionen zu entwickeln. Was White / Epston für therapeutische Zusammenhänge ausdrücken, kam auch in den Beratungen zwischen Mentée und Mentorin zum Ausdruck: „Sobald die Betroffenen Zugang zu neuen Geschichten bekommen, können andere ‚sympathischere‘ und bisher vernachlässigte Aspekte ihrer Erfahrung zum Ausdruck kommen und in Umlauf gebracht werden.“¹²³⁰ Die Gespräche zwischen Mentorin und Mentée boten einen Rahmen für Reflexivität und eröffnen neue Wahlmöglichkeiten, die zur Umformung und Neuentwicklung des Handelns führen können.

Eine besondere Gefahr bestand im Mentoring-Prozess darin, dass fast unvermeidlich Übertragungen von einer (Frauen-)Generation auf die nächste stattfinden. „...mit der Hoffnung auf eine jüngere Generation, die auf die eigene Existenzsicherung nicht verzichtet, sich von Männern nichts gefallen lässt und alle Bereiche der Gesellschaft erobert. Es ist dies eine legitime Hoffnung, die zugleich notwendig enttäuscht wird, da die jüngere Generation immer die eigenen Probleme in Angriff nimmt und nicht die der vorigen Generation, oder anders gesagt, mit der Durchsetzung besserer Voraussetzungen zur Problemlösung ändern sich nicht nur die Optionen, sondern auch die Probleme selbst.“¹²³¹ Um diese Übertragungen möglichst gering zu halten bzw. immer wieder bewusst zu machen, war es sehr wichtig, dass sich die Mentorinnen bereits vor Beginn ihres Mentorats mit der geplanten Beratungssituation auseinandersetzten und auch während des laufenden Beratungsprozesses die Möglichkeit zur Gruppensupervision hatten, um auftauchende Schwierigkeiten oder die Gefahr, eigene Themen mit den Themen der Mentée zu vermischen, zu thematisieren und Lösungswege zu erarbeiten. Die Mentorinnen reflektierten so während des gesamten Beratungsprozesses ihr Tun und entwickelten gemeinsam ein „Mentorinnenkonzept“, das ihr gemeinsames Selbstverständnis ausdrückte. Zusätzlich zum bereits genannten Projektziel die Lebensplanung und die Visionen der Mandatsträgerinnen zu unterstützen, brachten die Mentorinnen aus den Beratungsgesprächen immer wieder wichtige Anliegen in die Supervision ein. Probleme der einzelnen Frauen konnten so nicht nur individuelle, sondern auch als institutionell-strukturelle Probleme von Jugendverbandsarbeit und kirchlicher Jugendarbeit erkannt und in diesem Rahmen bearbeitet werden. Darüber hinaus sensibilisierten die Mentorinnen auch ihre jeweiligen Mentées für formelle und informelle Strukturen und Inhalte. Sie ermutigten sie auf institutionelle Rahmenbedingungen zu achten und trugen so zur Entlastung der Mentées bei, die in der Regel dazu neigten, Erfolge dem gemeinsamen Handeln und Misserfolge sich selbst zuzuschreiben. Die Mentorinnen hatten

¹²²⁹ White / Epston: Die Zähmung der Monster, 1998, S. 28

¹²³⁰ Ebd.S. 30

¹²³¹ Hagemann-White: Identität – Beruf - Geschlecht, in: Oechsle / Geissler (Hg): Die ungleiche Gleichheit, 1998, S. 33

im Beratungsprozess sowohl die verbandlichen Anforderungen als auch die eigenen Ziele und Grenzen der Mentées im Blick. Wichtige Themen waren in diesem Zusammenhang:

- Das Verdeutlichen der Spannung zwischen den hohen Anforderungen der Frauen an sich selbst und der Notwendigkeit Grenzen zu setzen.
- Das Verdeutlichen der Spannung zwischen eigenen Zielen und verbandlichen Zielen, Traditionen, Gepflogenheiten und Selbstverständlichkeiten.
- Das Schärfen der Wahrnehmung für die eigenen Kompetenzen und Grenzen und die bereits erworbenen Qualifikationen.
- Die Stärkung der eigenen Fähigkeiten und die Ermutigung sie zu nutzen, sie mutig einzubringen und mit den eigenen Energien gut zu wirtschaften.
- Die Stärkung und Ermutigung die eigenen Ziele nicht aus den Augen zu verlieren, sondern strukturierte Schritte zu ihrer Umsetzung zu planen.
- Die Ermutigung das eigene Licht nicht unter den Scheffel zu stellen, sondern leuchten zu lassen.
- Sowie die Frage wo und in welchem Maße Mandatsträgerinnen in ihrem Amt „funktionalisiert“ werden.

Durch die Beratung der Mentorinnen wurde eine neue Kultur der gegenseitigen Unterstützung und des voneinander Lernens entwickelt. Die Mentées setzten den Maßstab für die Inhalte und Richtung der Treffen selbst. Die Mentorinnen behielten im Beratungsprozess immer ihre Mentée im Blick und stärkten sie in ihren ursprünglichen Zielen. Da sie selbst in der Regel nicht mehr in die laufende Arbeit der Verbände eingebunden waren, konnten sie Distanz wahren, die jeweiligen Situationen von „außen“ betrachten und mit großer Unbestechlichkeit die Mandatsträgerinnen in ihren je eigenen Anliegen unterstützen. So stärkten sie das Selbstbewusstsein der Mandatsträgerinnen, machten deren Fähigkeiten bewusst, würdigten ihre Arbeit, ermöglichten ihnen mehr Klarheit und Zielstrebigkeit im Amt und ermutigten sie in der Durchsetzung eigener Wünsche und Ideen. Sie ermöglichten durch ihr Feedback den Mentées Stolz auf die eigene Arbeit zu entwickeln. Sie hatten dabei nicht nur die Frau in ihrem jeweiligen Amt im Blick sondern förderten die Frauen in ihren verschiedenen Lebensbereichen und achteten darauf, dass sich die Mandatsträgerinnen nicht von ihrem Amt zu sehr vereinnahmen ließen. Darüber hinaus ermutigten sie auch ihre Mentées das Amt für die eigene Lebensplanung zu nützen und sich im Amt Bereiche auszusuchen, die dafür geeignet waren. Das Anliegen des Projektes, die eigene Lebensplanung als Ziel, Inhalt und Methode im Projekt zu verankern wurde besonders von den Mentorinnen verwirklicht und weiterentwickelt.

Einerseits trugen die Mentorinnen durch ihr Zuhören, ihre Bereitschaft zu Einfühlung, ihren unbestechlichen neutralen und wertschätzenden Blick und durch die Weitergabe ihres eigenen Erfahrungswissen viel zum Wachstum der Mentées und zur Weiterentwicklung der Strukturen und inhaltlichen „Knackpunkte“ im BDKJ bei, andererseits profitierten sie auch selbst durch die Beratung. Sie erlebten, dass ihre Kompetenzen geschätzt wurden, dass sie andere von ihren Erfahrungen profitieren lassen konnten, sie gewannen Einblicke in die aktuelle Arbeit der Jugendverbände und freuten sich an der Weiterentwicklung von Themen, die ihnen bereits in ihrer ehrenamtlichen Arbeit auf den Nägeln gebrannt hatten. Darüber hinaus konnten sie auch mit eigenen, teilweise negativen Erfahrungen ihren Frieden schließen und sie besser in den strukturellen Gesamtzusammenhang einordnen, was eigene Schuldgefühle oder Erfahrungen des Versagens im Nachhinein relativierte. Der im Projektverlauf entdeckte Ansatz (vgl. IV. 1.1.2.) der italienischen Philosophinnengruppe Diotima und die intensive Auseinandersetzung mit ihm, wurden als große Bereicherung erlebt, da er neue Denkperspektiven eröffnete. Dieser Ansatz ermöglichte einen sehr gut geeigneten theoretisch-philosophischen Hintergrund für das Selbstverständnis der

Beratungspaare und die Ausgestaltung des Beratungsprozesses und wurde im Projektverlauf und im Mentorinnenkonzept kontinuierlich diskutiert und weiterentwickelt.

Auch für zukünftige Beratungsbeziehungen kann der Ansatz wichtige Impulse geben. Als wichtig erwiesen haben sich in diesem Zusammenhang: Das von der eigenen Erfahrung und „Von-Sich-Ausgehen“; der Blick auf die Unterschiede unter Frauen, die als Chance und als Möglichkeit sich gegenseitig zum Wachsen zu verhelfen, begriffen werden. Der Ansatz am eigenen „Begehren“, das nicht Selbstzweck, sondern immer auch ein „Zur-Welt-Kommen“ ist, sowie der Weg der Mentées mit Hilfe der Mentorin ihrem Begehren in der ehrenamtlichen Arbeit einen Platz zu verschaffen und ihre Welt zu gestalten. Eigenes Wachstum wird in diesem Zusammenhang nicht als objektive Größe verstanden, vielmehr setzt die zu Beratende den Maßstab. Sie wählt, sie muss selbst wissen in welchem Bereich sie wachsen will und welche Mentorin ihr am besten dazu verhelfen kann. Die Verantwortung für die Definitionsmacht im Prozess bleibt bei derjenigen die wählt. Ist die richtige Partnerin gefunden, „die mich die sein lässt, die ich bin und die werden lässt, die ich werden möchte“, dann ist „affidamento – sich anvertrauen“ möglich, die Mentée kann sich dann von der Stärke und Erfahrung der Mentorin bereichern lassen, die Mentorin wird für sie in diesem Zeitraum zu einer „Autorität“ und „symbolischen Mutter“. Auch das Ausdrücken des Dankes und das Öffentlichmachen der Beziehung und Vermittlung ist ein wichtiger Teil des Mentorings. Der Ansatz der Gruppe Diotima gibt wichtige Impulse um eigene Maßstäbe zu finden und zu setzen und so das eigene „Begehren“ als lebendige Energie in die Arbeit einzubringen.

Das Projekt „Lustvoll im Amt“ hat einen Mentoringansatz gewählt, der es ermöglicht, die Frauen in ihrem „Eigensinn“ zu unterstützen und nicht den „Gemeinsinn“ des Verbandes in den Mittelpunkt zu stellen. Dies war allerdings nur möglich, weil es sich um Frauen handelte, die alle bereits über Vorerfahrungen im Verband - zumindest in der Leitung von Gruppen - verfügten und nicht von „außen“ in das Leitungssamt gekommen waren. Die Struktur und Arbeitsweise des Verbandes und die grundsätzlichen Aufgaben des jeweiligen Amtes waren in groben Zügen präsent und weitgehend klar. Darüber hinaus zeigte sich in den Beratungen, dass die Frauen sehr stark bemüht waren ihre eigenen Ziele mit den Zielen des jeweiligen Verbandes in Einklang zu bringen.

Auf den „unteren“ Ebenen der Verbände dürfte die Situation allerdings anders aussehen. Dort wird es auch notwendig sein einen Einstieg in die jeweiligen Aufgaben zu ermöglichen. Die verstärkte Werbung von „QuereinsteigerInnen“ oder Frauen, die bisher im Verband keinerlei Funktionen ausgefüllt haben, wird ebenfalls eine andere Form von Mentoring erforderlich machen, die den Schwerpunkt auf die Einführung in die Aufgaben des jeweiligen Verbandes, Amtes, Teams und den damit verbundenen Zielsetzungen und Kompetenzen legt. Im Mentoring kann dann geklärt werden, welche Informationen und Fertigkeiten notwendig sind um die (satzungsgemäßen) Aufgaben und Rollen gut ausfüllen zu können. Allerdings muss auch hier deutlich werden, dass jedes Amt gestaltet werden kann und muss, und die eigenen Ideen und Veränderungen eingebracht werden können.

Durch die Mentoringbeziehungen und das Projekt „Lustvoll im Amt“ kamen Frauen zusammen, die sich sonst nicht kennengelernt hätten, dies förderte die Netzwerke zwischen den einzelnen Mitgliedsverbänden und ermöglichte eine neue Qualität in den gemeinsamen BDKJ-Gremien. Da die Frauen im Projekt sehr konstruktiv zusammengearbeitet hatten, wurden dieser Arbeitsstil und die gegenseitige Wertschätzung auch in diesem Rahmen praktiziert. Mut und Selbstsicherheit waren gewachsen, die eigenen Ideen und Beobachtungen wurden ernst genommen und konstruktiv in die Arbeit eingebracht. An den in den Beratungsgesprächen festgestellten konfliktträchtigen Themen wurde auch nach Beendigung des Projektes weitergearbeitet.

Aufgrund der guten Erfahrungen wünschten sich auch die Männer in Leitungsfunktionen eine ähnliche Unterstützung und Begleitung, da aber die Finanzierung nicht gewährleistet war, konnte das Projekt in dieser Form nicht weitergeführt werden.

Die Form des Mentorings hat sich auch im ehrenamtlichen Bereich als sehr gutes Unterstützungsinstrument erwiesen. Um eine gute Durchführung und Begleitung des Mentorings zu ermöglichen, muss der jeweilige Träger aber die inhaltliche Begleitung und die organisatorischen und finanziellen Rahmenbedingungen bereitstellen und sie dauerhaft in den eigenen Strukturen verankern. Mentoring kann dann die Übergänge im Ehrenamt abfedern, Erfahrungswissen erhalten, den guten Einstieg in neue Aufgaben ermöglichen und so zur Motivation im Amt beitragen.

2.2. Lern- und Entwicklungsräume für Frauen in der Jugendverbandsarbeit

In den biographischen Interviews wird deutlich, dass die Bildungsangebote in den jeweiligen Jugendverbänden einerseits wesentlich zur Persönlichkeitsentwicklung der einzelnen Frauen beigetragen hatten, andererseits die Qualifizierung der Bildungsarbeit auch eine hohe Priorität im Leitungshandeln der jeweiligen Frauen einnahm. Deshalb sollen hier wichtige Aspekte von „Bildung“ dargestellt werden.

Die Frage welche Lern- und Entwicklungsräume sich für Mädchen und junge Frauen in der Jugendverbandsarbeit eröffnen, ist eng verknüpft mit den informell und formell stattfindenden Bildungsprozessen sowie den Werten und Bildungskonzepten, die die Kultur der Jugendverbände prägen. „Bildung“- im umfassenden Sinn verstanden - war und ist ein zentrales Anliegen der katholischen Jugendverbandsarbeit. Die „Bildungskonzepte“ der verschiedenen Mitgliedverbände des BDKJ haben ihre Wurzeln einerseits in der Spiritualität und den Gründungsidealen des jeweiligen Verbandes, wie z.B. dem Angenommenseins von Gott, der gleichen Würde aller, der Gottes- und Nächstenliebe, dem Schöpfungsauftrag die Welt zu gestalten, der Erlösung und Freiheit in Christus; andererseits in Idealen der Reformpädagogik wie Selbsttätigkeit, Erfahrungs- und Handlungsorientierung, anregender Lernumgebung und Partizipation. Um Lern- und Entwicklungsräume für Frauen wirkungsvoll gestalten zu können müssen die Voraussetzungen weiblicher Identitätsbildung berücksichtigt werden, um dann zu beginnen, die Variablen dieser Entwicklung bewusst zu beeinflussen und zu gestalten. Mit der Methode der „Enttrivialisierung“¹²³² werden hier ausgehend von den Erfahrungen der Frauen selbst und den konkreten Handlungskonzepten der Verbände mögliche Ansatzpunkte aufgezeigt.

2.2.1. „Bildung“ in der Jugendverbandsarbeit

Neben einem ausgefeilten Bildungskonzept verfügen die Verbände in der Regel über ein hoch motiviertes ehrenamtliches und hauptamtliches „Personal“, Menschen die als Bezugspersonen den Blick auf die Entfaltung und Aktivierung der Mitglieder und die kontinuierliche Förderung von Jugendlichen richten. Außerdem verfügen die Verbände über zielgruppenspezifische Bildungskonzepte und Methoden, die es ermöglichen die jeweiligen Kinder und Jugendlichen in der Jugendarbeit zu beteiligen und GruppenleiterInnen entsprechend zu schulen.

2.2.1.1. Persönlichkeitsentwicklung und Selbst-Bildung

In der Regel wird Bildung in den Jugendverbänden nicht in erster Linie als Vermittlung von Wissen verstanden, sondern als Möglichkeit zur Persönlichkeitsentwicklung, inneren Reifung und einem beständigen eigenen und gemeinsamen Weg der Suche. Jugendliche als Person mit unveräußerlicher Würde sind Subjekt der Arbeit und damit auch der unterschiedlichen Bildungsprozesse. Die Bejahung jeder

¹²³² Günter / Praetorius / Wagener: Weibewirtschaft weiterdenken, S. 7

Person in ihrer Eigen-Art und Einmaligkeit durch Gott ist die Grundlage und Ausgangspunkt des Denkens und Tuns.

„Als Christinnen und Christen leben wir in dem Bewusstsein, dass jeder Mensch von Gott erwünscht und einmalig ist. Menschsein bedeutet, bedingungslos akzeptiert zu sein unabhängig von Leistung und Nützlichkeit.“¹²³³

Ähnlich wie die junge Frau aus der KSJ äußerte sich fast 100 Jahre davor Josef Cardijn, wenn er sagt „Jeder junge Arbeiter und jede junge Arbeiterin ist mehr wert als alles Gold der Erde“. Diese Praxis der Jugendverbände steht im Gegensatz zum Tenor vieler kirchlicher Papiere, in denen häufig ehrenamtlich Engagierte entweder als Adressaten der „Fürsorge“ oder als „Hilfskräfte“ des kirchlichen Amtes gesehen werden. Ihre eigenen Anliegen und Fragen werden weitgehend ausgeklammert bzw. den unterschiedlichsten Formen katechetischer Unterweisung unterworfen. Besonders krass ist diese Entwicklung in Bezug auf Kinder und Jugendliche zu beobachten, denen in den Gemeinden meistens mit katechetischen Konzepten und klaren Forderungen der Erwachsenen, wie sie sich einzubringen und zu verhalten haben, begegnet wird. Herbert Haslinger beklagt, dass die Theologie, „die Lebenswirklichkeit von Kindern ausschließlich aus der Perspektive der Träger pädagogischen Handelns, also der Erwachsenen wahrnimmt“¹²³⁴ und so Kindheit und Jugend zum Objekt pädagogischer Überlegungen wird. Es wird nicht gefragt, was Kinder und Jugendliche zu einem guten Leben brauchen und wie sie die christliche Botschaft auf diesem Weg unterstützen könnte. Vielmehr legen Erwachsene fest, was Kinder vom Glauben lernen sollen und „verdinglichen“ sie damit, da sie sich nicht in einen Dialog begeben. Der Ansatz aller Jugendverbände steht im Gegensatz zu dieser Praxis, denn der Mensch steht im Mittelpunkt, vor allem Engagement, und wird wertgeschätzt und akzeptiert. Jeder Mensch hat im Bildungsprozess Anspruch auf Liebe (emotionale Zuwendung), Recht (kognitive Achtung) und Solidarität (soziale Wertschätzung), sagt Axel Honneth (Sozialphilosoph und Anerkennungstheoretiker). Immer wieder äußern Jugendliche, die zum ersten Mal mit einem Verband in Berührung kommen, dass sie die Atmosphäre angenehm fanden, da sie nicht nach ihrem Äußeren beurteilt worden sind, sondern Menschen fanden, die interessiert an ihnen als Person und an ihren Meinungen zu einem Thema waren und sie in die Gemeinschaft wohlwollend aufgenommen haben. Während bei der Gründung des BDJ noch ein deduktiv-normatives Bildungskonzept vertreten worden war, entwickelte der BDJ und sein Mitgliedsverbände in den 70er Jahren ein induktives Bildungskonzept, das von den Bedürfnissen und Erfahrungen von Kindern und Jugendlichen ausgeht und mit ihnen gemeinsam Konzepte entwickelt und diese unter Berücksichtigung der jeweiligen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen kontinuierlich verändert und weiterentwickelt. Im Mittelpunkt steht die Wertschätzung der Kinder und Jugendlichen mit ihren Fähigkeiten und Anliegen. Scherr versteht „eine umfassende Praxis der Subjektbildung“¹²³⁵ als eine der wichtigsten Aufgaben der Jugendarbeit. Das bedeutet in der konkreten Arbeit, dass nicht fertige Konzepte oder Meinungen vorge setzt werden, sondern alle eingeladen sind ihre Meinungen einzubringen. Das Handbuch der CAJ drückt diesen Ansatz folgendermaßen aus: „Aktivieren - nicht betreuen. Weil wir Respekt haben vor der Würde und den Fähigkeiten jedes jungen Menschen, wollen wir nicht für sie, sondern mit ihnen und durch sie etwas tun.“¹²³⁶ Jugendliche lernen von ihren eigenen Erfahrungen auszugehen und sich ihren eigenen Weg zu suchen. Die J-GCL entnimmt für ihre Arbeit z.B. Impulse wie „Der Weg entsteht im Gehen“, es ist wichtig „der eigenen inneren Sehnsucht zu folgen“ oder „Ausprobieren und reflektieren“ aus der ignatianischen Spiritualität. Durch das eigene Handeln erleben Ju-

¹²³³ Gantner, Christina: Glaubenskultur, in: Den Himmel erden. Spiritualität und Werte in der Jugendverbandsarbeit, S.37

¹²³⁴ Haslinger, Herbert: „Wenn ihr nicht umkehrt und wie die Kinder werdet ...“(Mt18,3). Von der katechetischen Verdinglichung zur pastoralen Subjektförderung, in: Diakonia 1(2006) 37. Jhg., S. 55

¹²³⁵ Scherr, Albert: Subjektorientierung – eine Antwort auf die Identitätsdiffusion der Jugendarbeit? in : Rauschebach / Dux / Sass (Hg) : Kinder und Jugendarbeit – Wege in die Zukunft, 2003, S. 147

¹²³⁶ Handbuch der CAJ, 1979, S.24

gendliche, dass sie „urheberisch Leben“ (Buber) und etwas bewegen können. Karol Wojtyla betont, „dass das Vollbringen der Tat durch die Person selbst einen grundlegenden Wert darstellt. Man könnte ihn als personalistischen oder auch personalen (die Person betreffenden) Wert der Tat bezeichnen. Dieser Wert unterscheidet sich von allen sittlichen Werten, die immer Werte der vollbrachten Tat sind und aus der Beziehung zu Normen hervorgehen. Der personalistische Wert steckt im Vollbringen der Tat durch die Person selbst, im bloßen Faktum, dass ‚der Mensch‘ auf ihm eigentümliche Weise ‚handelt‘. Also darin, dass dieses Handeln den Charakter einer authentischen Selbstbestimmung hat, dass sich in ihm die Transzendenz der Person realisiert...“¹²³⁷ Um sich selbst als schöpferisch erleben zu können, ist es wichtig, dass die konkrete Person mit ihren Fähigkeiten und Möglichkeiten im Blick bleibt, denn es gibt verschiedenen Lebenssituationen, Unterschiede des Tempos und der Zugangswege. Jugendarbeit muss die Freiheit der Einzelnen respektieren, Jugendliche ermutigen sich selbst zu entwickeln und eine differenzierte Bildung und Begleitung anbieten, damit die Entfaltung der Einzelnen im Rahmen der eigenen Fähigkeiten möglich wird. In den biographischen Interviews wurde deutlich, dass dieser Blick sich besonders liebevoll auf die noch zu entfaltenden Möglichkeiten der jeweiligen Person richten sollte und das richtige Maß an fördern und fordern finden muss.

Alle Jugendverbände haben ihre je eigenen Methoden der Arbeit. Allen gemeinsam ist, dass die jeweiligen Bildungsangebote nicht nur den Geist ansprechen sollen, sondern „ganzheitlich“ ausgerichtet sind. In der Regel werden handlungsorientierte Methoden bevorzugt und der Reflexion der Arbeit ein großer Stellenwert eingeräumt. Die Methoden kommen z.B. aus dem Bereich der Erlebnis-, Sport- und Spielpädagogik, aus dem sozialpolitischen Engagement, der Projektarbeit, der Selbsterfahrung, der Gruppendynamik oder der Pfadfinder methode „scouting is doing“. Bewegung und Tun können z.B. innere Prozesse beschleunigen, wo Bewegungslosigkeit zur Stagnation führen würde. Ganzheitliche Methoden ermöglichen umfassendere Zugänge und erleichtern auch Jugendlichen, die nicht aus dem Bereich des Bildungsbürgertums stammen den Zugang. Ausgangspunkt der Arbeit sind immer die Erfahrungen und Wünsche der jeweiligen Altersgruppen, sie bestimmen selbst das Programm. Während Kinder am Anfang von ihren Gruppenleiterinnen und -leitern noch Anregungen erhalten, wachsen Jugendliche immer mehr in selbstbestimmte und selbstorganisierte Formen des Lernens und Handelns hinein. Kinder und Jugendliche lernen so, ihre eigenen Anliegen zu entwickeln und zu handeln. Verschiedene Pädagogen drücken dieselbe Erfahrung mit den Worten „Selbstwirksamkeit“ (Edelstein) oder „Selbsttätigkeit“ (Rousseau, Pestalozzi, Diesterweg) aus. Selbsttätigkeit bedeutet, dass Antrieb und Zielsetzung für das Handeln aus eigenem Interesse oder der inneren Anteilnahme der jeweiligen Person selbst kommen. Das Tätigwerden kann durch ein eigenes Anliegen, durch äußere Anregungen oder Begegnung ausgelöst werden. Um tätig zu werden, müssen Informationen gesammelt, eigene Ideen entwickelt und Lösungsmöglichkeiten erarbeitet werden. Jugendliche erleben im Handeln, dass sie als Person wichtig sind, dass das was sie tun, gefragt ist und sie etwas bewirken können. Diese Erfahrung ist motivierend, um sich weiterhin einzubringen und ermöglicht ihnen sich weiterzuentwickeln. Sie entwickeln so Selbstständigkeit im Denken, Urteilen und Handeln und ihr Problembewusstsein wird geschärft. Die entwickelten Kompetenzen, sind auch wichtige Grundvoraussetzungen für ein „subjekt-bezogenes Wissensmanagement“¹²³⁸ und in einer Wissensgesellschaft von großer Bedeutung. Die Themen und Inhalte sind breit gestreut und reichen von Themen aus dem sozialen Nahbereich, wie Sorge um die Gemeinschaft, Gestaltung des Schulalltags, Umgang mit Konflikten, interkulturelles Zusammenleben, Kindermitbestimmung bis zu gesellschaftspolitischen Themen wie Gleichberechtigung, Zukunft der Arbeit

¹²³⁷ Wojtyla, Karol: Person und Tat, Freiburg / Basel / Wien 1981, S.305

¹²³⁸ Vgl Bonß, Wolfgang : Wissensgesellschaft – Bildung und Qualifikation im Wandel, in : Rauschenbach / Dux / Sass (Hg) : Kinder und Jugendarbeit – Wege in die Zukunft, 2003, S.113

Gerechtigkeit, Bewahrung der Schöpfung und globalen Themen wie Welthandel, Ernährungssouveränität und Frieden. Jugendliche setzen mit ihrem Handeln auch ein Zeichen gegen die kollektive Entmutigung. Wichtig ist, dass die Mitglieder die Inhalte und Methoden mitbestimmen lernen. So praktizieren z.B. die Verbände, die Kindergruppen haben (KJG, DPSG und PSG) die unterschiedlichsten Formen der Kindermitbestimmung. Kinder werden nach ihren Meinungen gefragt, lernen sich an Entscheidungsprozessen zu beteiligen und sich eine eigene Meinung zu bilden. Sie wachsen so bis zum Jugendalter langsam in Verantwortung hinein. Im Jugendbereich ist es üblich, dass die Mitglieder das Programm mitbestimmen und mitgestalten sowie mit der Zeit auch Verantwortung für die Gruppe mit übernehmen. Aus dieser Erfahrung heraus ist auch die kirchliche und gesellschaftliche Partizipation von Mädchen und jungen Frauen, Jungen und jungen Männern ein wichtiges Anliegen der Jugendverbände, das in der Interessensvertretung immer wieder eingebracht wird. Darüber hinaus ist die BDKJ-Landesebene der Träger für das Freiwillige Soziale und Freiwillige Ökologische Jahr, das Jugendlichen eine intensivere Arbeit im jeweiligen Bereich ermöglicht und so ebenfalls neue Erfahrungs- und Handlungsräume erschließen kann.

2.2.1.2. Gruppen, soziale Lernräume und Selbst-Sozialisation

Arbeit in Gruppen spielt bei den meisten Jugendverbänden immer noch eine große Rolle, auch wenn offene Formen der Arbeit ebenfalls praktiziert werden. Gruppen und offenen Treffs schützen Kinder und Jugendliche vor Vereinzelung, bieten Möglichkeiten der Begegnung und (sinnvollen) Freizeitbeschäftigung. Kinder und Jugendliche knüpfen dort soziale Beziehungen, finden Freundinnen und Freunde und erleben eine Gemeinschaft, in der sie gemeinsam Spaß haben oder ihre Probleme besprechen können. Da immer mehr Kinder als Einzelkinder aufwachsen, können ihnen Gruppen ein soziales Lernfeld bieten, das ihnen von zu Hause her fehlt. Sie lernen sich durchzusetzen oder anzupassen, entwickeln gemeinsam Ideen. Sie lernen Konflikte zu lösen, unterschiedliche Meinungen zu haben, zu diskutieren und sich, wenn notwendig, in Aushandlungsprozessen auf eine gemeinsame Vorgehensweise zu einigen. Gruppen sind auch ein wichtiger Ort um Selbst- und Fremdwahrnehmung einzuüben, die eigenen und die Macken anderer zu akzeptieren und Grenzen zu setzen sowie die der anderen zu respektieren. Durch verschiedene informelle Arrangements und Lerngelegenheiten erwerben sich Kinder und Jugendliche „soziale Kompetenz“, denn sie lernen andere kennen und einschätzen und erleben ein Wir-Gefühl in der Gruppe.

Dieses Wir-Gefühl in einer Gruppe entsteht durch die Beziehungen untereinander, Interaktionen, gemeinsame Gruppenwerte und Interessen, durch eigenes und gemeinsames Handeln und aufeinander abgestimmte soziale Rollen. Durch den in manchen Verbänden praktizierten Wechsel zwischen einzelnen Altersstufen oder die Möglichkeit in den verschiedensten Projekten mitzuarbeiten, lernen Jugendliche sich immer wieder in anderen Rollen kennen und können sich in verschiedenen Rollen ausprobieren.

Das Prinzip der „reflektierten und reflektierenden Gruppe“ bietet Kindern und Jugendlichen die Möglichkeit, immer wieder die eigenen Interaktions- und Handlungsmuster auf dem Hintergrund der eigenen Ideale, der christlichen Botschaft und Gründungsideale des eigenen Verbandes zu hinterfragen und aus diesen Erfahrungen zu lernen. Fehler sind da um Verbesserungen angehen zu können und sich weiterzuentwickeln. „Durch das ständige Sehen, Urteilen und Handeln, durch die Bildungsmethoden, bekommt der junge Arbeiter und die junge Arbeiterin einen offenen Blick für die Wirklichkeiten des Lebens. Sie lernen aus christlicher Verantwortung zu beurteilen und gestalten durch ihr Tun die eigene Persönlichkeit und die Umwelt. Sie entdecken ihren Plan in der Welt und ihre von Gott gewollte Rolle.“¹²³⁹ So

¹²³⁹ Handbuch der CAJ, 1979, S.25

verstandene Formen der Reflexion beschränken sich nicht nur auf die Überprüfung der gesteckten Ziele, sondern werden zum „Einfallstor für Spiritualität“¹²⁴⁰. Das ganze Leben wird so zum „Experimentierfeld“, denn „man kann jeden Tag so viele Erfahrungen machen, man kann sich in vielen Situationen erleben. Wenn wir uns immer wieder die Zeit nehmen, diese Erfahrungen anzuschauen und zu reflektieren und aus ihnen zu lernen, bekommt das Leben viel Kraft aus einem guten Wechsel von ‚ausprobieren und reflektieren‘.“¹²⁴¹ Jugendverbände reagieren somit einerseits auf die diffuser werdenden gesellschaftlichen Bedingungen, die von ständigen „Such-, Findungs- und Neudefinitionsprozessen“¹²⁴² geprägt sind, andererseits geben sie in der Gruppe von Gleichaltrigen Unterstützung um diese Prozesse zu gestalten. In der Begegnung mit anderen wird das erfahren, was die Synode als „personales Angebot“¹²⁴³ bezeichnet. „Kirchliche Jugendarbeit macht zuerst und zuletzt „personales Angebot“: solidarische und engagierte Gruppen, solidarische und engagierte Gruppenleiter und Mitarbeiter. Das „Sachangebot“ – Heime, Programm, Veranstaltungen – steht an zweiter Stelle. Es hat dem personalen Angebot zu dienen und darf sich nicht von ihm lösen.“¹²⁴⁴ Das „personale Angebot“ der Jugendarbeit ist eine wichtige Unterstützung um die unterschiedlichsten gesellschaftlichen und kirchlichen Veränderungsprozesse zu bewältigen und (mit) zu gestalten.

2.2.1.3. Ausbildungskonzepte für Verantwortliche

Von den Einzelnen wird im schulischen und beruflichen Bereich in zunehmendem Maße die Bereitschaft sich weiterzubilden und weiterzuentwickeln gefordert. Die verschiedenen Jugend- und Ehrenamtsstudien zeigen außerdem, dass ein hoher Motivationsfaktor, um sich ehrenamtlich zu engagieren, auch in der Möglichkeit liegt, sich persönlich weiterzuentwickeln und sich in neuen Feldern auszuprobieren um so auch neue Qualifikationen zu erwerben, die sich persönlich und beruflich nützen lassen. Im Freiwilligensurvey 2005 geben 56% der Engagierten im kirchlichen Bereich an, dass sie Weiterbildungsmöglichkeiten hatten.¹²⁴⁵ Darüber hinaus hat das mittelmäßige Abschneiden der Bundesrepublik in der Pisa-Studie in der Öffentlichkeit eine breite Diskussion über geeignete Formen der Bildung und die Anforderungen an Bildungsinstitutionen ausgelöst. Diese Diskussionen und Anforderungen eröffnen der Jugendarbeit, die traditionell über ein ausgeprägtes außerschulisches Bildungsangebot und eigene pädagogische Methoden verfügt, neue Möglichkeiten, stellen sie aber auch vor neue Herausforderungen. Um den vielfältigen Anforderungen, die sich heute der kirchlichen Jugendarbeit stellen, gerecht zu werden, ist es wichtig, die LeiterInnen und besonders die Leitungen auf höherer Ebene gut auszubilden. Das Projekt „Lustvoll im Amt“ hat deutlich gemacht, dass Frauen eigene Räume und Formen der Auseinandersetzung benötigen, wo sie ihre persönlichen Ziele und die Anforderungen des übernommenen Amtes reflektieren können. Nur so ist es möglich die übernommene Aufgabe oder das übernommene Amt auch für die eigene Lebensplanung zu nützen. Die biographischen Interviews zeigen wie wichtig die jeweilige Gruppe und oft auch die GruppenleiterInnen für die eigene Entwicklung im Verband waren. Als Diözesanleitungen legten die Frauen deshalb sehr viel Wert auf eine gute Ausbildung der LeiterInnen und beteiligten sich fast alle in entsprechen Arbeitskreisen, Schulungsteams usw. (vgl. III 3.3.1.4.).

¹²⁴⁰ Heißerer, Uli: Pfadfinderische Spiritualität – eine Annäherung, in: Den Himmel erden. Spiritualität und Werte in der Jugendverbandsarbeit, BDKJ Diözese Augsburg (Hg) 2000, S.22

¹²⁴¹ Hartmann, Joachim: Der inneren Sehnsucht folgen. Zu Spiritualität der Jugendverbände der Gemeinschaften Christlichen Lebens (J-GCL) in: Den Himmel erden. Spiritualität und Werte in der Jugendverbandsarbeit, S.26

¹²⁴² Galuske, Michael : Arbeitsgesellschaft : Flexible Arbeit – flexible Jugend ? in :Rauschenbach / Düx / Sass (Hg) : Kinder- und Jugendarbeit –Wege in die Zukunft, 2003 , S. 75

¹²⁴³ Oft wird in Abhandlungen das « personale Angebot » nur auf die hauptamtlichen MitarbeiterInnen reduziert, die dann wiederum Kinder und Jugendliche versorgen, dies ist eine eklatante Verkürzung der Aussagen der Synode.

¹²⁴⁴ Ziele und Aufgaben kirchlicher Jugendarbeit. Synodenbeschlüsse 8, S. 24

¹²⁴⁵ Freiwilligensurvey 2005, S. 164

Die Entwicklung der LeiterInnenpersönlichkeit steht im Mittelpunkt der Ausbildungskonzepte¹²⁴⁶. Da LeiterInnen einerseits eine wichtige Funktion für die Identitätsbildung ihrer Gruppenmitglieder als Vorbilder übernehmen, andererseits auch eine wichtige Vermittlungsfunktion für die Grundwerte und -haltungen des Verbandes haben, ist die persönliche Entwicklung der LeiterInnen die wichtigste Aufgabe. Mit den Schlagworten „Vormachen - Mitmachen - Wachmachen“¹²⁴⁷ benennt das CAJ-Konzept die wichtigen Aufgaben der LeiterInnen. Um diesen Anforderungen gerecht zu werden, legen alle Ausbildungskonzepte ihr Hauptaugenmerk auf die Entwicklung der Persönlichkeit der GruppenleiterInnen, die nicht als punktuell Geschehen oder abgeschlossenes Projekt verstanden wird, sondern als durchgehender Prozess der ständigen Weiterentwicklung. In diesem Zusammenhang spielt die Überprüfung der eigenen Motivation, Selbst- und Fremdwahrnehmung, die Übernahme von Verantwortung, sowie die eigene Rolle in der Gemeinschaft (z.B. der Ausbildungsgruppe, oder der Gruppe der LeiterInnen) eine wichtige Rolle. Erst in zweiter Linie werden spezifische Methoden für die jeweilige Ziel- und Altersgruppe und zur Umsetzung verschiedener Themen vermittelt. Viele GruppenleiterInnen sind bereits als Mitglieder im Verband groß geworden und so langsam in Verantwortung hineingewachsen. Die biographischen Interviews zeigen, dass die Übernahme einer Gruppenleitung eine gute Möglichkeit für QuereinsteigerInnen ist (vgl. biographische Interviews III. 3.2.2.2.) um zum Verband hinzuzukommen. Die Ausbildungskonzepte berücksichtigen diese Möglichkeit bisher weder in der Werbung noch in den Inhalten in ausreichendem Maß. Neben der klassischen Gruppenleitung gibt es weitere Möglichkeiten, um im Verband mit der Zeit in Verantwortung hinein zu wachsen. Verbände, die erst im Jugendalter mit der Arbeit beginnen, bilden oft mehrere Gruppenmitglieder aus, die dann als Team die Möglichkeit haben einen Teil der Verantwortung zu übernehmen. Die SchülerInnenverbände schulen an ihren jeweiligen Schulen TutorInnen, die z.B. als ältere Schülerinnen Verantwortung für Jüngere übernehmen, die an der Schule neu beginnen. Anschließend gibt es unterschiedliche Projekte um diese Arbeit mit der Zeit in die Verbandsarbeit zu integrieren. Auch die Leitung oder Beteiligung von Projekt- und Arbeitsgruppen ermöglicht die zeitweise Übernahme von Verantwortung und das Sammeln von Erfahrungen im Bereich von Leitung und der jugendgemäßen Umsetzung einer bestimmten selbstgestellten Aufgabe. Die Ausbildung der LeiterInnenpersönlichkeit ist ein Prozess, der nicht nach den GruppenleiterInnenkursen abgeschlossen ist, sondern eine verbandliche Aufgabe, die alle Bereiche ständig durchdringen muss. Die Spiritualität spielt dabei sowohl in der Ausbildung der GruppenleiterInnen als auch in der weiteren Umsetzung in der alltäglichen Arbeit eine wichtige Rolle, vermittelt sie doch die Grundwerte für die Arbeit. So hat z.B. Baden-Powell mit den Schlagworten „Verpflichtung gegenüber Gott, gegenüber den Anderen und gegenüber sich selbst“ die Grundlagen für die LeiterInnen beschrieben. Oder die J-GCL stellt ihr Tun als Leitung unter die ignatianischen Schlagworte „Leben als Abenteuer, Leben im Freundeskreis Jesu, Leben als Kommunikation“ um nur zwei Beispiele zu nennen. Auch das Menschenbild wird von der Spiritualität geprägt, wenn z.B. Kindsein und Jugendlichsein nicht als eine Übergangsstufe bzw. Statuspassage¹²⁴⁸ zum vollen Menschsein (d.h. Erwachsensein), das erst entwickelt und belehrt werden muss, verstanden wird, sondern als volle Form des Menschseins, und aus dieser christlichen Grundhaltung heraus, ein Perspektivwechsel der LeiterIn eingefordert wird.¹²⁴⁹ Ziel ist dann nicht die Betreuung und die Wissensweitergabe, sondern die Beteiligung und das gemeinsame Entwickeln der jeweiligen Ziele und der Arbeit. Durch die verschiedensten Möglichkeiten und Formen Verantwortung zu überneh-

¹²⁴⁶ Alle Verbände haben eigene ihrer jeweiligen Zielgruppe angepasste Ausbildungskonzepte, die hier nicht ausführlich dargestellt werden können. Es wird eine Beschränkung auf wichtige Grundlinien vorgenommen, die gelegentlich mit einzelnen Beispielen illustriert und veranschaulicht werden.

¹²⁴⁷ Handbuch der CAJ, 1979, S.25

¹²⁴⁸ Vgl. Galuske, Michael : Arbeitsgesellschaft: Flexible Arbeit – flexible Jugend?, in: Rauschenbach / Dux / Sass (Hg): Kinder- und Jugendarbeit – Wege in die Zukunft, 2003, S. 75

¹²⁴⁹ Kinderstufenkonzept der KJG Würzburg, 1995, S.13f

men, merken Jugendliche, dass sie wichtig sind, gebraucht werden und etwas bewirken können. Alle Verbände haben ihre je eigenen Formen der Kindermitbestimmung und der Beteiligung von Jugendlichen an den gemeinsamen Entscheidungen. Kinder und Jugendliche lernen so von klein auf sich eine Meinung zu bilden, ihre Interessen einzubringen und zu vertreten, sich mit Argumenten zum Thema auseinander zu setzen und Kompromisse zu schließen. Sie lernen so spielerisch wie demokratische Prozesse funktionieren, wachsen in eine demokratische Kultur hinein und gestalten sie mit.

2.2.2. Interkulturelles Lernen

Interkulturelles Lernen meint in diesem Zusammenhang nicht nur das gemeinsame Lernen von und mit Jugendlichen unterschiedlicher globaler Kulturen, sondern schließt auch die unterschiedlichen Kulturen in der Bundesrepublik mit ein. Im Rahmen der Jugendverbandsarbeit werden neben den globalen Kulturen in diesem Zusammenhang vor allem die unterschiedlichen „Jugendkulturen“ und die unterschiedlichen „Kulturen“ von Frauen und Männern unterschieden.

2.2.2.1. Verschiedene „Jugendkulturen“

Die Sinus- Milieustudie¹²⁵⁰ unterscheidet für die Bundesrepublik Deutschland zehn verschiedene Milieus, die Sinus-Milieustudie U27¹²⁵¹ für den Bereich der Jugendlichen und jungen Erwachsenen sieben Milieus, die einerseits nach sozialem Status / Bildungsgrad und andererseits nach Werten, Lebensstil, kulturellem Kapital, Formen der Vergemeinschaftung, Engagement und religiöser Orientierung differenziert werden. Für die kirchliche Jugendarbeit stellt die Sinus Milieustudie U27 eine starke Milieuverengung auf drei bis vier Milieus fest (Traditionelle, bürgerliche Mitte, Postmaterialisten, kleine Teile der Konsum-Materialisten). In diesem Zusammenhang sind die Ergebnisse bedenkenswert, da sie deutliche Unterschiede in der Wertorientierung, in Lebensstil, im Modus der Kommunikation und in der Ästhetik deutlich machen. Sie geben somit Erklärungsmöglichkeiten, warum die Kommunikation zwischen den verschiedenen Lebenskulturen schwierig ist und es gerade im kirchlichen Bereich schwer ist, mit bestimmten Gruppen überhaupt in Kontakt zu kommen. Auch andere Studien¹²⁵² zeigen eine Vielfalt der Jugendkulturen auf, die sich über Musik, Mode, Konsum, Freizeitgestaltung ausdrücken und oft untereinander kaum in Kontakt kommen. Darüber hinaus haben die PISA-Studie für den Schul-Bildungserfolg (vgl. II. 2.1.4.) und der Freiwilligensurvey für das ehrenamtliche Engagement eine große Abhängigkeit vom sozialen Status sowie der jeweiligen Prägung der Herkunftsfamilie festgestellt. Jugendverbände müssen sich deshalb mit verschiedenen Schwierigkeiten auseinandersetzen: einerseits besteht die Gefahr, dass die kirchliche Milieuverengung auch ihre Arbeit prägt, andererseits stellt sich die Frage, falls Jugendliche für die Verbandarbeit zu gewinnen sind, wie die Kommunikation mit anderen kirchlichen Trägern gelingen kann und wie Jugendliche aus unterschiedlichen Lebenskulturen in den Verbänden selbst in Kommunikation kommen können. Es könnte notwendig sein, dass sich der Einzelverband von der Vorstellung verabschiedet Jugendliche aller „Lebenskulturen“ ansprechen zu können und die verschiedenen Mitgliedsverbände des BDKJ gefordert sind, ihr jeweiliges Profil zu schärfen, was wiederum Rückwirkungen auf die Kommunikation und gemeinsame Interessensvertretung im Dachverband BDKJ haben dürfte. Sicher ist, dass die verschiedenen Mitgliedsverbände sowohl Zugänge zu unterschiedlichen „Lebenskulturen“ haben, als auch über „Lebenskulturkompetente“ Personen verfügen, die eine

¹²⁵⁰ Sinus Sociovision für die publizistische Kommission der deutschen Bischofskonferenz und der Koordinierungskommission Medien im Auftrag der Medien-Dienstleistung GmbH: Milieuhandbuch «Religiöse und kirchliche Orientierungen in den Sinus-Milieus 2005», München / Heidelberg 2005

¹²⁵¹ BDKJ / Misereor: Wie ticken Jugendliche? Sinus-Milieustudie U27, Düsseldorf 2007

¹²⁵² Die Shell-Jugendstudien 12-15 der letzten Jahre, zu Werten und zum Freizeitverhalten ; die Bravo-Studien: Bravo Faktor Jugend 7: Marken Trends Lebensart, 2004 ; Bravo Faktor Jugend 6: Lebenswelten und Konsum 2002 oder die Österreichische Jugendwertestudie 1990 -2000, 2001 machen die Vielfalt der Lebenskulturen von Jugendlichen deutlich

kontextuelle Kommunikation leisten können. Darüber hinaus haben die biographischen Interviews gezeigt, dass die Erfahrungen und die Bildung im Jugendverband oft auch eine Auseinandersetzung mit der Lebenskultur der Herkunftsfamilie zur Folge hatte und eine eigene Veränderung erfolgt ist. Es stellt sich die Frage, wie Jugendverbände Ansatzpunkte für jugendliche Lebenskulturen finden können, die den C-Milieus der Sinusstudie zuzuordnen sind. Hobelsberger schlägt als mögliche Ansatzpunkte für diese Zielgruppen die Bereitstellung vielfältiger Räume für kulturelle und ästhetische Entfaltung, Begegnungsmöglichkeiten mit attraktiven Personen ohne den Anschein der Vereinnahmung sowie ungewöhnliche Experimente vor und regt eine kritische Infragestellung des „marktorientierten Ansatzes“ der Studie an.¹²⁵³ Über einen missionarischen Ansatz, der auf die Erschließung und Gewinnung neuer Jugendlicher abzielt, dürfen die vielen Jugendlichen nicht aus den Augen verloren werden, die von den Jugendverbänden bereits erreicht werden. Auch hier besteht die Herausforderung, die Begegnung und Kommunikation von Kindern und Jugendlichen unterschiedlicher materieller oder kultureller Herkunft oder anderer Bildung anzuregen und zu unterstützen. Wenn dies gelingt, können und müssen sich Kinder und Jugendliche mit anderen Werten und Lebensstilen auseinandersetzen und lernen etwas über andere Lebensbereiche. Wichtig wird es auch weiterhin sein, Begegnungsmöglichkeiten mit Kindern und Jugendlichen zu schaffen bzw. sie in die Verbandsarbeit zu integrieren, die z.B. arbeitslos oder behindert sind, oder einen Migrationshintergrund haben.

Durch die persönliche Begegnung bekommen abstrakte gesellschaftliche Fragen ein „Gesicht“ und Probleme werden im konkreten Gespräch mit den Betroffenen deutlich. Die persönlichen Begegnungen bieten auch die Chance die Fähigkeiten der jeweils anderen kennen und schätzen zu lernen, die Möglichkeit zum genaueren Nachzufragen zu haben und so an Hintergrundinformationen zu kommen, die über Medien oder Bücher nicht zugänglich wären. Wenn Begegnung gelingt, hilft sie vorgefertigte Meinungen und Vorurteile abzubauen und ein differenzierteres Bild zu erlangen. Manchmal entstehen aus solchen Begegnungen auch konkrete Aktionen des politischen Engagements in Zusammenarbeit mit den Betroffenen. Kritisch muss hier allerdings angemerkt werden, dass es auch den Jugendverbänden nicht immer gelingt eine größere Bandbreite an Jugendlichen aus verschiedenen kulturellen Lebensräumen in derselben Gruppe zusammen zu führen, da die Gruppen vor Ort in der Regel in ihrer Territorialparfärie oder in einem bestimmten Stadtteil angesiedelt sind, oder ihre Gruppen z.B. an einer bestimmten Schule haben und somit oft schon eine Verengung des kulturellen Lebensraumes durch das jeweilige Wohnumfeld oder die Schulart gegeben ist. Oft sind dann Begegnungsmöglichkeiten zwischen Jugendlichen unterschiedlicher „Lebenskultur“ erst auf den höheren Ebenen des Verbandes oder im BDKJ gegeben, wo allerdings keine so kontinuierliche Zusammenarbeit stattfindet wie vor Ort. Auch der kirchliche Hintergrund hat eine gewisse Einschränkung zur Folge, da viele ausländischen Jugendlichen, z.B. aus der Türkei, muslimischen Glaubens sind und - selbst wenn sie wollten - von ihren Eltern keine Erlaubnis für die Teilnahme in Gruppen eines katholischen Jugendverbandes bekommen würden bzw. selbst nicht wollen. Eine Möglichkeit könnte der Ausbau des Kontaktes von einheimischen Jugendverbänden mit Jugendverbänden von Zuwanderern sein, wie sie teilweise in den Jugendringen der Fall ist. Auch Einzelbegegnungen finden bereits statt und ermöglichen das gegenseitige Kennenlernen. Gelingen dies Begegnungen kann gegenseitige Achtung und Toleranz gefördert werden und Abgrenzungstendenzen mit rechtsextremem Gedankengut entgegengewirkt werden.

Zusätzlich wird es immer wieder notwendig sein, die Formen der Arbeit darauf hin zu überprüfen, welche „Lebenskulturen“ und Milieus mit ihnen angesprochen werden können und sie gegebenenfalls zu verändern.

¹²⁵³ Hobelsberger: Mit der Kirche glänzen, in: Lebendige Seelsorge 4, S. 275f

2.2.2.2. Frauen und Männerkulturen

„Männlich“ und „weiblich“ sind so grundlegende Assoziationsmuster, dass sie fast durchgängig – bewusst oder unbewusst – unsere Wahrnehmung, unser Verhalten und unsere Interaktionen mitsteuern. Es ist deshalb wichtig, sich diese komplexen Assoziationsfelder bewusst zu machen und die damit verbundenen Wahrnehmungs-, Bewertungs- und Verhaltensmuster kritisch zu reflektieren. Ansonsten besteht die Gefahr, dass sich diese Muster zu Stereotypen, Vorurteilen oder Klischees verfestigen. Seit langer Zeit pflegen fast alle Verbände verschiedenste Formen der Mädchen- und Frauenarbeit (vgl. III. 2.1.1) sowie der Jungen- und Männerarbeit. Bei unterschiedlichen Angeboten fand eine Auseinandersetzung, mit der eigenen Sozialisation, den eigenen Rollen und Formen der Interaktion im Verband, den Erwartungen an Partnerschaft, Beruf, Kirche und Zukunft statt.

Immer wieder wird deutlich, dass die unterschiedlichen Wahrnehmungen, Interaktions- und Organisationsformen, Werte und Zugangsweisen von Männern und Frauen sich in Sprache, Habitus, Statuspflege, Rollenbilder sowie in unterschiedlichen Formen der Kommunikation und Vergemeinschaftung äußern. Auch im Bereich der Moral spielen „männliche“ und „weibliche“ Sichtweisen eine nicht unerhebliche Rolle. Frauen orientieren sich eher an den bestehenden Beziehungen und den Bedürfnissen der Betroffenen. Lösungen sollen in ihren Augen rücksichtsvoll sein. Männer orientieren sich eher an Prinzipien, Regeln und Rechten. Lösungen sollen in ihren Augen gerecht und fair sein. Dies sind keine krasen Gegensätze, aber doch unterschiedliche Perspektiven und Akzentsetzungen, die beachtet und gewürdigt sein wollen. Als Ursachen für diese Unterschiede werden in der Regel die jeweilige Sozialisation und die unterschiedlichen sozialen Konstruktionen von Geschlecht gesehen.

Die biographischen Interviews zeigen, dass im Bereich der Jugendverbandsarbeit Frauen und Männer, Mädchen und Jungen häufig konstruktiv zusammenarbeiten, dass aber in manchen Situationen die unterschiedlichen Zugänge deutlicher zum Tragen kommen. Bereiche, die in diesem Zusammenhang immer wieder genannt werden, sind das unterschiedliche Kommunikationsverhalten, der unterschiedliche Umgang mit Konkurrenz und Repräsentation und die unterschiedlichen Fähigkeiten zur Abgrenzung. Besonders in Gremien, teilweise aber auch in der Kommunikation der jeweiligen Vorstände, kommt es durch unterschiedliche Werte und unterschiedliches Kommunikationsverhalten von Männern und Frauen zu Störungen und Missverständnissen. Auf beiden Seiten entsteht das Gefühl an einander vorbei zu reden und sich nur schwer verständlich machen zu können.

„... also ich hatte das Gefühl, dass es manchmal Kommunikationsprobleme gab, also dass wir meinten über das Gleiche zu sprechen, ohne dass wir das tatsächlich getan haben, sozusagen aus was für Gründen auch immer... Und dadurch Sachen dann auch anders liefen und da war ich mal eine Zeit lang immer recht enttäuscht, weil ich dachte, ich hab's doch eigentlich gesagt, ja und wo ich jetzt im nachhinein wirklich denke, das hat tatsächlich noch mal mehr mit weiblicher und männlicher Sprache zu tun und Auffassung eigentlich von bestimmten Sachen so. Und... ja ...dass ich dann so das Gefühl hatte dass (Name) von den Mitarbeitern etwas anderes verlangt hat, als ich das verlangen würde und dass wir uns auch darüber ausgetauscht haben, ich dann das Gefühl hatte, er hatte es verstanden, dass man das doch nicht so machen kann, aber er hat es dann doch genau so gemacht. Also so... ich weiß aber den Anlass nicht mehr, ich kann nur noch erinnern, dass ich mal ziemlich frustriert in diesem Garten des Hauses gesessen bin, wo ja unser Büro war und mir einfach dachte, das gibt's doch nicht, dass das nicht zu vermitteln ist, was ich da gerne haben möchte und hatte so das Gefühl gehabt, ich hab mir da schon den Mund fusselig geredet, ich weiß allerdings nicht mehr um was es da überhaupt ging.“¹²⁵⁴

Auch im Projekt „Lustvoll im Amt“ berichteten die Frauen, dass sie sich in Diskussionen schnell von vermeintlich gescheiterten - Männern einschüchtern ließen, sich schlechter als ihre männlichen Vorstandskollegen abgrenzen konnten und sehr schnell Schuldgefühle hatten, wenn sie Arbeiten ablehnten. Auch in den biographischen Interviews wird das große Pflichtgefühl immer wieder deutlich.

¹²⁵⁴ 67W7879SCH8590JG9599BASCH04PY885-1253

„... ich fand's dann oft schwierig... mit zu diskutieren und zu sagen ja, das müsste mal gemacht werden oder auch dann wenn's nur irgendwelche Thesenpapiere ausformulieren sind... ja mach mal... und dann zu sagen, ja sollte man machen ...und dann sitzt man wieder, ja wer macht's denn ... und dann zu sagen nöö ich mach's nicht mehr. Es war dann manchmal recht schwierig zu sagen, nee geht trotzdem nicht auch... wenn's eine gute Sache ist ...“¹²⁵⁵

Sie konnten Konflikte oft schwer aushalten und bemühten sich mehr um Harmonie als ihnen gut tat. Die Themen Streitkultur, Konkurrenz und Abgrenzung wurden als wichtiges Lernfeld für Frauen erachtet. Auch der Druck sich ständig im Amt profilieren zu müssen um wahrgenommen zu werden wird in den Interviews als ungewohnt und schwierig beschrieben.

Darüber hinaus wurden die unterschiedlichsten aktuellen geschlechtsspezifischen Themen aufgegriffen. Durch die unterschiedlichen Sichtweisen von Mädchen und Frauen, Jungen und Männern gab es vor allem in den achtziger und neunziger Jahren rege Diskussionen in den Einzelverbänden und im BDKJ, die bei allen Beteiligten zu einer Sensibilisierung für geschlechtsspezifische Anliegen geführt hat.

In der gesellschafts- und kirchenpolitischen Interessensvertretung wurden immer wieder Themen zur Verbesserung der Situation von Mädchen und Frauen aufgegriffen und gemeinsame Positionen erarbeitet. Mädchen und Frauen lernten so, zu relevanten Themen ihre Situation zu analysieren, sich Hintergrundinformationen zu beschaffen, sich eine Meinung zu bilden und eigenen Anliegen auch zu vertreten. So entstanden Beschlüsse zu den unterschiedlichsten Themen denen oft ein längerer Diskussionsprozess in den Mitgliedsverbänden des BDKJ auf den verschiedenen Ebenen voranging, so z.B. die mädchen- und frauenpolitischen Forderungen an die Bundesregierung¹²⁵⁶, der Demokratieförderplan¹²⁵⁷, verschiedene Papiere zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf¹²⁵⁸, zu Gleichberechtigung¹²⁵⁹, Forderungen zur Partizipation von Mädchen und Frauen in den Verbänden und der Jugendhilfe¹²⁶⁰, zu Ehrenamt¹²⁶¹, zu Grundeinkommen¹²⁶², zu Bildung¹²⁶³, zur Sozial- und Gesundheitspolitik¹²⁶⁴, sowie die Auseinandersetzung mit dem Thema Gewalt¹²⁶⁵ gegen Mädchen und Frauen. Alle Papiere berücksichtigen ausdrücklich die Situation von Mädchen und Frauen, wünschen sich aber auch neue Möglichkeiten für Jungen und Männer. Durch die in den Verbänden stattfindenden vielfältigen Auseinandersetzungen mit geschlechtsspezifischen Perspektiven findet eine Sensibilisierung für geschlechtsspezifische soziale Rollen und Kommunikationsformen statt, die auch in anderen Lebenszusammenhängen hilfreich sein können. Darüber hinaus führt die politischen Interessensvertretung sowie die damit verbundene inhaltliche Auseinandersetzung zur Aneignung von Informationen und zur eigenen Meinungsbildung in vielen gesellschaftlich relevanten Fragen und Feldern.

¹²⁵⁵ 80W9200KS9798KDR9800KDG06A403-1011

¹²⁵⁶ Beschluss der BDKJ –Bundesfrauenkonferenz 12.Mai 1995

¹²⁵⁷ BDKJ-Hauptversammlung : Demokratieförderplan, 1994

¹²⁵⁸ So z.B. Kinder-Mütter-Väter- für eine lebenswerte Zukunft / BDKJ Landesversammlung 1/2001;

¹²⁵⁹ BDKJ-Hauptversammlung: Gender-Check 2004,

¹²⁶⁰ BDKJ-Bundesfrauenkonferenz: Richtig wichtig – Mädchen- und Frauenarbeit im BDKJ und seinen Mitgliedsverbänden, 2005, BDKJ Landesarbeitsgemeinschaft: Frauenplan. Ein Beitrag zur Partizipation von Frauen in der Jugendarbeit, 1994

¹²⁶¹ BDKJ-Bundesfrauenkonferenz: Junge Frauen im kirchlichen Ehrenamt 2008, BDKJ-Hauptversammlung: Beschluss zum Ehrenamt 1997 ; BDKJ-Landesversammlung: Freiwillig aktiv in Bayern- freiwilliges Engagement in der katholischen Jugendverbandsarbeit 2001

¹²⁶² BDKJ-Hauptversammlung: Solidarität –Chance für die Zukunft 2003

¹²⁶³ BDKJ-Hauptversammlung: Für eine chancengerechte Schule 2008, Bildungsgerechtigkeit 2007, Schule muss nicht überfordern 2007, Bildungsgerechtigkeit in Deutschland 2006, Bildungsqualität ist Zukunftsqualität 2003 ; BDKJ-Landesversammlung: Standortbestimmung zu «Jugendarbeit und Bildung» 2002

¹²⁶⁴ BDKJ-Bundesfrauenkonferenz: Mädchen und Gesundheitspolitik 2005, Eckpunkte zur Rentenreform aus mädchen- und frauenpolitischer Sicht 2000

¹²⁶⁵ BDKJ-Hauptversammlung: Nein zu sexualisierter Gewalt in der katholischen Kirche 2002

2.2.2.3. Globale Kulturen

Kinder und Jugendliche haben die Möglichkeit einerseits Jugendliche anderer ethnischer Herkunft in der Jugendarbeit ihres Verbandes kennen zu lernen. Andererseits kommen sie über internationale Partnerschaften und Projekte ihres Verbandes mit Kinder und Jugendliche aus anderen Ländern in Kontakt und erfahren mehr über den jeweiligen kulturellen Hintergrund und das Land. Darüber hinaus haben fast alle Verbände einen internationalen Zweig des Verbandes. So besteht immer wieder die Möglichkeit Delegationen hier in Deutschland zu empfangen, bzw. selbst an Fahrten in die jeweiligen Partnerländer teilzunehmen und sich dort aus erster Hand über die Situation von Kindern und Jugendlichen zu informieren. So hat z.B. die KLJB Kontakte in den Senegal und führt gemeinsam mit dem Landvolk an Erntedank die Aktion „Minibrot“ durch, von deren Erlös Projekte im Senegal unterstützt werden. Die Kolpingjugend und der Erwachsenenverband haben Kontakte nach Albanien, Ungarn, Tschechien und Indien, mit regelmäßigen Begegnungs- und Austauschmöglichkeiten; die CAJ hat Kontakte zu jungen ArbeiterInnen in der Blumenindustrie in Kolumbien, die DPSG und PSG haben Kontakte zu PfadfinderInnen in Ruanda, die KSJ nach Südafrika. Darüber hinaus beteiligen sich die Jugendverbände oft an Projekten ihrer Pfarreien. Über die BDKJ-Bundesebene kann ein Freiwilliges Internationales Jahr vermittelt werden, das wie das freiwillige soziale Jahr pädagogisch begleitet wird und so eine sehr intensive Möglichkeit der Begegnung darstellt. Auch der Weltjugendtag in Köln ermöglichte im Vorfeld die unterschiedlichsten internationalen Kontakte bei den Tagen der Begegnung in den Diözesen. Kinder und Jugendliche haben so auf vielfältige Weise die Möglichkeit ins Gespräch mit Kindern und Jugendlichen aus anderen Ländern und anderer kultureller Herkunft zu kommen. Einerseits machen diese Möglichkeiten eine der Faszinationen der Verbandsarbeit aus, andererseits müssen aber immer wieder Missverständnisse ausgeräumt werden, die aufgrund der kulturellen Unterschiede entstehen. Oft wird die internationale Arbeit in der Begegnung mit anderen Kulturen sehr wertgeschätzt, sie erfordert jedoch eine Auseinandersetzung mit dem je anderen kulturellen Umfeld und den (Wert-)Vorstellungen und Traditionen der anderen Kultur. In der internationalen Arbeit kommt es immer wieder zu Missverständnissen, die auf unterschiedliche Werte der verschiedenen Kulturen zurückzuführen sind. Auch in den biographischen Interviews berichten mehrere Frauen, die in der internationalen Arbeit aktiv sind, von Missverständnissen und Schwierigkeiten.

„U: Gibt es ...Missverständnisse durch die verschiedenen kulturellen Hintergründe? „Ja, es kommt immer wieder zu Missverständnissen... das ist aber glaube ich normal in der interkulturellen Arbeit...“¹²⁶⁶

In der Begegnung mit anderen Kulturen müssen einerseits die eigenen Werte, kulturellen Symbole und Umgangsformen sowie die religiösen Vorstellungen neu durchdacht werden, andererseits kann der gemeinsame Glaube und die Zugehörigkeit zu einem weltweiten Verband auch Gemeinsamkeit schaffen und ethnische und nationale Grenzen überwinden. So ergibt sich aus der Begegnung mit Menschen eines anderen Kulturkreises und im Kennenlernen deren Kultur die Möglichkeiten, neue Erfahrungen zu sammeln und persönlich bereichert zu werden.

„U: Was hat dich jetzt an dem Internationalen gereizt? „Ich mag es gern fremde Kulturen kennen zu lernen und auch manchmal so Eigenarten mit zukriegen. Also dass man zwar vom gleichen Thema spricht, also die gleichen Worte benutzt, aber dass eigentlich der Gedanke, der dahinter steckt manchmal ein ganz anderer ist, dass Umgehensweisen ganz anders sind, dass auch Verständnis von Dingen ganz unterschiedlich ist. Und das macht es manchmal schwierig, aber auch interessant. Und das fand ich halt, also das habe ich in Mexiko so schön erlebt, dass man dann halt sich mit Leuten aus Ghana unterhält oder aus Indien und halt so was mitkriegt von deren Kultur und Lebensweise und so. Deswegen fand ich das auch, also ganz interessant da. Ich bin die einzige Jugendvertreterin da drin. Und das finde ich manchmal ziemlich schockierend, weil die... also das Schlimme ist halt, dass die manchmal über Jugend reden und warum Jugendliche irgendwie, warum sie so we-

nige Jugendliche haben, aber die haben auch überhaupt keinen Kontakt zu Jugendlichen so, also die wissen auch gar nicht was die wollen, habe ich so den Eindruck¹²⁶⁷.

Die verschiedenen Möglichkeiten der Kommunikation bieten in den Jugendverbänden vielfältige Lernfelder. In den Ausbildungs- und Schulungsmaßnahmen der Gruppenleiterinnen und -leiter muss diesem Thema ein hoher Stellenwert eingeräumt werden, denn nur durch eine gute Einführung und Begleitung können die Integration von Jugendlichen anderer ethnischer Herkunft in die Jugendarbeit vor Ort und die vielfältigen internationalen Begegnungsmöglichkeiten positiv gestaltet werden. Oft gelingt die Kommunikation durch die gegenseitige Bereitschaft aufeinander zu hören, durch interessiertes Nachfragen um mehr von einander zu erfahren und durch gegenseitiges Wohlwollen. In der Regel werden diese Begegnungen von Jugendlichen als großer Gewinn und interessantes Lernfeld erlebt und wecken das Interesse mehr über internationale Zusammenhänge, andere Kulturen und die jeweiligen kirchlichen und politischen Hintergründe zu erfahren. Besteht die Möglichkeit immer wieder das eigene Kommunikationsverhalten zu reflektieren, kann dies eine deutliche Erhöhung der kommunikativen Kompetenz der einzelnen Personen bewirken, die auch für andere Lebensbereiche einen Zugewinn an Sozialkompetenz bedeutet. Im Rahmen einer Welt, in der die Weltgemeinschaft immer mehr zusammenrückt, können Jugendliche so Kompetenzen im interkulturellen Umgang entwickeln und erleben Weltkirche hautnah.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass interkulturelles Lernen in den Jugendverbänden vor allem über die unterschiedlichsten Möglichkeiten der Begegnung angeregt wird. Hierbei ist es unwichtig, ob es sich um andere „Lebenskulturen“ in Deutschland oder international handelt. Begegnung kann Interesse und Befremden auslösen und ermöglicht so die Auseinandersetzung mit der eigenen und der anderen Kultur. Es wird Nachdenken ausgelöst und Vergleiche werden gezogen: was ist ähnlich, was fremd? Entsteht Interesse, ist das nähere Kennenlernen oft auch mit der eigenen Suche nach weiteren Informationen über pädagogische, psychologische, wirtschaftliche oder politische Hintergründe verbunden, die ein umfassenderes Verständnis für das jeweilige Gegenüber, aber auch für die jeweiligen Rahmenbedingungen ermöglichen. Bei dieser Suche kommen auch Ungerechtigkeiten oder Probleme ans Licht, die zum Engagement herausfordern oder die eigenen Verstrickungen mit den Themen deutlich machen. Teilweise mündet die Begegnung dann in einem ganz konkreten Engagement in Zusammenarbeit mit den jeweiligen Betroffenen.

Beispiele aus den Mitgliedsverbänden des BDKJ sind: Aus den Begegnungen in Südafrika entstand das Projekt der KSJ-Bundesebene „Kann denn Mode Sünde sein“ mit Hintergrundinformationen zu Globalisierung in der Textilindustrie und dem internationalen Modemarkt; aus der Begegnung der CAJ Augsburg mit jungen ArbeiterInnen in der Blumenindustrie in Kolumbien, die Auseinandersetzung mit den Arbeitsbedingungen in der Blumenindustrie, den Mechanismen des Weltmarktes und dem Einsatz in der Bundesrepublik für fair gehandelte Blumen; aus der Begegnung der CAJ mit arbeitslosen Jugendlichen, die Betroffenheit über die persönlichen Schicksale und die Überreichung einer „Lehrstellenbombe“¹²⁶⁸ an den Oberbürgermeister in Augsburg. Über die Kontakte der Pfadfinderverbände PSG und DPSP gelang es, junge PfadfinderInnen, die sich für Versöhnung in Ruanda eingesetzt hatten, unversehrte aus dem Land zu bringen und nach Beendigung des Bürgerkrieges Projekte zur Versöhnung mit zu unterstützen. Aus der Beschäftigung mit der Situation von Mädchen und jungen Frauen, die oft mit ihren Anliegen weniger gehört werden, entstand ein Projekt der Bundesfrauenkonferenz „richtig wichtig“, das Mädchen einlud ihre Anliegen einzusenden und sie dann öffentlichkeitswirksam der Ministerin für Frauen, Senio-

¹²⁶⁷ 77W9597K9800KD0104KBG05M184-599

¹²⁶⁸ In verschiedenen Städten wurde den Bürgermeistern eine Bombenattrappe übergeben und auf die Situation von Jugendlichen hingewiesen, die keine Lehrstelle finden bzw. arbeitslos sind. Es wurde darüber hinaus deutlich gemacht, dass diese Situation mit einer tickenden Zeitbombe vergleichbar ist.

ren, Familie und Jugend übergab. Beispielhaft erwähnt werden soll noch die Protestaktion einer Ortgruppe in einer Schule, in die ein junger Rollstuhlfahrer nicht aufgenommen worden war, weil der Direktor in ihm ein Sicherheitsrisiko sah oder eine Aktion „Schultüte für Flüchtlingskinder“, die vom Sozialamt kein Extrageld für den Schulanfang bekommen hatten. Alle diese Beispiele sind Ausdruck des gegenseitigen interkulturellen Lernens und der daraus entstehenden Solidarität. Die persönliche Begegnungen und die Bereitschaft sich betreffen zu lassen waren der Ausgangspunkt. Doch auch die Möglichkeit der Information und der Umsetzung der Betroffenheit in konkrete Aktionen ist die Stärke der Arbeit der Jugendverbände. Die Sinus-Milieustudie U27 zeigt, dass gerade „Organisationen mit großer (internationaler) Vernetzung starkes Interesse und Neugier erzeugen“¹²⁶⁹. Die Jugendverbände könnten also gerade mit ihre Kompetenzen und ihr Potential in diesem Bereich punkten. Voraussetzung wäre, dass sie ihre interessanten Projekte, internationalen Kontakte und Begegnungsmöglichkeiten auch in den entsprechenden Milieus werbewirksam kommunizieren.

2.3. Weiterbildungskonzepte und Begleitung für Vorstände

2.3.1. Qualitätsentwicklung, -überprüfung und -verbesserung

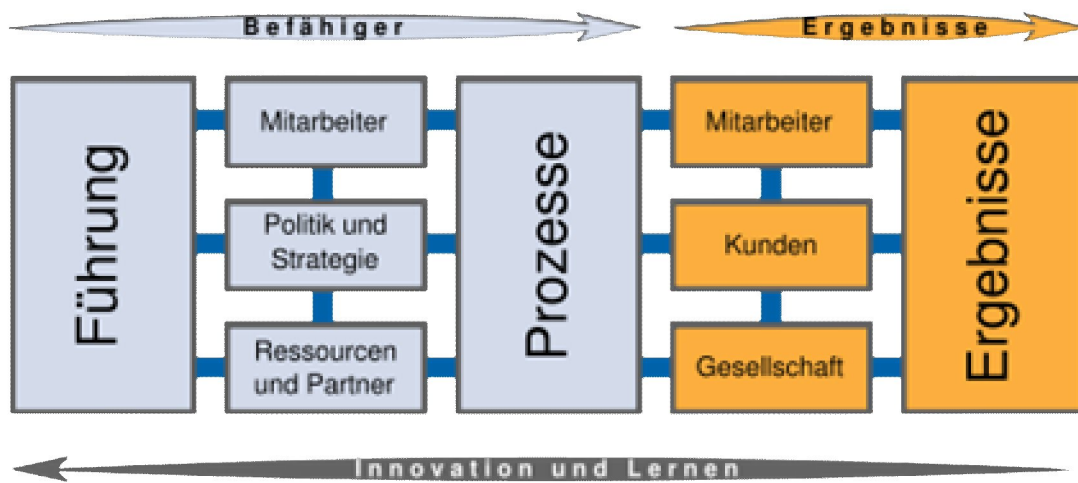
Von 1999–2002 wurde im BDKJ-Diözesanverband Augsburg ein Qualitätsentwicklungsprozess nach dem „EFQM-Modell“¹²⁷⁰ mit Begleitung von Prof. Langnickel durchgeführt. In verschiedenen Gremien, im BDKJ-Diözesanvorstand und in der gebildeten Steuerungsgruppe wurde der Prozess vorbereitet, die Methodik ausgewählt und die Rahmenbedingungen (Finanzen, Zeitplanung) des Prozesses festgelegt. Nach einer allgemeinen Einführung in das EFQM-Modell bei der BDKJ-Diözesanversammlung 2000 und der Runde der Hauptamtlichen wurde ein Fragebogen an alle Gruppierungen im BDKJ verteilt um eine Bestandsaufnahme / Situationsanalyse zu machen. Untersucht werden sollten drei verschiedene Qualitätsebenen im BDKJ:

- Strukturqualität: strukturelle Voraussetzungen der Einrichtung (personell, räumlich, sachlich und finanziell), der Beratungen und Dienstleistungen.
- Prozessqualität: Ausführung der jeweiligen Leistung vom Konzept über die konkrete Durchführung, Auswertung bis zur Dokumentation und Überprüfung.
- Ergebnisqualität: Erreichen der Ziele der Leistungserbringung, einerseits aus Sicht der Kunden, andererseits aus der eigenen Sicht gemessen an den gesteckten Zielen.

Im Rahmen des QE Prozesses wurde auch ein Moderationswochenende für die ehrenamtlichen Leitungen angeboten, das sehr gut angenommen wurde, um für die Arbeit in den Qualitätszirkeln gute Voraussetzungen zu schaffen. Anschließend wurde in vier verschiedenen Qualitätszirkeln (der BDKJ-Vorstand; die Hauptamtlichen MitarbeiterInnen der BDKJ-Dienststelle und der Mitgliedsverbände des BDKJ; die ehrenamtlichen Leitungen der Mitgliedsverbände und die ehrenamtlichen Leitungen der BDKJ-Kreis- und Stadtverbände) an den Ergebnissen weitergearbeitet. Ziel war eine Verbesserung der Arbeit in verschiedenen „Bausteinen“ des EFQM –Modells:

¹²⁶⁹ Sinus-Milieustudie U27, 2007, S. 27

¹²⁷⁰ European Foundation for Quality Management (EFQM)



In den Qualitätszirkeln wurden die verschiedenen Situationen analysiert, Probleme aufgezeigt und konkrete Schritte zur Verbesserung sowie deren Umsetzung erarbeitet. Vor allem die „Befähiger“ des Modells wurden in den Blick genommen. In den Qualitätsentwicklungsprozess konnten eine ganze Reihe von Ergebnissen und Forderungen des Projektes „Lustvoll im Amt“ eingearbeitet werden bzw. es bestand die Möglichkeit Ideen weiter zu verfolgen und auszuarbeiten. Konkrete Ergebnisse des EFQM-Prozesses waren:

- Aufgaben- und Prozessbeschreibungen für die verschiedenen Gremien des BDKJ, für Vorgänge im BDKJ Diözesanverband und in der BDKJ-Dienststelle.
- Zielformulierungen für alle Arbeitsbereiche und eine konkrete Feinplanung.
- Ein neu erarbeiteter Fachaufsichtsfaden und ein Leitfaden für regelmäßige MitarbeiterInnen-gespräche zur Unterstützung der ehrenamtlichen Diözesanleitungen bei der Mitarbeiterführung. Auch das Bewusstmachen der verschiedenen Qualitäten von Haupt- und Ehrenamtlichen sollte für mehr Klarheit und bessere Zusammenarbeit sorgen.
- Ein „Dschungelbuch“ um (neugewählten) Leitungen der Mitgliedsverbände bessere Information und Orientierung im „Dschungel“ der Strukturen des BDKJ, der kirchlichen Jugendarbeit und der Jugendhilfe zu geben. Diese Transparenz sollte es MandatsträgerInnen erleichtern die Strukturen zu nutzen und zu gestalten.

Die erarbeiteten Ergebnisse wurden modellhaft ausprobiert, erneut überprüft, um sie dann in den verschiedenen Strukturen umzusetzen. Auf alle Einzelergebnisse kann in diesem Zusammenhang nicht eingegangen werden. Deutlich wurde, dass es in vielen Bereichen der Jugendverbandsarbeit schon sehr gute Standards und Gepflogenheiten gab, dass der Qualitätsentwicklungsprozess aber ermöglichte, diese eher informellen Gepflogenheiten bewusst zu machen und zu kommunizieren. Für Übergänge in den einzelnen Ämtern, die Einarbeitung neugewählter Vorstände und die Tradierung von Erfahrungswissen können die erarbeiteten Kriterien wichtige Anstöße geben. Auch für die Lobby- und Öffentlichkeitsarbeit, die Legitimation und Berichterstattung ist ein klares transparentes Profil von unschätzbarem Wert. Darüber hinaus können zeitlich terminierte und klare definierte Ziele der Planung, Durchführung und Evaluation der laufenden Arbeit dienen. Insgesamt konnte in den Bereich nicht soviel Energie investiert werden, wie es wünschenswert gewesen wäre, da durch die Vakanzen im BDKJ-Vorstand die personellen Ressourcen nicht vorhanden waren.

Für Unzufriedenheit sorgte bei einigen Beteiligten, dass das EFQM-Modell keine grundsätzliche Infragestellung der Strukturen zuließ, bzw. die Visionen immer an den Gegebenheiten anknüpfen und diese

zu verbessern suchen. Doch diese Grenze muss als Begrenzung der Qualitätsentwicklung insgesamt gesehen werden, denn Qualitätsentwicklung kann nur im Rahmen des Bestehenden für Verbesserungen sorgen und kann nur im begrenztem Maß neue Visionen liefern. „Edison hätte die Glühbirne nie erfunden, hätte er die Kerzenbesitzer gefragt was sie gerne hätten“, sagt G. Blaschke Vorstandschef der Rational AG. „Viele Firmen verwechseln Innovation mit kontinuierlicher Verbesserung. Bei uns heißt Innovation Revolution, wir machen Quantensprünge.“¹²⁷¹

2.3.2. Einführung neuer Vorstände und „Leitungsentwicklung“¹²⁷²

Es gibt im Jugendverbandsbereich des BDKJ eine sehr gute Ausbildung und Begleitung für Gruppenleiterinnen und Gruppenleiter, doch für Vorstandsfrauen (und -männer) gibt es oft nur eine kurze Einführung in ihr Amt. Im Projekt „Lustvoll im Amt“ wurde deutlich, dass die Frauen sowohl die ortsnahe, kontinuierliche Begleitung als auch die Möglichkeit sich für ihr Amt das notwendige „Handwerkszeug“ (Prinzipien der Leitung, Zeitplanung, Rhetorik, Moderation, Präsentation, Finanzplanung...) anzueignen, geschätzt haben. Auf Wunsch der Männer sollte der Ansatz des Projektes durch einen geschlechtsspezifischen Ansatz für Männer ergänzt und das Angebot für alle ehrenamtlichen MandatsträgerInnen geöffnet und ausgeweitet werden. Das Projekt hat gezeigt, dass die Einführung und Begleitung neuer Vorständen auf mehreren Säulen ruhen muss. Einerseits ist eine Unterstützung der Leitungspersönlichkeiten notwendig, denn es wurde im Projekt deutlich, dass Frauen oft aus Unsicherheit bestimmte Aufgaben nicht übernehmen bzw. sich mehr Kompetenzen für den Vertretungsbereich nach außen, strukturelle und konzeptionelle Aufgaben wünschten (bei Männern besteht eher die Erwartung ihre zwischenmenschlichen Kompetenzen und ihr Kommunikationsverhalten zu verbessern¹²⁷³). Die Auseinandersetzung mit dem eigenen Kommunikationsverhalten und vorgegebenen Rollenmustern ist sehr wichtig um das Leitungsamt gut ausfüllen zu können. Deutlich wurde, dass sich Leitende einen Kompetenzzuwachs im neuen Bereich erhoffen. Andererseits bedarf es der eigenen Weiterbildung um Know-how für das eigene Leitungshandeln und für spezifische Leitungsaufgaben die entsprechenden Fertigkeiten zu erwerben. Dem Wunsch auf geeignete Materialien zurückgreifen zu können, wurde mit einer kleinen Handbibliothek für Leitungen mit grundlegender Literatur zu Leitung an der BDKJ-Diözesanstelle entsprochen, die für die Leitungen der Mitgliedsverbände zum Verleih zur Verfügung stand.

Nach Ablauf des Projektes wurde der Aufbau einer Unterstützungskultur sowie die kontinuierliche Begleitung und Weiterbildung für Leitungen im BDKJ angestoßen. In dieser Frage fand eine Kooperation und Vernetzung mit andern Trägern statt, so wurde z.B. die Weiterbildungsreihe „Management im Jugendverband“ in Zusammenarbeit mit dem Bezirksjugendring Schwaben angestoßen sowie die Unterstützungsangebote der verschiedenen Mitgliedsverbände auf Landes- und Bundesebene¹²⁷⁴ gesammelt und auf ihre Offenheit für Mitglieder eines anderen Verbandes hin überprüft. Die verschiedenen Informationen dienten der Entwicklung gemeinsamer Standards für die Vorstandsausbildung.

¹²⁷¹ Blaschke, Günther, Vorstandschef des Großküchenspezialisten Rational AG. zu notwendigen Quantensprüngen in der Unternehmensführung, in: Augsburgener Allgemeine 20.4.06, S.3.

¹²⁷² Der Begriff der „Leitungsentwicklung“ wird hier im Gegensatz zur Personalentwicklung verwendet um deutlich zu machen, dass für Ehrenamtliche teilweise andere Konzepte entwickelt werden müssen, da die Strukturen und Rahmenbedingungen nicht immer mit hauptamtlicher Personalführung vergleichbar sind.

¹²⁷³ Langhammer : Wofür qualifiziert das Ehrenamt wen ? 1997, S. 71

¹²⁷⁴ So machen z.B. die DPSG, CAJ, J-GCL, KJG, KLJB, Kolpingjugend, KSJ, PSG auf Landes- und Bundesebene Angebote für ihre Diözesanleitungen zu verbandsspezifischen Themen. Die diözesanen Themen werden in der Regel von den BDKJs übernommen, da jede Diözese ihre eigenen Spezifika hat.

Zusätzlich wurden für neue Leitungen folgende Schritte geplant und umgesetzt:

- Die Entwicklung einer Startkiste zur Begrüßung von neuen Vorständen mit allen wichtigen Informationen zur Dienststelle, den Aufgaben und Funktionen der einzelnen Gremien im BDKJ und den Gestaltungsmöglichkeiten, sowie Methoden der Reflexion, spirituellen Anregungen und die Ermutigung das eigene Amt zu gestalten.
- Die Möglichkeit sich vor der Übernahme eines Amtes unverbindlich zu informieren, oder z.B. in einem Assessment-Center¹²⁷⁵ mehr über die eigenen Fähigkeiten, Stärken und Schwächen zu erfahren und sie mit den Anforderungen des Amtes abgleichen zu können.
- Die Unterstützung eines guten Starts von neuen Teams und neu gewählten Leitungen, die sowohl die Möglichkeit sich gegenseitig kennenzulernen, die Erwartungsabklärung und der Verteilung der Aufgaben beinhaltet. Sinnvoll wäre es in dieser Phase den Vorständen und Teams eine gute Begleitung und Beratung zur Verfügung zu stellen, da durch eine gute Planung, Abklärung der Ziele und Verteilung der Aufgaben späteren Konflikten vorgebeugt werden kann. Dieses Ziel verfolgt z.B. das Spiel „Dreamteam“ sowie ein „Einarbeitungsbaukasten“¹²⁷⁶, die die Teamentwicklung fördern, sowie das Projekt L.u.St.¹²⁷⁷ der KJG-Bundesebene, das Vorständen Methoden für die Arbeit an die Hand gibt.
- Auch die Methoden des Projektes „Lustvoll im Amt“¹²⁷⁸ wurden auf Wunsch der Frauen dokumentiert um sie in der eigenen Vorstandsarbeit nutzen zu können.
- Ein Leitungsentwicklungskonzept kann auf Zukunft hin den Einsatz ehrenamtlicher MandatsträgerInnen schon frühzeitig auf den unteren und mittleren Ebenen der Verbände fördern, ihre Fähigkeiten unterstützen und deren Einführung und Qualifizierung gewährleisten.
- Auch Patenschaften¹²⁷⁹, Beratungsangebote¹²⁸⁰ für konkrete Schwierigkeiten, oder Mentoring können Erfahrungswissen weitergeben, Lösungskompetenzen vermitteln bzw. verbessern und das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten stärken
- Darüber hinaus dient auf allen Ebenen eine kontinuierliche Reflexion der Überprüfung und Verbesserung der eigenen Arbeit.

Oft werden gerade im Bereich der Leitungsentwicklung Modelle aus dem hauptamtlichen Bereich übernommen und für Ehrenamtliche angepasst. So entstehen in den großen Wohlfahrtsverbänden Modelle für „Freiwilligenmanagement“¹²⁸¹, die Stellenbeschreibungen, Erwartungsabklärungen, Einführung, Fortbildung, Probezeiten, Einbeziehung in betriebliche Information- und Kommunikationssysteme, Versicherungsschutz, Anerkennungskultur usw. regeln. Das Anliegen für Ehrenamtliche gute Rahmenbedingungen zu schaffen ist in diesem Zusammenhang vorbildlich, doch Ehrenamtliche, die eigenen Ideen einbringen wollen oder die Organisation insgesamt mitgestalten oder verändern wollen, sind in diesem Zusammenhang nicht vorgesehen. In der Regel bestimmen Hauptamtliche die Zielrichtung, der Einsatz von Ehrenamtlichen wird einerseits unter dem Aspekt der Kundenpflege und andererseits als Möglichkeit zur Beteiligung an gemeinwesenorientierter Arbeit diskutiert.

¹²⁷⁵ PSG / Institut für Jugendarbeit Gauting: Mova Lisa, Gauting 2000, S.18 - 22

¹²⁷⁶ KJG LAG Bayern: Spiel « Dreamteam; Dies.: Anfang gut - alles gut. Einarbeitungsbaukasten ; beide München o.J.

¹²⁷⁷ KJG Bundesebene: L.u.St. Leiten und Streiten. Leitungsentwicklung im Jugendverband, Neuss o.J.

¹²⁷⁸ BDKJ Diözesanverband Augsburg: Lustvoll im Amt-Lebenswirklichkeit oder Traum? mit ausführlichem Methodenteil

¹²⁷⁹ Die Anregung von Patenschaften ist eine Praxis der Pfadfinder und Pfadfinderinnenverbände. Ein Stamm übernimmt die Begleitung von einer neuen «Siedlung» bis diese selbstständig arbeiten kann und selbst zum Stamm wird.

¹²⁸⁰ Die PSG hat zusammen mit dem Institut für Jugendarbeit in Gauting das Projekt MOVA-LISA I+II als Motivations- und Beratungsprojekt entwickelt (vgl. PSG / Institut für Jugendarbeit : MOVA LISA, Gauting 2000) ; sowie das Projekt SUPER-MOVA zur Beratung und Unterstützung von neu gewählten Diözesanleitungen. ([http:// psg-bayern_De/what/movalisa/bausteine.htm](http://psg-bayern_De/what/movalisa/bausteine.htm))

¹²⁸¹ Vgl. Pott, Ludwig / Wittenius, Ullrich: Qualitätsmanagement in der Zusammenarbeit mit Freiwilligen, in: Rosenkranz, Doris / Weber, Angelika : Freiwilligenarbeit, Weinheim / München 2002, S.59 -62 ; Biedermann, Christiane : Die Zusammenarbeit mit Freiwilligen organisieren, in : Rosenkranz, Doris / Weber, Angelika : Freiwilligenarbeit, Weinheim / München 2002, S. 79f.

Der Jugendverbandsbereich kann sich von diesen Standards anregen lassen, ist aber gefordert eigene Modelle zu entwickeln, die die für Jugendverbandsarbeit konstitutiven Prinzipien der Selbstorganisation und Mitbestimmung mit berücksichtigen. In der Regel müssen in den Jugendverbänden ehrenamtliche Vorstände die Qualität des „Managements“ gewährleisten, so dass ein großer Unterschied zu Wohlfahrtsverbänden mit entsprechender personeller und logistischer Ausstattung besteht.

2.3.3. Zielfindung und „Visionsarbeit“

Alle am Projekt teilnehmenden Mandatsträgerinnen waren mit mehr oder weniger konkreten Visionen und Zielen in ihre Ämter gestartet. Auch in den biographischen Interviews wurden ebenfalls eine ganze Reihe von Visionen und Zielen genannt. Die Motivationen ein Amt anzutreten reichten von der Weitergabe der guten eigenen Erfahrungen an andere Jugendliche und der Möglichkeit durch das eigene Engagement etwas zu verändern, über ganz konkrete Ziele, wie der Verbesserung der Kommunikation zwischen Diözesanleitung und „Basis“, dem Aufbau oder der Rettung bestimmter Gruppen, der Umsetzung einer Jugendhilfeplanung im Landkreis bis zu Visionen wie „die Welt zu verbessern“, die „Kirche zu reformieren“ oder „Jugendliche anzuregen einen christlich verantworteten Lebensstil zu entwickeln“. Im Projekt wurde vielen Frauen bewusst, dass sie sehr schnell ihre ursprünglichen Ziele aus den Augen verloren oder sie den „Notwendigkeiten“ und „Wahrheiten“¹²⁸² des Verbandes untergeordnet hatten. Die Ursachen hierfür waren vielfältig: Einerseits verfolgten sie oft ihre Anliegen nicht mit derselben Vehemenz wie ihre männliche Vorstandskollegen, andererseits wurden in Versammlungen die Anliegen, die z.B. die Verbesserung der Situation von Mädchen und Frauen zum Ziel hatten, oder von dieser Gruppe eingebracht wurden, oft schnell als weniger gewichtig abgetan. Auch die Tatsache, dass die eigenen Ziele manchmal zu unkonkret waren, die Umsetzung nicht gezielt geplant worden war, die Frauen sich nicht mit möglichen Widerständen und Schwierigkeiten auseinander gesetzt hatten und die dafür zuständigen Gremien nicht genützt wurden bzw. Spielregeln in ihnen nicht beherrscht wurden, erschwerten die Umsetzung. Die biographischen Interviews konnten diese Ergebnisse aus dem Projekt nicht bestätigen, in den Interviews entstand vielmehr der Eindruck, dass die Frauen mit einer inneren Idee von Verband, Gesellschaftsgestaltung und christlichem Glauben engagiert waren, der sich wie ein roter Faden durch ihr Leitungshandeln zieht und auch heute in anderen Bereichen wirksam wird. Die Unterschiede könnten sowohl im Alter der Frauen liegen als auch in der Tatsache, dass für die Interviews nur Frauen auf der Diözesanleitungsebene der Verbände als auch der BDKJ-Kreisvorstände ausgewählt wurden, während im Projekt „Lustvoll im Amt“ auch Frauen aus der mittleren Ebene der Verbände beteiligt waren, die das erste Mal eine Verantwortung über ihre Ortsgruppe hinaus übernahmen und jünger waren. Im Projekt und in den Interviews wurde immer wieder deutlich, wie wichtig es ist, sich Zeit zu nehmen um den eigenen Visionen Raum zu geben und sich eigene Ziele zu setzen bzw. die eigenen Ziele nicht aus den Augen zu verlieren und an konkreten Schritten der Umsetzung zu arbeiten. Andererseits wurde in den Interviews deutlich, dass es im Rückblick wichtig war, dass sich Phasen des intensiven Engagements immer wieder auch mit Ruhepausen abwechselten und sich oft aus diesen schöpferischen Pausen wieder eine Motivation für die Übernahme einer neuen Aufgabe ergab.

Eine, wenn nicht sogar die wichtigste Vorstandsaufgabe ist es, Visionen für den jeweiligen Verband zu entwickeln um ihn so gut in die Zukunft führen zu können. Visionen im Verband entstehen einerseits aus den eigenen Visionen, andererseits müssen die verschiedenen Einzelvisionen zu einem Gemein-

¹²⁸² Foucault sieht in normierenden Wahrheiten eine konstruktive Form der Machtausübung, die das Leben von Menschen formt und gestaltet und denkt über ihre Rolle bei der ‚Zusammenstellung‘ von Menschenleben nach. Er geht nicht von der Vorstellung einer objektiven Wahrheit aus, sondern denkt eher an konstruierte Ideen, denen Wahrheitsgehalt zugeschrieben wird. „Diese ‚Wahrheiten‘ sind in dem Sinne ‚normierend‘, als sie Normen aufstellen, nach denen die Menschen ihr Leben formen und gestalten sollen... Sie formt Menschen zu ‚biegsamen Körpern‘ und zwingt ihnen Handlungen auf, die sowohl ein ‚globales‘ und ‚vereinheitlichtes‘ Wissen als auch bestimmte Machtstrategien befördern.“ (zit. n. White / Epston, S. 33)

samen verknüpft werden, um von vielen mitgetragen zu werden. Damit möglichst viele die gemeinsame Vision mittragen können ist es wichtig, sie auch in gemeinsamen Prozessen zu entwickeln, an denen möglichst viele sich beteiligen können. Visionen unterscheiden sich von Zielen grundlegend. Visionen knüpfen an den inneren Grundwerten und Heiligtümern der Einzelnen an und drücken die große Orientierung des Lebens aus, während mit einem Ziel eine klare Vorgabe oder ein Vorsatz gemeint ist, den sich Einzelne oder der Verband setzen und für den klare, messbare, planbare Schritte zur Umsetzung vereinbart werden. Um Visionen zu entwickeln ist es notwendig im Alltagstrott innezuhalten und sich Zeit zu nehmen. Exerzitien, Besinnungstage, Lebenswochen oder Zukunftswerkstätten und Perspektivprozesse sind solche Möglichkeiten um dem nachzuspüren, was Einzelne, alle und den Verband gemeinsam trägt und wie sich alle gemeinsam die Zukunft vorstellen. „Visionsarbeit“ ist die Suche nach der Glut, der Lebensenergie, dem Sinn, dem Glauben der allen gemeinsam ist. Christlich könnte auch von gemeinsamem Geist gesprochen werden. Die Zukunftsangst kann dabei genauso eine Rolle spielen wie die eigenen Hoffnungen und Perspektiven. Visionen reichen über die eigene Person hinaus auf das größere Ganze und in die Vergangenheit und die Zukunft. Es ist deshalb sinnvoll, sich auch von den Hoffnungen der Bibel oder der Vormütter und Vorväter inspirieren und mitnehmen zu lassen. Visionen sprechen den ganzen Menschen an und sind sozusagen der Boden der Hoffnung in dem alle sich verwurzeln und Kraft schöpfen können. Visionen tragen alle kognitiv und emotional und sind der Grund für die eigene Motivation und Lust an der Arbeit. Darüber hinaus verbinden sie alle im gemeinsamen Engagement für etwas, das über den unmittelbaren Nutzen hinausgeht auf ein größeres Ganzes und die Welt. Matthias zur Bonsen¹²⁸³ macht folgende Unterscheidung zwischen Visionen und Zielen:

Vision	Ziel
Ist ein ganzheitliches Bild unserer Zukunft – „der ganze Himmel“	Kann nur einen einzelnen Aspekt unserer Zukunft betreffen
Ist eine Idealvorstellung, unsere Werte sind darin verwirklicht, enthält einen Nutzen auch für andere	Muss mit Werten nichts zu tun haben, muss keinen Nutzen für andere enthalten
Ist sehr herausfordernd – ein großer Traum	Muss nicht herausfordernd sein
Ist ein lebendiges geistiges Bild, wird innerlich erlebt, als ob sie schon wahr wäre	Kann ebenfalls ein inneres Bild sein, manche Ziele (z.B. quantitative) lassen sich nur schwer innerlich vorstellen
Wird entwickelt, entdeckt, ist bereits in uns, entspricht innersten Wünschen	Setzt man sich
Schließt ein verändertes „Ich“ ein	Steht außerhalb der Person
Der Weg zur Vision ist größtenteils unbekannt	Der Weg zum Ziel kann bekannt sein
Ihre Verwirklichung ist heiß ersehnt	Die Zielerreichung ist mal mehr mal weniger ersehnt
Wir arbeiten mit aller Kraft für die Vision, und sie manifestiert sich	Wir arbeiten abhängig von der Stärke des Wunsches mal mehr mal weniger für das Ziel

An den Formulierungen, die zur Bonsen verwendet, wird schon deutlich, dass der christliche Glaube die Visionen maßgeblich speisen kann und so zu einer inneren Motivation wird, die mit dem „Begehren“

¹²⁸³ Zur Bonsen, Matthias: Führen mit Visionen, Wiesbaden 1995, S.21

(vgl. IV. 1.1.2) im Ansatz von Luisa Murano oder der „inneren Sehnsucht“ bei Ignatius verglichen werden kann. Visionen knüpfen an Werten an, die aus dem Innersten der Personen kommen oder sie werden durch Etwas von Außen geweckt, was die innere Sehnsucht anstößt. Strategische oder operative Ziele hingegen werden in bestimmten Arbeitszusammenhängen gesetzt und dienen einer konstruktiven zielorientierten Arbeitsweise. Auch wenn Visionen und Ziele verschieden sind, wirkt es sich doch positiv aus, wenn in den konkreten Zielen ein kleines Stück der Vision wiedererkannt wird und die Vision sozusagen die „innere Grundlage“ ist auf der sich konkrete Ziele entwickeln. Es ist sowohl einerseits notwendig, immer wieder den eigenen Visionen nachzuspüren und ihnen Raum zu geben, andererseits ist es für die eigene Arbeitszufriedenheit wichtig, sich konkrete Ziele zu setzen. Da Jugendarbeit so viele Möglichkeiten eröffnet, besteht die Gefahr, sich von den vielen Anforderungen überrollen zu lassen bzw. die eigenen Ziele und Ideen von den Verbandszielen in den Hintergrund drängen zu lassen. Zielfindung wurde in ehrenamtlicher Arbeit als wichtige Grundlage für reflektiertes Handeln erkannt, aber auch als Möglichkeit die eigene Praxis systematisch weiterzuentwickeln, zu korrigieren und überprüfbar zu machen.¹²⁸⁴ Für Frauen wurde im Projekt die Notwendigkeit deutlich, eine Strategie zu entwickeln um den eigenen Zielen Gehör zu verschaffen und mehr Gewicht zu verleihen. Darüber hinaus ist aber auch eine Auseinandersetzung über die unterschiedliche Gewichtung¹²⁸⁵ und Wertigkeit¹²⁸⁶ von Aufgaben notwendig und die gemeinsame Übernahme von Verantwortung für die verschiedenen Aufgaben des Vorstandes. Auch die Beteiligung möglichst vieler Mitglieder an der Zielfindung des Verbandes und die Entwicklung einer guten Kommunikations- und Beteiligungskultur war vielen Frauen im Projekt „Lustvoll im Amt“ wichtig, die biographischen Interviews bestätigen diese Tendenz. Mit dem Anliegen der Kommunikation und Beteiligung sind die Frauen am Puls der Zeit, da in den Freiwilligensurveys der Bundesregierung bei Jugendlichen der Wunsch nach Mitgestaltung und Mitsprache sehr deutlich artikuliert wird.¹²⁸⁷ Es ist notwendig, dass die Jugendverbände ihre demokratischen Strukturen nützen und weiterentwickeln um Verbandsziele unter Beteiligung aller MitarbeiterInnen zu erarbeiten und auszugestalten. Gibt es eine entsprechende Gesprächs- und Streitkultur kann in Diskussionen und Entscheidungen ein hohes Maß an Selbstverpflichtung¹²⁸⁸, Übereinstimmungen und Akzeptanz bei den Mitgliedern erreicht werden, die die Beteiligung¹²⁸⁹ an der verbandlichen Arbeit erhöht. In so gestalteten Prozessen können auch Frauen ihre Potentiale einbringen und nutzbar machen. Darüber hinaus tragen gute Zielformulierungen¹²⁹⁰ auch zu guter Planung, mehr Klarheit, Transparenz, Effizienz und Effektivität bei und ermöglichen die gezielte Evaluation und Qualitätsentwicklung. Strategische Ziele oder Leitziele müssen immer wieder in Handlungsziele umgesetzt werden, die auch realisierbar und überprüfbar sind. Eine Umsetzungsmöglichkeit können z.B. die s.m.a.r.t.-Kriterien¹²⁹¹ (spezifisch, messbar, akzeptabel, realistisch, terminiert) sein. Darüber hinaus wird es aber wichtig bleiben, Räume zu schaffen, die es ermöglichen der eigenen Vision nachzuspüren und sie mit anderen zu kommunizieren, denn dies speist die innere Lebensenergie, die die Arbeit trägt.

¹²⁸⁴ Vgl. BMFSFJ: QS 21-Zielfindung und Zielerklärung, S. 9

¹²⁸⁵ Es wurden oft Aufgaben, die von Männern wahrgenommen wurden wesentlich höher gewichtet (wie z.B. die Finanzverantwortung) als Aufgaben, die von Frauen wahrgenommen wurden, wie z.B. die Gestaltung der Beteiligung und Kommunikation im Verband

¹²⁸⁶ Klare Ziele setzten immer bestimmte Wertentscheidungen voraus. Welche Werte in die Zielfindung mit einfließen und welche als unwichtig betrachtet werden hängt oft stark mit gewachsenen Traditionen, Gewohnheiten und Normen zusammen, die unter frauenspezifischem Blickwinkel immer wieder kritisch angefragt und hinterfragt werden müssen.

¹²⁸⁷ Freiwilligensurvey 1999-2004, S.

¹²⁸⁸ BMFSFJ: QS 21, S. 15

¹²⁸⁹ BMFSFJ, QS 21, S. 33

¹²⁹⁰ BMFSFJ: QS 21, S. 28

¹²⁹¹ BMFSFJ: QS 21, S. 71

2.3.4. Räume des Austauschs als „Leitungsentwicklung“

Um den gewachsenen Anforderungen an Jugendarbeit gerecht zu werden und im eigenen Leitungshandeln die entsprechenden Maßnahmen und Entscheidungen treffen zu können, ist es wichtig, dass ehrenamtliche Leitungen die Möglichkeit haben, sich in ihrem Amt weiterzuentwickeln und zu qualifizieren. „Eine Zunahme an entscheidungsfähigen und entscheidungsnotwendigen Handlungsalternativen bedingt eine verstärkte Notwendigkeit zur Selbstthematisierung im Hinblick auf die eigene Lebensplanung, die etwa von Fuchs als ‚Biographisierung‘... der Lebensführung bezeichnet wird.“¹²⁹² Im Projekt hat sich neben der Beratung durch die Mentorin auch das gemeinsame Lernen in der Gruppe der Mandatsträgerinnen als wichtig erwiesen. Die Gruppe bot einen geschützten Raum um die eigenen Erfahrungen zu erzählen und im Erzählen die eigenen Beziehungen in der Interaktion mit anderen neu zu gestalten. Den Frauen war es so möglich, sich den eigenen Fragen und Wünschen zu stellen, sich Know-how zu erwerben, aber auch gemeinsam neue Handlungsoptionen auszuprobieren. Die Gruppe fungierte in diesem Zusammenhang als Publikum und Spiegel und verbesserte so die Aneignung und Überlebensfähigkeit neuer Möglichkeiten. „Zum einen trägt das Publikum als Zeuge der Darstellung einer neuen Geschichte zur Schöpfung neuer Bedeutungen bei, was sich auf das Subjekt der Geschichte bereichernd auswirkt. Und wenn dieses Subjekt der Geschichte dann entweder durch Mutmaßungen oder an konkreten Merkmalen ‚abliest‘, wie das Publikum die neue Darstellung aufnimmt, beteiligt sich zum anderen auch dieses Publikum an Änderungen und Ausweitungen der neuen Geschichte.“¹²⁹³ So konnten bei verschiedenen Projektteilen neue Handlungsmuster erprobt und auf ihre Tauglichkeit für die eigenen Aufgaben überprüft werden. Darüber hinaus ermöglichte der Austausch mit den anderen Frauen das Einordnen des eigenen Leitungshandelns in den größeren Zusammenhang und das Bewusstwerden der strukturellen Rahmenbedingungen.

„Dann hat ‚Lustvoll im Amt‘ einfach für mich sehr viel bewirkt was diese Reflexion anbelangt... weil ich einfach gemerkt habe, was hat System bei dem Ganzen... und also dass bestimmte Dinge sich einfach wiederholen in einer bestimmten unterschiedlichen Intensität. Das manches einfach... auch strukturell so angelegt ist, dass vieles auch auf Grund dieser Frauengeschichte und wie die sich in Strukturen mit Macht und mit Leitung... Zu sehen es entwickelt sich auch etwas weiter, also die jüngeren Frauen haben teilweise oder oft die ähnlichen Probleme, aber sie haben auch Handwerkszeug oder ‚Lustvoll im Amt‘ kann ihnen Handwerkszeug geben um damit umzugehen. Und das sind jetzt keine riesengroßen Dinge, sondern viele kleine wichtige Sachen. Und das hat für mich das Ganze noch mal rund gemacht.“¹²⁹⁴

Im Projekt hatte sich häufig gezeigt, dass viele Frauen sich für die Misserfolge persönlich verantwortlich fühlten, während die Erfolge oft der Zusammenarbeit im Vorstand oder dem glücklichen Zufall zugeschrieben wurden. Die Rückmeldung der Anderen ermöglichte häufig erst die Wahrnehmung und Würdigung des eigenen Beitrags zum Gelingen.

Die Gruppe trug dazu bei den Deutungskontext des eigenen Handelns festzustellen und die Entstehungsgeschichte zu untersuchen und zu überprüfen. Für die Untersuchung der strukturellen Rahmenbedingungen und der Entwicklung von Veränderungsmöglichkeiten stellte sich diese Vorgehensweise als besonders wichtig heraus, da jede Frau von einem individuellen Problem ausgegangen war und erst im Austausch Gemeinsamkeiten und leitende Normen entdeckt wurden, die die Arbeit im Ehrenamt erschwerten. Es war so möglich die beherrschenden normierenden „Wahrheiten“¹²⁹⁵ sichtbar zu machen und zu hinterfragen. So konnte z.B. das Gefühl des Unvermögens, das durch die unreflektierte Über-

¹²⁹² Sandner / Vollbrecht, 1989, Mediennutzung und Lebensgeschichte, in: Baacke / Kübler: Qualitative Medienforschung, 1989, zit. n.: Maaßen, Biographie und Erfahrung von Frauen, 1993, S. 39

¹²⁹³ White/Epston: Die Zähmung der Monster, 1998, S. 30

¹²⁹⁴ 68W8386KO8691KD9600BPG05E738-748

¹²⁹⁵ vgl. Foucault, M: Power / Knowledge: Selected Interviews and other Writings. New York 1980; zit. n. White / Epston: Die Zähmung der Monster, 1998, S.32

nahme der Erwartungen, Spezifizierungen und Normen entstanden war, nun in diesem Kontext reflektiert werden. Die scheinbar unverrückbaren Notwendigkeiten wurden in Frage gestellt und die Auswirkungen, Gefahren und Grenzen für die Umsetzung der eigenen Ideen konnten erkannt und verändert werden. „Um den Wandel im Leben wahrzunehmen – um das Leben als Prozess zu erkennen – und um sich darin selbst als veränderndes Element wahrzunehmen, benötigt der Mensch Mechanismen, die ihm helfen, die Ereignisse seines Lebens in einen Kontext kohärenter zeitlicher Abläufe einzuordnen - in Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft.“¹²⁹⁶ Aus scheinbaren Ausnahmen und einmaligen Möglichkeiten wurden so neue Lebenskonzepte entwickelt, die die Gruppe stützte und vertiefte. Es bildeten sich so Netzwerke aus, die über den konkreten Projektzeitraum hinaus wirksam waren. Darüber hinaus ermöglichen die verschiedenen Austauschangebote und -räume der Verbände auf Landes- oder Bundesebene und der BDKJs, eine Vernetzung der Leitungen untereinander, einen Außenblick auf die eigenen Abläufe, eine kollegiale Beratung bei Problemen und neuen Projekten, neue Anregungen und Ideen, sowie den Blick über den eigenen Tellerrand.

2.4. Im Ehrenamt erworbene Schlüsselqualifikationen

Der Freiwilligensurvey der Bundesregierung zeigt, dass das ehrenamtliche Engagement ein wichtiges „informelles“ Lernfeld ist. Viele Freiwilligen betonen, dass sie in ihrer Tätigkeit viele Fähigkeiten erworben haben, die ihnen persönlich wichtig sind. Bei Jugendlichen (14-30 Jahre) sind die Zahlen mit 55%, die in (sehr) hohem Umfang Fähigkeiten erworben haben und 39%, die in gewissem Umfang Fähigkeiten erworben haben, am höchsten von allen Altersgruppen.¹²⁹⁷ „Hervorzuheben ist auch die größere Intensität selbst motivierten Lernens, wie es Erfahrungen im freiwilligen Engagement ermöglichen“¹²⁹⁸ Die Ehrenamtskampagne des BDKJ hat deutlich gemacht, dass diese Kompetenzen auch zunehmend in anderen Bereichen geschätzt werden und es sinnvoll ist, die übernommenen Tätigkeiten, die gemachten Ausbildungen und die erworbenen Qualifikationen in einem Kompetenznachweis zu dokumentieren.

2.4.1. Ergebnisse des Projektes "Lustvoll im Amt"

Da einerseits Gespräche immer wieder deutlich machten, dass sowohl in der gesellschaftlichen wie der kirchlichen Öffentlichkeit nur sehr vage Vorstellungen über die Anforderungen und Aufgaben der ehrenamtlichen Leitungen bekannt waren und andererseits auch die Frauen selbst ihre Tätigkeiten als selbstverständlich und als nichts besonders darstellten, war es ein wichtiges Anliegen des Projektes, die erworbenen Qualifikationen bewusster zu machen um eine bessere Wahrnehmung der eigenen Fähigkeiten und Leistungen sowie deren Darstellung nach außen zu erreichen. Die Frauen wurden gebeten, jeweils drei verschiedene Tätigkeiten aus ihrer Vorstandsarbeit auszuwählen und die für das Gelingen der jeweiligen Aufgabe notwendigen Fähigkeiten und Qualifikationen zu benennen. Anschließend wurden diese durch die anderen Frauen ergänzt und vervollständigt. Es entstand so eine Liste der eingesetzten Fähigkeiten und erworbenen Qualifikationen, die die jeweilige Frau zur Ausübung ihrer Tätigkeit benötigte bzw. erworben hat, damit sie die jeweilige Aufgabe gut erfüllen kann. Die erworbenen Schlüsselqualifikationen¹²⁹⁹ wurden anschließend den Bereichen Selbstkompetenz, Sozialkompetenz, Fach- und Methodenkompetenz zugeordnet.

Jede Frau schätzte sich selbst ein und bewertete, wie gut sie die jeweilige Schlüsselqualifikation ausfüllt und wie zufrieden sie mit ihrer Fähigkeit war. Deutlich wurde, dass es eine hohe Korrelation zwischen

¹²⁹⁶ White / Epston: Die Zähmung der Monster, 1998, S. 51f

¹²⁹⁷ Freiwilligensurvey 1999-2004, S. 34, 249

¹²⁹⁸ Ebd. S. 249

¹²⁹⁹ Vgl. Dokumentation „Lustvoll im Amt“ S. 58

Zufriedenheit und eigenem Können gab, während sich bei Unsicherheit oder Nichtkönnen sehr schnell auch Unzufriedenheit einstellte. Erworbene Schlüsselqualifikationen tragen somit auch zur Zufriedenheit im Amt bei. Die positive Bewertung des eigenen Tuns steigt. Wichtig ist allerdings, dass die Selbstbewertung mit einer entsprechenden Fremdbewertung übereinstimmt. Dies kann die Fremdbewertung anderer Mitglieder des Verbandes sein, aber auch die Fremdbewertung der Gesellschaft wird zunehmend wichtiger. Ehrenamtliche Engagement ist ein Lern- und Erfahrungsfeld, das ermöglicht, sich in einer Vielzahl von Bereichen und Aufgaben im pädagogischen, sozialen, kulturellen, ökologischen, spirituellen, politischen, organisatorischen oder technischen Bereich zu qualifizieren. Demokratisches Handeln, Einfühlungsvermögen und Toleranz werden ebenso erworben, wie die Fähigkeit, sich selbst und das eigene Handeln zu reflektieren und damit die Basis für ein Wertebewusstsein zu entwickeln.

Deutlich wurde, dass die erworbenen Kompetenzen und Schlüsselqualifikationen sowohl für die eigene Lebensplanung als auch für die Gesellschaft von Nutzen sind. "Was wir brauchen sind Leute, die gezeigt haben, dass sie Verantwortung übernehmen können und Vertrauen einflößen können"¹³⁰⁰ so Marianne Destre's von der Volkswagen Coaching GMBH.

2.4.2. Ergebnisse der Ehrenamtskampagne

Um festzustellen, ob die in der Jugendarbeit erworbenen Qualifikationen auch für die eigene Lebens- und Berufsplanung genützt werden können, wurde im Anschluss an das Projekt „Lustvoll im Amt“ eine Ehrenamtskampagne initiiert. Ziel war die Aufwertung und bewusstere Wahrnehmung von erworbenen Qualifikationen, sowie die Steigerung der Präsenz und des Image katholischer Jugendverbände im Bereich der Öffentlichkeit und Wirtschaft. Darüber hinaus sollte deutlich gemacht werden, dass die erworbenen Qualifikationen nicht nur von persönlicher sondern auch von gesellschaftlicher Bedeutung sind, denn Gesellschaft und Kirche brauchen Leute, die Verantwortung übernehmen und mitgestalten. Zu diesem Zweck wurde eine Umfrage bei 110 Personalverantwortlichen aus Wirtschaft, Industrie und sozialen Institutionen im Gebiet der Diözese Augsburg durchgeführt, mit der Frage: „Berücksichtigen Sie in Bewerbungsverfahren ehrenamtliches Engagement und die damit verbundene Qualifikation der BewerberInnen? Wenn ja, welche Fähigkeiten und Kompetenzen sind Ihnen besonders wichtig?“ Die eingehenden Antworten wurden ausgewertet. Es wurde deutlich, dass alle Antworten eine Berücksichtigung des ehrenamtlichen Engagements angaben. Deutlich wurde, dass vor allem soziale Kompetenzen wie Teamfähigkeit und Einfühlungsvermögen sowie Eigeninitiative und die Bereitschaft Verantwortung zu übernehmen gefragt waren.

Parallel dazu wurde eine Fragebogenaktion mit 450 Jugendlichen durchgeführt, die sich ehrenamtlich als LeiterInnen von Gruppen und Gremien in den Jugendverbänden des BDKJ, in Pfarreien und anderen katholischen Organisationen engagieren. Die Ehrenamtlichen wurden aufgefordert auf einer Skala von 1- 6 einzuschätzen, welche Kompetenzen sie durch ihr Engagement erworben haben. Die Auswertung der Antworten auf die Fragebogenaktion macht deutlich, dass es wichtig ist, die erworbenen Kompetenzen bewusst zu machen und nach außen zu dokumentieren.

Ein „Ehrenamtsnachweis“ soll die Möglichkeit geben, die erworbenen Kompetenzen und Qualifikationen darzustellen und für eine berufliche Tätigkeit oder für Aus- und Weiterbildung zu nützen. Die Textbausteine für den Ehrenamtsnachweis wurden in Zusammenarbeit mit Personalverantwortlichen erarbeitet und in einer Broschüre dokumentiert. Im Gespräch mit den Personalverantwortlichen wurde deutlich, dass die verbandlichen Strukturen und die Aufgaben von ehrenamtlichen Leitungen häufig unbekannt sind. Darüber hinaus gibt es in den einzelnen Verbänden einen internen Sprachgebrauch, der im wirtschaftlichen Bereich nicht verstanden wird. Es war deshalb notwendig die einzelnen Tätigkeiten im Ge-

¹³⁰⁰ Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 02. 03.1996: Vom Leiter einer Pfadfindergruppe zum Spitzenmanager Nr.53, S.43

sprach genau zu beschreiben um so Formulierungsvorschläge für einen Ehrenamtsnachweis zu erarbeiten, die auch außerhalb der Verbandsarbeit verstanden werden und möglichst genau die übernommenen Tätigkeiten und die erworbenen Kompetenzen dokumentieren. Aufgrund von Anregungen verschiedener Personalverantwortlicher wurde bewusst auf eine Bewertung des Erfolges, wie sie z. B. ein Arbeitszeugnis vorsieht, verzichtet, da für ein Ehrenamt, das von Freiwilligkeit lebt und in der Freizeit übernommen wird andere Bedingungen und Regeln angesetzt werden müssen. Die einzelnen Schritte der „Ehrenamtkampagne“ wurden im Verband regelmäßig kommuniziert und durch Pressearbeit einer breiteren Öffentlichkeit zugänglich gemacht. Darüber hinaus wurden in einer Dokumentation Textbausteine zusammengestellt, die es den Mitgliedsverbänden und Pfarreien ermöglichten für die Engagierten in ihrem Bereich Ehrenamtsnachweise auszustellen.

2.4.3. Ergebnisse der biographischen Interviews

Auch in den biographischen Interviews werden eine ganze Reihe Kompetenzen angesprochen, die in der Jugendarbeit erworben wurde

2.4.3.1. Reifung und Weiterentwicklung als Persönlichkeit

Mehrere Frauen beschreiben ihren Werdegang im Jugendverband als persönlichen Reifungsprozess. Diesen Prozess schreiben sie der Auseinandersetzung mit anderen, der gegenseitigen Wertschätzung und konstruktiven Kritik, aber auch der Beschäftigung mit den unterschiedlichsten Themen und der Meinungsvielfalt zu.

„Aber die Jahre haben natürlich auch was verändert, dass ich auch erst mal die Erfahrungen sammeln hab können, aber auch als Person gereift bin. Es hängt sehr stark auch mit meiner persönlichen Entwicklung zusammen, also dass ich dann einfach noch mal diese Vielschichtigkeit habe viel besser zulassen habe können und diese verschiedenen Meinungen auch gelten habe lassen können, was sicher früher in meinem Verband nicht möglich war. Also da gab es nur Eine und das war Meine. (lacht) Ist jetzt lustig, aber es war wirklich so, wo ich mir gedacht habe und die mir gesinnt waren, das war okay, ja da sucht man sich halt so seine Gruppe.“¹³⁰¹

Auch die vielen Möglichkeiten sich in den unterschiedlichsten Situationen auszuprobieren und neue Erfahrungen zu machen tragen zur eigenen Entwicklung bei.

„Einfach was jedenfalls in (Name des Verbandes) war dass es mir unglaublich viele Räume eröffnet hat, mich auszuprobieren und mich zu erfahren. Und durch das natürlich mehr... Ich glaube dass ich schon immer ein sehr neugieriges und aufgewecktes Kind war und irgendwie mehr wollte. Und das habe ich da erstmals die Möglichkeit gefunden mehr, nach mehr... und das habe ich aufgesogen. Das fand ich super... Und das war die Möglichkeit, weißt du.“¹³⁰²

„Ja und gelernt habe ich halt einfach so... Sachen auszuprobieren und auch zu zutrauen. Also ich glaube das ist für mich das Wesentliche, einfach mal etwas äh machen zu können und da meine Kompetenzen wirklich zu erweitern und auch zu spüren, Mensch das kann ich und das .. trauen mir andere zu und das hat gut geklappt und... ist mit Erfolg gekrönt und... gibt's Anerkennung und selber hat es einem Spaß gemacht. Also so .. das war für mich so hauptsächlich... das Ehrenamt“¹³⁰³

2.4.3.2. Entwicklung von Leitungs-, Sozial- und Methodenkompetenz in Systemen

Die ehrenamtliche Arbeit im Leitungsamt gibt eine Menge Einblicke und vermittelt Erfahrungen in den unterschiedlichsten Bereichen von Leitung und Organisation. Fast alle Frauen haben Erfahrung in der pädagogischen Leitung von Gruppen, in der Bildungs- und Schulungsarbeit von GruppenleiterInnen und in der politischen Leitung ihres Verbandes. Als Vorsitzenden tragen sie die Verantwortung für die Vorbereitung und Moderation der Delegiertenversammlung ihres Verbandes (in der Regel je nach Verband

¹³⁰¹ 67W7576D8087C8793C9697BML0506R670-766

¹³⁰² 68W8386KO8691KD9600BPG05E1170-1341

¹³⁰³ 67W7576D8087C8793C9697BML0506R3-152

ein Gremium in der Größenordnung von 40 – 150 Delegierten). Sie entwickeln so ein Gespür für wichtige zukunftssträchtige Themen und deren methodische Umsetzung, für die Gestaltung von politischen Meinungsbildungsprozessen und können sich Methoden der Moderation aneignen.

„Im Endeffekt, ich habe natürlich auch viel gelernt in der Jugendverbandsarbeit was ich denk was ich alleine durch mein Studium so wahrscheinlich viel mehr in der Theorie gelernt habe. Ich habe einfach ganz viele Sachen ausprobiert und... Ich weiß noch letztes Jahr habe ich mal auf eine Leitungsstelle beworben und da ging's drum... um Erfahrung mit Großgruppen... Und wo ich wusste o.k. ich kann Diözesanversammlungen leiten, ich habe das gemacht, ich kann eine Tagesordnung erstellen, ich kann eine Gesprächsführung machen, das habe ich einfach viel gemacht, damals, vielleicht nicht so professionell wie wenn ich eine Moderatorinnenausbildung hätte, das ist klar, aber habe irgendwie Erfahrung und... Handling von dem Ganzen. Also es sind eigentlich viele Dinge die ich an Handwerkszeug auch habe aus der Zeit von der Jugendarbeit und die mit einfließen... manchmal praktisch aber auch sozusagen als Hintergrund. Wo ich einfach weiß, ja das habe ich schon mal gemacht, das fühlt sich so und so an, das ist so und so und das finde ich sehr wertvoll. Also so sehe ich halt Berufstätigkeit und Ausbildung mehr als Theorie lernen“¹³⁰⁴.

„Weil ich mir jetzt gerade überlegt habe, ja klar also wie gesagt, dieser Fundus, der hat mir ja dann gut getan also so während dem Studium und vielleicht war es auch die Motivation. Also noch mal zu sagen, ja genau, ich kann was und jetzt will ich vielleicht auch die Qualifikation schriftlich dafür haben, damit ich dann auch in der Öffentlichkeit oder vielleicht später in einem Beruf sagen kann, seht ihr, das habe ich nicht nur so erfahren und gelernt, sondern das habe ich jetzt auch noch mal richtig studiert und theoretisch untermauert und offiziell anerkannt gekriegt, also das schon... also das glaube ich schon noch mal, dass das eine Rolle gespielt hat. Also zu sagen jetzt brauche ich auch da noch mal den Schein und das Diplom und das... ja... ..Also ich kann mir vorstellen, dass da ein Zusammenhang besteht, so... bloß jetzt so von mir aus, ich habe jetzt nicht gesagt weil ich jetzt so viel ehrenamtlich kann und so,... also mir war wichtig, dass... dass ich dann eine bessere berufliche Perspektive habe mit meinem Fundus, aber ich glaube, wenn ich jetzt eine Hebammenschule gekriegt hätte, vielleicht hätte ich sogar völlig umgeschwenkt, gel“¹³⁰⁵.

Darüber hinaus haben sie die Finanzverantwortung, machen Erfahrungen mit Haushaltserstellung, Rechnungswesen und Controlling und sind in den unterschiedlichsten Rechtsträgern des Verbandes aktiv. Sie entwickeln ihre Fähigkeiten wirtschaftlich zu denken und bekommen Einblick in Haushaltsplanungen und Abrechnungspraxis. Sie haben die Verantwortung für die Akquirierung von Finanzmitteln und die Erschließung von Fördertöpfen.

„ Und, ich meine mir hat's also ich hab' das auch immer als toll empfunden, dass ich da irgendwie mal gelernt habe... wie's in einer Stiftung zugeht. Und das... ist auch ein Wissen von dem ich jetzt einfach profitiere, dass ich weiß... auch wie man wirtschaftlich... denkt und so. Aber klar war's ne Herausforderung, das schon.“¹³⁰⁶

„...im ganzen Bereich Controlling und Rechnungswesen habe ich da wenig Neues gehört (Anm. Berufliche Management-Weiterbildung). Also... wie gesagt, ich habe ja hier angefangen, also da waren die Jahresabschlüsse der letzten... fünf Jahre, die waren da brachgelegen. Finanzamt an der Tür gekratzt, also... Das war echt ne ganz dramatische Situation und... da habe ich dann erst mit einer Freundin, die... Steuerfachgehilfin ist... angefangen zu buchen und dann immer mehr selber gemacht. Und da so... gelernt... Und dann im Endeffekt war's dann so, dass... Also in der Fortbildung habe ich erst gemerkt, was ich schon alles kann und was ich schon alles weiß, ja. Und das war echt faszinierend das... hätte ich nicht gedacht...“ U: Hast du das gar nicht so wert geschätzt oder was du dir selber erarbeitet hast? „ Ich hab's... halt einfach gemacht, ja, es musste jemand machen. Und... auf der Mitgliederversammlung merkst du dann, dass wenn du dann auf einmal losredest, dass dir die Leute nicht mehr folgen können, also musst du ein enormes Fachwissen haben... und da war dann auch die... klingt jetzt eingebildet, auch die Dankbarkeit und die Bewunderung, die war da groß dann auch im Verband... und da habe ich dann schon gemerkt, dass das jetzt schon besonders ist und war da schon auch stolz auf mich, aber... ich hätte nicht gedacht, dass es .. so formal dann eigentlich auch so ist... Also ich habe das

¹³⁰⁴ 68W8386KO8691KD9600BPG05E127-138

¹³⁰⁵ 67W7576D8087C8793C9697BML0506R612-624

¹³⁰⁶ 76W9200KF9498KD0104KDAST05M144-196

*immer so als Autodidaktisches selber mir beigebrachtes gelernt... Das war dann in der Fortbildung schon so ein Aha-Erlebnis.*¹³⁰⁷

Da alle Verbände größere Veranstaltungen (im Bildungs-, Freizeit-, Kultur-, spirituellen und politischen Bereich) auf Diözesan- oder Bezirksebene planen und durchführen, eignen sich die Vorsitzenden auch Erfahrungen und Kompetenzen im Bereich der Planung und Organisation an. Sie gewinnen weitere MitarbeiterInnen, müssen die richtigen Leute für die entsprechenden Aufgaben auswählen, die Gesamtorganisation koordinieren und die Öffentlichkeitsarbeit übernehmen. Sie können so für ihnen wichtige Anliegen eine entsprechende Öffentlichkeit herstellen und auch Jugendliche, die nicht im jeweiligen Verband Mitglied sind ansprechen.

*„... was ich sicherlich so ganz generell von meinem Arbeiten mitgenommen hab, ist halt sinnvolle Planung und... ich sag jetzt mal, wenn man weiß wie man ein Zeltlager organisiert, dann kann man eben auch eine Tagung organisieren ja ... Also da ist eigentlich dann nicht mehr soviel um... so ganz lebenspraktisch... Ja ist so, ist nicht wirklich viel anders... oder wenn du irgendein Bildungsseminar organisiert hast, zu einem bestimmten Thema... das ist nichts anderes, wie wen man Tagungen organisiert... also machst du auch nichts... anderes (lacht)... nur besser bezahlt... also das sind so ganz konkrete Sachen, die ich mitgenommen hab... Ja, ansonsten halt' wie man mit Menschen umgeht, verschiedene Führungsstile, was man so alles lernt... also auch theoretisch... das hab ich natürlich auch alles mitgenommen...“*¹³⁰⁸

Oft haben die Frauen als Gruppenleiterinnen oder in einem inhaltlichen Arbeitskreis mit der Verbandsarbeit begonnen und sind so von der pädagogischen Leitung allmählich zur politischen Leitung gekommen. Sie müssen für ihren Verband Ziele festlegen und für ihre „politischen“ Ziele werben und die entsprechenden Mehrheiten organisieren, sie haben die Aufgabe zwischen unterschiedlichen Lagern zu vermitteln und tragfähige Kompromisse zu suchen. Für die verschiedenen Projekte müssen sie auch die Ressourcen (Personen, Finanzmittel, Zeit...) des Verbandes im Blick haben und diese entsprechend einsetzen.

*„Ich glaube so grade jetzt mit einem gewissen Abstand betrachtet war für mich Jugendarbeit eine sehr wichtige Erfahrung und sehr wichtiges Lernfeld... würde sagen... sicher in zwei Bereichen. Das eine so soziale die Kompetenz, also praktisch sich in eine Gruppe einfügen, Regeln lernen, überhaupt... ausprobieren wie Gemeinschaft funktioniert. Das ist sicher der eine Bereich. Und der andere Bereich war für mich jetzt stärker der Punkt den ich jetzt mal so mit leiten und organisieren umschreiben würde. Also der stärker dann kommt, wenn man jetzt mehr so in einem Jugendverband in die Leitungsebene einsteigt. Und das war für mich was, wo ich das Gefühl hab, ich konnte mich da wirklich gut ausprobieren. Also es war einfach so eine Infrastruktur, die einem... sehr viele Möglichkeiten schafft, sei dies jetzt von den Mitarbeitern, auf die man zurückgreifen kann, sei das jetzt von den finanziellen Ressourcen oder so. Also ich konnte da viel ausprobieren jetzt an Projekten. Und das andere war natürlich, dass ich auch so für mich ein bissl Leitungserfahrung sammeln konnte, also. Wobei es immer ein Unterschied ist, finde ich einerseits... leitet man ja im pädagogischen Sinn, wenn man eine Gruppe leitet. Das würde ich jetzt eher so als... pädagogischen Leitungsbereich sehen. Das habe ich... bis ich 18 war als Gruppenleiterin gemacht. Und das andere ist jetzt so das, was ich... eher so als politisches Leiten... bezeichnen würde, also stärker so dieses Ziele für einen Verband festlegen und gemeinsam versuchen zu erreichen aber dann auch halt Mitarbeiter anleiten, überhaupt also jetzt Mitarbeiter im hauptamtlichen Sinn aber auch dann das ehrenamtliche Leitungsteam sozusagen mitnehmen und so. Also das waren sichere auch Punkte wo ich... viel ausprobieren konnte, was mir später beruflich einfach weiter geholfen hat, weil es einfach relativ... na ja geschütztes Feld klingt immer so, aber es ist halt, mein Gott man kann sich auch mal leisten, dass man daneben langt oder so. Und insofern... das waren auch jetzt für mich auch die wichtigsten Punkte eigentlich zum Stichwort Jugendarbeit und Ehrenamt.“*¹³⁰⁹

„... also ich weiß es nicht, ob ich es vielleicht als Profilierungsreiz umschreiben würde... also ich finde halt, dass man so was ehrenamtlich macht... ist halt noch mal eine andere Art sich auszuprobieren und ich weiß nicht... ich habe manchmal den Eindruck, dass sich der Reiz auch nicht so vielen Leuten erschließt, was das für Vorteile

¹³⁰⁷ 70 W7989KO9193KDA9399KDD0007KLJ05C161-256

¹³⁰⁸ 67W7879SCH8590JG9599BASCH04P1278-1321

¹³⁰⁹ 70W8090P9297P9397PL9701PBLP05S2-85

hat... das es einfach so unheimlich spannend sein kann. Also ich meine, wann hat man normaler Weise die Möglichkeit... entweder man macht sich selbstständig oder man geht halt gleich ins Management und ansonsten hast du ja selten die Gelegenheit Führungsaufgaben auf solchen Ebenen wahrzunehmen... aber vielleicht ist es auch einfach zu speziell, aber ich meine... auch wenn Jugendverbände letzten Endes so unterschiedlich sind... ist es natürlich ein beschränktes Feld und es ist auch wie man es drehen und wenden mag vor allem auch ein politisches Feld und es ist halt die Frage... in wie weit überhaupt transparent ist, wie politisch die Jobs letzten Endes sind, also weil das kommt vielen Leuten erst mal nicht so in den Sinn... Aber ich meine klar, was wir machen ist Politik im Kleinen und es wird wahrscheinlich nicht anders sein als im Landtag nur dass die vielleicht besser bezahlt und vielleicht noch ein bisschen alberner sind. Aber... letzten Endes sind wir schon so ein kleines politisches System und... es die Frage ob das dann natürlich allen so Spaß macht.¹³¹⁰

Im Bezug auf die hauptberuflichen MitarbeiterInnen übernehmen sie einen großen Teil der Arbeitgeberfunktion im Hinblick auf Fachaufsicht, Motivation und Zusammenarbeit. Sie erhalten Einblick in Einstellungspraxis, Personalführung und Zeugniserstellung. Viele Erfahrungen können sie in ihre beruflichen Felder einbringen, doch nicht immer werden die im Verband entwickelten kooperativen Führungsstile auch in den beruflichen Zusammenhängen akzeptiert. Da im Jugendverband in der Regel sehr wohlwollend mit einander umgegangen wird, sind sie auf „knallharte Machtspiele“¹³¹¹ nicht vorbereitet.

„Das heißt man konnte wahnsinnig viele Sachen ausprobieren, also wir waren ja auch teilweise Arbeitgeber in Führungszeichen, haben Arbeitgeberfunktion übernommen, haben Leute eingestellt und Bewerbungsgespräche geführt und Dinge gemacht von denen wir eigentlich nicht wirklich wahnsinnig viel Ahnung hatten, aber wir mussten es machen und haben es auch gemacht, mal mehr und mal weniger gut und... hatten aber immer ja eigentlich... ich sag mal die Kirche im Hintergrund, die auch viel finanziert oder getragen hat. Ja also wir konnten ja uns ausprobieren in einem relativ sicheren Rahmen... und trotzdem hast du natürlich Verantwortung in einer Art und Weise für die man oft auch nicht wirklich ausgebildet war.“¹³¹²

„Also wie gesagt ich habe ja da damals auch diese Beraterinnenausbildung gemacht bei (Name Supervisorin). Das war so ein eigenes Projekt von meinem Jugendverband. Und... in der Beratung von ehrenamtlichen Leitungsteams entwickelt man ja auch so einen gewissen Leitungsethos. Also eben z.B. klare Strukturen schaffen und so weiter und führen über Zielvereinbarungen... dieses ganze Instrumentarium... das man da so im Prinzip lernt und... das ich auch gut finde... und plötzlich kommt man so in diesen knallharten Praxistest (Konflikt mit einem Mitarbeiter, der die Chefinnenrolle nicht akzeptiert) Wo ich einfach festgestellt habe, äh es gehört noch ein bissl mehr dazu außer... das so verinnerlicht zu haben, wie man es laut Lehrbuch macht und wie's auch bisher immer gut funktioniert hat... Wobei ich... sagen muss, bei den anderen Kolleginnen... die ich seither erlebt habe, funktioniert dies nach wie vor gut und ich glaube... die schätzen das auch, dass ich zwar einerseits versuche sie kollegial einzubinden, aber dass sie gleichzeitig auch wissen... sie kriegen von mir auch tatsächlich Führung. Also sie können sich darauf verlassen, dass ich versuche ihre Arbeitszusammenhänge... mitzugestalten und ihnen anzubieten, dass sie sozusagen in den Möglichkeiten die sie haben, da auch arbeiten können. Also das klingt jetzt unheimlich theoretisch aber ich glaube, du weißt was ich in etwa meine, also dass halt einfach klar ist, wenn ich eine Aushilfe habe, dass sie sich darauf verlassen kann, dass ich ihr... das was sie tun soll, klar sage und dass sie... nicht eine Stunde lang im Computer suchen muss, bis sie die nötigen Unterlagen findet, sondern dass einfach die Arbeitsvorbereitung stimmt, und dass sie dann um eigenverantwortlich arbeiten zu können, einfach... die klaren Rahmenbedingungen hat... und dass sie einfach auch weiß, wenn was nicht passt oder so, dann kann sie sich an mich wenden... Aber es ist nicht immer so dieses... Na wie soll man sagen... Es ist, glaube ich trotzdem klar, obwohl wir gut zusammenarbeiten... dass eine positive Distanz auch da ist. Also wir müssen deswegen nicht abends immer ein Bier zusammen trinken gehen...“¹³¹³

Alle Frauen beschreiben diese Erfahrungen einerseits als große Herausforderung, die das Amt an sie gestellt hat, aber andererseits auch als großen Gewinn, den sie später auch beruflich nützen können. Ihren persönlichen Entwicklungs- und Reifungsprozess als Mensch und ihre Erfahrungen in den unter-

¹³¹⁰ 73W9196DSZ9903DÖD0204DBF05I635-683

¹³¹¹ Vgl. 70W8090P9297P9397PL9701PBLP05S422-615

¹³¹² 68W8386KO8691KD9600BPG05E196-363

¹³¹³ 70W8090P9297P9397PL9701PBLP05S422-615

schiedlichsten Bereichen von Leitung sehen sie dankbar als Chance, die ihnen der jeweilige Verband, aber auch die Kirche ermöglicht hat.

2.4.4. Zusammenfassung der erworbenen Kompetenzen

Neben den verschiedenen fachlichen und persönlichen Kompetenzen, die im Ehrenamt erworben werden, wäre es auch ein wichtiges Ziel, dass Frauen in ihrer spirituellen Kompetenz wachsen können. Spirituelle Kompetenz wird hier als Grundkompetenz gesehen, die aus der Verwurzelung in Gott die „Zeichen der Zeit“ im Licht des Evangeliums deutet und aus einer inneren Haltung der Aufmerksamkeit, des Interesses, der Achtung gegenüber der eigenen Geschichte, der Lebensgeschichte der anderen und der Weltgeschichte lebt. Darüber hinaus wird deutlich, dass sich Jugendliche in der Verbandsarbeit und besonders in Leitungsfunktionen eine Fülle von Kompetenzen erwerben (können), die hier zusammenfassend dargestellt werden

<p style="text-align: center;">Leitungs- (Fach)Kompetenz</p> <p>Leitungskompetenz in Zielsetzung, Systemerkennung, Personalführung und Finanzverantwortung, Reflexion der Praxis, Finden der eigenen Rolle, Differenzierung von haupt- und ehrenamtlichen Aufgaben</p>	<p style="text-align: center;">Soziale Kompetenz</p> <p>Offenheit, Wahrnehmungs-, Beziehungs- und Kontaktfähigkeit, Verstehen von Gruppenprozessen, Dialog-, Konflikt-, Team-, Kooperations- und Entscheidungsfähigkeit, Fähigkeit zur Motivation und Abgrenzung</p>
<p style="text-align: center;">Methodenkompetenz</p> <p>Leitung von Gruppen und Gremien, Präsentieren, Moderieren, Reflektieren, Planung von Prozessen, Projektarbeit Rhetorik, Gesprächsführung, Finanzplanung, Weiterentwicklung von Ergebnissen, Anwendung jugendgemäßer Methoden</p>	<p style="text-align: center;">Selbststeuerungskompetenz</p> <p>Steuerung des eigenen Lernens und der eigenen Belange, Verantwortungsbewusstsein, Eigeninitiative, Reflexion der eigenen Rolle und ehrenamtlichen Arbeit, Belastbarkeit, Zeitmanagement, Auswahl und Prioritätensetzung, Fähigkeit die eigenen Stärken und Schwächen einzuschätzen</p>

2.5. Anerkennung

2.5.1. Entwicklung einer Anerkennungskultur

In der Wirtschaft ist Anerkennung Chefsache. In der Regel wird dort die Wertschätzung der Arbeit über finanzielle Gratifikationen, Aufstiegsmöglichkeiten oder größere Verantwortungsspielräume ausgedrückt. In der Jugendarbeit bzw. in den Jugendverbänden sind diese Ausdrucksformen nicht in derselben Form möglich, da die entsprechenden Steuerungsinstrumente in der ehrenamtlichen Zusammenarbeit nicht greifen. Es müssen deshalb andere Formen der Anerkennung entwickelt und praktiziert werden. Funk / Winter prägten in diesem Zusammenhang die Begriffe „innere und äußere Anerkennung“.¹³¹⁴ Beide Formen stehen zwar in einem engen inhaltlichen Zusammenhang, haben aber einerseits die inneren Bewertungen der Einzelnen und die innerverbandliche Anerkennungskultur im

¹³¹⁴ Funk, Heide / Winter, Reinhard : Das modernisierte Ehrenamt, Bonn 1993, S. 41 -114

Blick (innere Anerkennung) und stellen diese andererseits in einen größeren gesellschaftlichen Zusammenhang (äußere Anerkennung). Funk/Winter konstatieren: „Die Arbeit durch ehrenamtliche Leiterinnen und Leiter schien innerverbandlich wie außerhalb der DPSG ‚unsichtbar‘ zu sein.“¹³¹⁵ Auch im Projekt „Lustvoll im Amt“ wurde deutlich, dass in der Regel die Übernahme eines Leitungsamtes nicht mit mehr Anerkennung verbunden war. Weder im Verband selbst noch in der kirchlichen oder gesellschaftlichen Öffentlichkeit erlebten die Frauen, dass ihr Engagement entsprechend gewürdigt wurde. Teilweise war sogar das Gegenteil der Fall. Familie, Arbeits- oder StudienkollegInnen reagierten mit Unverständnis, sahen diese Art des Engagements als Zeitverschwendung oder im schlimmsten Fall sogar als Dummheit an. Auch die gewachsenen Anforderungen und die Herausforderungen, die das jeweilige Amt mit sich brachte, wurden kaum gesehen. Im Verband wurde die Arbeit oft als selbstverständlich betrachtet. Eine große Schwierigkeit stellt in diesem Zusammenhang die in der Jugendverbandsarbeit übliche Form der Selbstvertretung dar. Denn einerseits kann nur vertreten werden, was bewusst ist, andererseits lehnen Frauen oft diese Form der öffentlichen Selbstdarstellung ab. Darüber hinaus ist in kirchlichen Zusammenhängen teilweise noch das Bild „als Frau im Hintergrund und im Verborgenen zu wirken“ wirksam, sowohl als eigenes inneres Bild wie auch als Anspruch von außen. Es besteht ein innerer Zusammenhang zwischen Motivation, Anerkennung und der Bereitschaft, eine Aufgabe über einen längeren Zeitraum mit Elan zu übernehmen. Deutlich wurde sowohl in der Studie von Funk / Winter wie im Projekt „Lustvoll im Amt“, aber auch in den biographischen Interviews, dass dem Thema „Anerkennung“ im Ehrenamt ein sehr hoher Stellenwert eingeräumt werden muss, da die Erfahrung der Wertschätzung als Person und in der ehrenamtlichen Arbeit viel zur Zufriedenheit im Ehrenamt beiträgt. „Anerkennung“ muss in diesem Zusammenhang sehr umfassend verstanden werden. Die Werte und Strukturen des Verbandes sowie die des gesellschaftlichen Umfeldes sind für eine befriedigende Anerkennungskultur mit zu berücksichtigen.

2.5.2. „Innere“ Anerkennung

Unter „innerer Anerkennung“ wird die Wertschätzung verstanden, die Ehrenamtliche sich selbst in ihrer Arbeit entgegenbringen, aber auch die Achtung, die sie in ihrer eigenen Organisation (z.B. Gruppe, Verband, Pfarrgemeinde, Jugendring) erfahren. Die Voraussetzung für „Innere Anerkennung“ ist das Anknüpfen an den eigenen „Werten“¹³¹⁶; nur so können ehrenamtlich Aktive eine Gegenleistung für ihr Engagement erhalten. Es geht dabei nicht um eine Honorierung im ökonomischen Sinne, es geht vielmehr um einen guten Tausch von Lebenswerten und Lebensmöglichkeiten. Ehrenamtliche empfinden ihre Arbeit dann als Gewinn, wenn diese ihnen ermöglicht, ureigene Anliegen zu verwirklichen.

Innere Anerkennung hat somit die unterschiedlichsten Facetten:

- Möglichkeit des spirituellen und persönlichen Wachstums durch Bereicherung und Glaubensvertiefung.
- Möglichkeit die eigenen Fähigkeiten auszuprobieren, zu erweitern und einzubringen.
- Erfahrung von Vertrauen durch die Möglichkeit zur Mitgestaltung und Übernahme von Verantwortung.
- Möglichkeit zur Qualifizierung, zum Erwerb von Kompetenzen, zur Beratung und Begleitung.
- Gemeinsame Werte und leitenden Normen zu erfahren wie z.B. den Einsatz für mehr Menschlichkeit, Gerechtigkeit, einen lebenswerteren sozialen Nahraum, die Bewahrung der Schöpfung, den Schutz des Lebens, die Bewahrung des Friedens ...

¹³¹⁵ Ebd. S. 60

¹³¹⁶ Unter Werte wird verstanden, dass sehr vieles nicht nur um seiner selbst getan wird, sondern etwas Anderes, der Person sehr Wichtiges, damit erreicht werden soll.

- Zweckerfüllung: Durch den Zugang zur Organisation ist es den Ehrenamtlichen möglich für Menschen oder eine Sache, die ihnen wichtig ist, etwas zu erreichen.
- Direkte / Unmittelbare Würdigung des Engagements durch Einstufung der Arbeit als „wichtig“ oder „unwichtig“, Lob und Dank, Erleichterung der Rahmenbedingungen.
- Offene ehrliche Atmosphäre: Vertrauen, Aufmunterung und interessiertes Nachfragen sowie „kritische“ Würdigung und Reflexion.
- Erweiterung der Beziehungen durch Gemeinschaft und Entstehen eines Wir-Gefühls, Geselligkeit, Erweiterung der Kontakte, Begegnung mit interessanten Personen.

2.5.2.1. Eigene und gegenseitige Wertschätzung der Arbeit

Damit Wertschätzung erfahrbar wird, spielt an erster Stelle die gegenseitige Wertschätzung im Vorstandsteam eine wichtige Rolle, aber auch die Befriedigung, die aus dem Spaß und der Zufriedenheit mit der eigenen Arbeit entsteht. Eine angenehme Arbeitsatmosphäre und das Gefühl, dass es gelingt, gemeinsam wichtige Themen und Anliegen vorwärts zu bringen tragen ebenfalls zum Gefühl der Wertschätzung bei. Auch die kritische Würdigung kann als Wertschätzung erfahren werden, wenn sie wohlwollend und konstruktiv eingebracht wird. Formen der gegenseitigen Wertschätzung scheinen mit zunehmender Ebene eher abzunehmen, da auf Landes- bzw. Bundesebene stärker die Wichtigkeit des Amtes betont wird und in den Vorständen teilweise die politische Profilierung vorherrscht.

„Das mit der Wertschätzung ist auch noch mal so ein Punkt, wo ich finde, dass der in der Jugendverbandsarbeit viel zu selten da ist. Also, dass man sich wirklich sagt: „Hey, das war jetzt super“ oder „das haben wir jetzt echt gut gemacht“ oder „du warst da gut“... und das finde ich könnte ich für mich selber auch noch besser machen. Also ich würde' gern... ich kenne so eine Frau, die kann das ganz gut, die kann sich selber gut loben und das hätte ich gern noch für mich so... anstatt immer zu sehen, was jetzt gerade nicht gut gelaufen ist, zu sehen das was auch toll war... Ich frag' mich, warum wir uns immer so hart tun, uns auch das zu sagen, was jetzt gut gelaufen ist. Mich selber da nicht ausgenommen.“¹³¹⁷

„...zum einen habe ich da gemerkt... also meine Person und ich und meine Arbeit... wird sehr sehr wertgeschätzt...und zum einen von (Name HA) und von meinen Teamkollegen irgendwie. Und wir hatten auch so sehr unterschiedliche Kompetenzen in diesem ersten Team... wo ganz viel gegenseitige Wertschätzung war...“¹³¹⁸

Darüber hinaus ist die Wertschätzung, die die Frauen sich selbst entgegen bringen für die Zufriedenheit im Amt sehr wichtig. In den Interviews wird deutlich, dass viele Frauen eher kritisch mit sich selbst umgehen und sich immer wieder in Frage stellen.

„Und was ich gemerkt habe - das ist eher so etwas Persönliches - dass ich mir Fehler schlecht verzeihen kann, da lang an Fehlern irgendwie rumknabber und dann auch nicht mehr die Kurve krieg, drüber hinwegzusehen... kann ich mir gut vorstellen, dass Männer einfacher irgendwie mit ihren Fehlern umgehen oder dass sie schneller darüber wegsehen oder es für sie jetzt irgendwie nicht so tragisch ist. Ja“¹³¹⁹

2.5.2.2. Übereinstimmung von eigenen und verbandlichen Werten

In der Regel wird ein ehrenamtliches Engagement aufgenommen, weil persönliche Beziehungen gewachsen sind und ein Interesse an bzw. eine Übereinstimmung mit den Anliegen und Werten des jeweiligen Verbandes zumindest zu großen Teilen besteht. Diese Übereinstimmung wird als Chance und Möglichkeit begriffen. Der Verband verschafft seinen Mitgliedern für deren wichtige Anliegen eine Lobby und gibt ihnen die Möglichkeit etwas zu bewegen, was der einzelnen Person allein nicht möglich wäre. Durch Veränderungen in der Zusammensetzung des Vorstandes oder der jeweiligen Gruppe, durch Veränderungen der Inhalte und Zielsetzungen kann mit der Zeit eine Diskrepanz zwischen den eigenen

¹³¹⁷ 74W8896KLO9497KLD9903KB0305KWB04CH204-245

¹³¹⁸ 80W9200KS9798KDR9800KDG06A245-273

¹³¹⁹ 74W8896KLO9497KLD9903KB0305KWB04CH15-65

Werten und den Werten des Verbandes entstehen. Oft geht dieser Prozess schleichend vonstatten und wird zuerst nur durch ein Gefühl der Befremdung signalisiert. Kann dieses Gefühl nicht ausgeräumt oder verändert werden, führt es oft zum Rückzug bzw. Ausstieg aus der ehrenamtlichen Arbeit. Teilweise entsteht diese Befremdung in den Jugendverbänden auch durch eine Diskrepanz zwischen eigenen christlichen Werten und einer konkreten Erfahrung vor Ort.

„Ich meine ich muss auch sagen es gab natürlich während der Verbandszeit auch so Sachen wo ich... die mich entsetzt haben. Also es hat sich einer aus unserer Gruppe umgebracht gehabt damals und da hat dann auch der Stadtpfarrer, der hat halt einfach so bei der Beerdigung gesagt: „Naja eigentlich dürfte man ihn ja gar nicht beerdigen so nach katholischen Recht und... aber weil er ja doch mal Ministrant war und im Verband... und das war für uns alle ziemlich schockierend ja und während so einer aktiven Zeit das noch mal so mitzukriegen, wie wenig das gewürdigt worden ist. Auch wenn er jetzt so eine Entscheidung getroffen hat. Also wo ich so gemerkt habe au ja... ich glaub das ist immer auch so ein bisschen hart dann, also so zwischen: der Jugendverband hat das ermöglicht und die Amtskirche hat aber so ein bestimmtes Bild und da passen manchmal die Leute nicht rein. Und das hat es halt während der Jugendverbandszeit gegeben und nach der Zeit.“¹³²⁰

Bei Jugendverbänden, die eine eigenen Erwachsenenverband haben oder eng mit einem Erwachsenenverband zusammenarbeiten, spielt auch die Art und Weise wie die Erwachsenen mit der Arbeit der Jugendlichen umgehen eine wichtige Rolle. Durch die Art wie kommuniziert wird, fühlen sich Jugendliche eingeladen oder nicht ernst genommen.

„Und wenn dann die Erwachsenen sagen, ja was die Erwachsenen in Führungszeichen sagen, ja ihnen ist wichtig, dass die Jugend da... mit dabei ist, dann ist das ja eigentlich eine Anerkennung, dann kann man da auch nicht nein sagen. ... kann sich die Jugend da nicht komplett ausklinken.“¹³²¹

Oft repräsentieren auch ältere Jugendliche oder Erwachsene oder die Vorstände der höheren Ebenen die Werte des Verbandes und drücken vor Ort ihre Wertschätzung für das Engagement aus.

„Und ich habe z.B. auch noch teilweise mit (Name Frauen)... noch mal eine Gruppenstunde gemacht, so einmal im Jahr... ich glaub so zwei bis dreimal haben wir das gemacht und das war immer schon ein Highlight... für unsere Gruppenmitglieder, und die haben sich immer voll gefreut und wollten immer ganz klassisch Gruppenstunde machen... wo dies schon immer noch hält. Also auch dieses, die noch mal bekräftigen... Ich glaube das hat so Momente, wo man einfach merkt hey... die Alten sind schon noch da und die... wertschätzen die Arbeit halt immer noch... und auch letztes Jahr ...habe ich meinen Gruppenmitgliedern, noch mal allen gesagt, wie toll ich es finde, dass sie alle immer noch den Jugendverband machen... also ich kann mich schon noch erinnern, dass es mir selber auch immer noch gut getan hat... wenn meine Älteren immer noch sagen hey, super geil, ihr macht das alles... und das ist sauviel Arbeit...“¹³²²

Die inneren Werte des Verbandes drücken sich häufig durch unbewusste Werthierarchien aus. Hierbei kann es sich um geschlechtsspezifische Hierarchien, um die unterschiedliche Bewertung von Aufgaben als „wichtig - unwichtig“, „professionell - unprofessionell“ oder um Zuteilung bzw. Vorenthaltung von Informationen und Kompetenzen handeln. In der Regel laufen diese Prozesse indirekt, verdeckt oder nur teilbewusst ab.

Häufig bilden sich gesellschaftliche Bewertungen indirekt auch in der ehrenamtlichen Arbeit ab. So muss sich z.B. das ehrenamtliche Engagement in der neo-liberalen Debatte immer wieder gegen eine Betrachtungsweise zur Wehr setzen, die nur die wirtschaftlichen Einsparungen sieht und Ehrenamt für Einsparungsmaßnahmen instrumentarisieren will. Die Wertigkeit des Ehrenamtes hat darunter zu leiden, dass Tätigkeiten für andere oder Mitmenschlichkeit und geschenkte Zeit gesellschaftlich einen geringen Stellenwert haben.

Vielleicht können neue Werte wie Lebensbereicherung und persönliche Reifung, die mit ehrenamtlichem Engagement verbunden werden, in Zukunft gesellschaftlich eine höhere Anschlussfähigkeit und

¹³²⁰ 67W7576D8087C8793C9697BML0506R285-297

¹³²¹ 76W9200KF9498KD0104KDAST05M144-196

¹³²² 80W9200KS9798KDR9800KDG06A403-1011

Öffentlichkeitswirksamkeit entwickeln als traditionelle Werte wie Opferbereitschaft und Pflichtbewusstsein.

2.5.2.3. Qualifizierungsmöglichkeiten als Anerkennung

Die eigenen Kenntnisse und Erfahrungen zu erweitern und sich weiterzubilden nimmt sowohl im Freiwilligenurvey¹³²³ als auch in der 15. Shell-Jugendstudie¹³²⁴ einen sehr hohen Stellenwert ein. Ehrenamtliches Engagement wird sowohl von Jugendlichen, aber auch von Erwachsenen (z.B. während Phasen von Erziehungsarbeit, Erwerbsarbeitslosigkeit oder Rente) als Möglichkeit betrachtet, um Erfahrungen in neuen Bereichen zu sammeln und sich weiterzuqualifizieren.

Die im Projekt „Lustvoll im Amt“ angebotenen Qualifizierungsmöglichkeiten wurden von den Frauen ebenfalls als eine Form der Unterstützung, Würdigung und Anerkennung wahrgenommen. Die Möglichkeit einerseits in eigenen Anliegen ganz persönlich und individuell unterstützt und gecoacht zu werden und sich andererseits mehr Leitungskompetenz zu erwerben, machte die Wichtigkeit der übernommenen Aufgabe deutlich.

Im ersten Schritt war es allerdings notwendig, dass die Frauen ihre eigene Arbeit bewusster wahrnahmen und wertschätzten. In Gesprächen am Beginn des Projektes schätzten sie den eigenen Beitrag zum Gelingen einer Aktion nur sehr gering ein und taten ihn als selbstverständlich ab. „Ich mache doch nur...“ oder „Ich bin in diesem Gremium halt drin“ waren häufige Aussagen. Bei näher Betrachtung stellte sich heraus, dass die Frau das Gremium leitete, maßgeblich die Vorbereitung in Händen hielt, wichtige Gedanken und Ideen einbrachte und Verantwortung für die Teilnehmenden, die Beziehungen untereinander, die Inhalte, Methoden und die Arbeitsatmosphäre übernahm. Es war vor allem das Verdienst der Mentorinnen und der Projektleitung die Anforderungen, Beiträge und Ergebnisse ins rechte Licht zu setzen und zu würdigen und die Mentées zu ermutigen, gewünschte Änderungen einzufordern. Mit der Zeit wurde so der Blick für die eigenen Leistungen geschärft und die Frauen waren in der Lage die erworbene Schlüsselkompetenzen und ihre Erfolge selbst besser wahrzunehmen und nach außen zu präsentieren.

Viele Mitgliedsverbände des BDKJ sind inzwischen dazu übergegangen neben den seit langer Zeit etablierten GruppenleiterInnenkursen auch Qualifizierungsmöglichkeiten für ihre Leitungen anzubieten. Diese Weiterbildungsangebote finden teilweise als eigene Kurse auf Landes- oder Bundesebene des Verbandes statt. Zusätzlich wird von den Vorständen bei Klausuren oder Zielfindungsprozessen teilweise externe Beratung und Begleitung oder die Möglichkeit von Supervision und Coaching in Anspruch genommen.

„Ich empfinde es für mich, dass ich schon sehr intensiv drin war. Aber das liegt daran, dass ich oft auch so ein Mensch bin, dass ich dann Sachen einfach sehr intensiv mache... das bietet die Arbeit... ich habe es auch als so ein Angebot empfunden, du kannst es voll machen, ja weil du könntest ja immer... Wir haben ja auch, ich weiß noch zu dem Zeitpunkt, wir haben dann auch eingefordert für uns Supervision zu haben.“¹³²⁵

Die Ehrenamtlichen können so ihre eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen erweitern und vertiefen. In der Vertretungsarbeit wurden deshalb Finanzierungsmöglichkeiten von Beratungs- und Supervisionsmöglichkeiten für ehrenamtliche MandatsträgerInnen beim bayrischen Kultusministerium und dem Bayerischen Jugendring eingefordert. Wichtig wird es auf Dauer sein, ein besonderes Augenmerk auf eigene Lern-, Reflexions- und Erfahrungsräume für Frauen und Männer in Leitungsfunktionen zu richten, aus-

¹³²³ Bei den Erwartungen, die an freiwilliges Engagement gerichtet werden, steht diese Erwartung an vierter Stelle (Freiwilligenurvey 1999 -2004. Kurzfassung, S. 55)

¹³²⁴ <http://www.shell-jugendstudie.de/2006/bildung.html>

¹³²⁵ 68W8386KO8691KD9600BPG05E436-443

reichende Qualifizierungs- und Begleitangebote für ehrenamtliche MandatsträgerInnen anzubieten, die möglichst ortsnah und an den Bedürfnissen der Leute orientiert sind.

2.5.2.4. „Sozialer Mehrwert“

Auch Mitgestaltungsmöglichkeiten und Handlungsspielräume sowie die Möglichkeit bei Entscheidungen mitzuwirken werden als Form der Anerkennung empfunden. Vertrauen und Eigenverantwortung und Spielräume zur Selbstgestaltung drücken die Wertschätzung des Verbandes gegenüber den einzelnen Mitgliedern aus. In den biographischen Interviews wurde bei den Punkten Unterstützungssysteme (III. 3.2.4.), Leitungsprioritäten (III. 3.3.1) und erworbene Kompetenzen (III. 3.4.2.) diese Themen ausführlicher dargestellt. Auch das Kennenlernen von neuen (interessanten) Menschen, die Erweiterung des persönlichen Beziehungsgeflechtes und kulturellen Nahraumes werden als bereichernd erfahren. Durch den Verband können die Frauen Kontakt zu Experten, wichtigen politischen und kirchlichen Persönlichkeiten aufnehmen und Unterstützung für eigene Anliegen erhalten. Es ergeben sich auf diese Weise Kontakte, die weit über das Engagement im Jugendverband hinaus bestehen bleiben und als Gewinn und Bereicherung für das eigene Leben und die Bewältigung des Alltags erlebt werden. Neben der ehrenamtlichen „Arbeit“ nehmen Gemeinschaft und Geselligkeit einen wichtigen Stellenwert ein und geben Gelegenheiten um in Kontakt zu bleiben, die soziale Arbeitszugehörigkeit zu zelebrieren und lassen so ein soziales Wir-Gefühl entstehen. Es ist deshalb wichtig sehr aufmerksam mit Milieuverengungen, Ausschlusskriterien und sozialer Schließung umzugehen.

2.5.2.5. „Dankeschön-Kultur“

Neben den ideellen Formen der inneren Anerkennung ist es wichtig eine „Dankeschön-Kultur“ in den Verbänden zu etablieren. Ein Dankeschön wird aber nur dann wirklich als Dank verstanden, wenn die Rahmenbedingungen insgesamt wertschätzend und würdigend sind, ansonsten wird es als lästige Pflichterfüllung von Hauptamtlichen oder ehrenamtlichen Verantwortlichen wahrgenommen. Möglichst konkretes Lob und die „kritische“¹³²⁶ Würdigung sind deshalb genauso wichtig, wie der Dank für geleistete Arbeit. Eine Form um Räume für Lob und Dank zu eröffnen, ist die Reflexion gemeinsamer Aktionen. Reflexionen ermöglichen es, die eigenen Leistungen wahrzunehmen, noch einmal öffentlich zu machen, zu dokumentieren und eine Aktion oder ein Projekt gemeinsam abzuschließen.

„Wir hatten eine sehr sehr nette Reflexion... und das war das erste Mal und da war auch der Druck von (der Großveranstaltung) weg und plötzlich war die Stimmung blendend, also eine richtig nette Reflexion... Und wo ich mir gedacht habe... also dass das lag auch nicht am Gremium, das lag einfach an der schlechten Vorgeschichte, die man hätte vermeiden können...“¹³²⁷

Auch gute Rahmenbedingungen, wie z.B. der Zugang zu Räumen, Schlüsseln, Materialien, Fahrzeugen und Geräten oder die unbürokratische Abrechnung von Kosten, werden als Form der Anerkennung empfunden, da sie darauf ausgerichtet sind die Arbeit zu unterstützen und zu erleichtern. Darüber hinaus werden in allen Verbänden die unterschiedlichsten Formen einer „Dankeschön-Kultur“ gepflegt. Mögliche Formen sind z.B. einmal im Jahr mit etwas Besonderem den Dank auszudrücken, dies kann eine Einladung zu einer Feier, ein Ausflug, ein Kulturabend, ein (Weihnachts-)Geschenk, eine Karte mit persönlicher Würdigung zum Geburtstag / Weihnachten / Ostern / Tag des Verbandsheiligen sein. Auch die Möglichkeit von besonderen Ehrungen wie die Verleihung von besonderen Verbandssymbolen gehört in diesen Rahmen, sofern sie als innere Anerkennung gedacht ist. Im Verband ist es möglich, dass

¹³²⁶ Es wurde z.B. im Projekt « Lustvoll im Amt » immer wieder erwähnt, dass ein allgemeines Lob von Erwachsenen, wie z.B. « das habt ihr aber schön g'macht » oder « gut war's » nicht als Anerkennung empfunden wurde, da die Vermutung bestand, dass die Arbeit im Detail gar nicht wahrgenommen wurde, diese Art von Lob nicht ernst gemeint ist, beschwichtigen will, vielleicht sogar versteckte Kritik ausgedrückt werden soll.

¹³²⁷ 73W9196DSZ9903DÖD0204DBF051101-475

die nächst höhere Ebene den Dank für die unteren Ebenen übernimmt. Ist dies nicht der Fall, müssen die Ehrenamtlichen selbst den Dank im Blick haben und sich einen Raum dafür schaffen, z.B. durch einen unverplanten Abend mit gemeinsamem Kochen und Essen oder einen gemeinsamen Kinobesuch. Auch in der laufenden Arbeit kann der Dank und die Wertschätzung zum Ausdruck gebracht werden, z.B. durch ein schönes Ambiente, Essen und entsprechende Musik bei der Veranstaltung selbst oder eine schöne Gestaltung des Rahmens am Abend. Da in der Regel die Versammlungen der Verbände als Eigeninteresse der Verbände gelten und nicht abgerechnet werden können, dort aber oft die Jugendlichen und jungen Erwachsenen zusammenkommen, die das ganze Jahr über Verantwortung für andere übernehmen und viel Zeit, Energie und teilweise auch Finanzmittel investieren, wären neue Finanzierungsmöglichkeiten für die Gestaltung eines atmosphärisch guten Rahmens bei größeren Gremien, Versammlungen, Arbeitskreistreffen... dringend erforderlich, da sie eine Form der öffentlichen / gesellschaftlichen Anerkennung und des Danks wären, für die Leute, die das ganze Jahr aktiv in der Jugendarbeit mitarbeiten.

2.5.2.6. Spirituelle Formen der Anerkennung

Verschiedene gelebte Formen der Spiritualität drücken ebenfalls Wertschätzung für die Menschen im Verband aus. Sie ermöglichen die Erfahrung, dass die Menschen im Mittelpunkt stehen und mit ihren Stärken und Schwächen wahrgenommen werden und angenommen sind. Wenn Ehrenamtliche eingeladen werden ihre je eigene „Berufung“ zu entdecken und zu entfalten, erleben sie, dass Ihnen etwas zugetraut wird. Durch verschiedene Formen der Spiritualität erhalten sie die Möglichkeit zum persönlichen und spirituellen Wachstum und Anregungen um ihr Leben zu vertiefen. Dies alles kann auf einer sehr tiefen inneren Ebene als Bereicherung und Anerkennung empfunden werden. Durch Rituale (vgl. auch IV 1.5.2.) für bestimmte verbandliche Anlässe, z.B. für den Beginn und Abschluss von Gremien und Projekten, den Einstieg oder die Verabschiedung aus einem Amt, die Gestaltung von Jubiläen werden für die ehrenamtliche Arbeit Kraftquellen und Denkanstöße erschlossen.

2.5.3. „Äußere“ Anerkennung

Unter „äußerer Anerkennung“ versteht man die Wertschätzung, die den ehrenamtlich engagierten Personen oder der ehrenamtlichen Arbeit von außen entgegen gebracht wird, z.B. vom persönlichen sozialen Umfeld wie der eigenen Familie, den FreundInnen, den Schul- oder ArbeitskollegInnen aber auch von einem größeren gesellschaftlichen Umfeld wie der Kirche bzw. Pfarrgemeinde, der Kommune bzw. der Politik oder der gesellschaftlichen Öffentlichkeit und den Medien. Die äußere Anerkennung wird sowohl über gesellschaftliche und kirchliche Leitwerte als auch über die persönliche Achtung, Berücksichtigung und Unterstützung im Umgang miteinander und in der Zusammenarbeit erfahrbar.

2.5.3.1. Öffentlichkeitsarbeit und Interessensvertretung

Hat die Organisation in der das Engagement stattfindet ein hohes gesellschaftliches Ansehen, können Ehrenamtliche durch ihr Engagement an diesem Ansehen partizipieren und so ihr eigenes Prestige erhöhen. Falls sie bestimmte Ämter bekleiden, wird das Image der Organisation unmittelbar mit Ihnen in Verbindung gebracht. Ist das Gegenteil der Fall, kann sich das negative Image ebenfalls auf das eigene Ansehen auswirken. In den Medien wird über Jugendliche berichtet, wenn es Schwierigkeiten oder Verstöße gibt oder von großen Events berichtet werden kann. Die „normale Jugendarbeit“ kann nur selten mit spektakulären Aktionen das öffentliche Interesse auf sich ziehen, so dass sie in den Medien weitgehend unsichtbar bleibt. Es wird häufig ein Bild von Jugendlichen gezeichnet, das die Probleme in den Mittelpunkt stellt und Jugendliche als Zielgruppe für Fördermaßnahmen und sozialpädagogische Unterstützung darstellt.

Im Projekt „Lustvoll im Amt“ wurde ein Schwerpunkt auf die Öffentlichkeitsarbeit gelegt, da die gute Arbeit dargestellt werden sollte. So wurden bei den einzelnen Lokalredaktionen Porträts der einzelnen Frauen angeregt. Im Gespräch mit JournalistInnen wurde deutlich, dass die Aufgaben der Vorstände wenig bekannt waren. Schon in den einzelnen Interviews erhielten die Frauen eine positive Rückmeldung und Wertschätzung ihres Tuns. Nach der Veröffentlichung erfolgten auch positive Rückmeldungen von Angehörigen, Nachbarn und Bekannten, die ebenfalls als Form der Anerkennung erlebt wurden. Der Weg über persönliche Portraits wurde von den Frauen als eine äußere Würdigung ihrer Arbeit empfunden. Bedeutete er doch, gehört, gesehen und mit dem eigenen Engagement, sowie den Wünschen und Forderungen wahrgenommen zu werden. Auch von Seiten der Presse wurde der personale Ansatz gerne aufgegriffen. Wichtig für die Vorbereitung der Medienarbeit waren eine klare Darstellung der eigenen Arbeit und das Bewusstmachen der eigenen Kompetenzen nur so konnten die Frauen die eigene Aufgaben und Anliegen im Interview überzeugend vertreten.

Auch regelmäßige Gespräche von Frauen aus der Jugendarbeit mit Politikerinnen zu aktuellen Themen oder Veranstaltungen der Jugendverbände, vor Kommunal-, Landtags-, oder Bundestagswahlen, tragen dazu bei, dass die Anliegen von Jugendlichen besser wahrgenommen werden. Jugendverbände können sich auf diese Weise als Institutionen präsentieren, die die Interessen von Jugendlichen vertreten und Gesellschaft gestalten. In kleineren Orten und Städten ist es für die Verbände meist einfacher sich Gehör und öffentliche Aufmerksamkeit zu verschaffen, als in Großstädten mit ihrer Fülle an Angeboten. Darüber hinaus beteiligen sich einzelne Verbände an Podiumsdiskussionen und Veranstaltungen, die ihre inhaltlichen Schwerpunkte betreffen (z.B. die Schülerverbände zur Schulpolitik, die CAJ zu Jugendarbeitslosigkeit, die KLJB zu Agendaprozessen auf dem Land...). Auch diese Formen ermöglichen eine Wahrnehmung der Interessensvertretung. Zusätzlich wäre eine bessere Wahrnehmung der guten Arbeit der Jugendverbände in der innerkirchlichen Öffentlichkeit und bei kirchlichen Hauptamtlichen dringend notwendig, denn viele Erwachsenen, die heute in den Gemeinden vor Ort Verantwortung übernehmen, kommen immer noch aus dieser „Schule“.

2.5.3.2. Darstellung und Nachweis der erworbenen Kompetenzen

Die im Rahmen der Weiterarbeit am Projekt „Lustvoll im Amt“ initiierte „Ehrenamtskampagne“ (IV. 2.1.5.2.) machte deutlich, wie wichtig es ist, die ehrenamtliche Arbeit und die dadurch erworbenen Kompetenzen gut darzustellen, da alle befragten Betriebe angaben, dass sie ehrenamtliches Engagement bei Bewerbungen berücksichtigten. Deutlich wurde auch, dass gerade in Betrieben die Struktur und Arbeitsweise der Jugendverbände in der Regel unbekannt und fremd ist und die interne Sprache der Verbände dort nicht verstanden wird. Es wurde deshalb von einer Arbeitsgruppe des BDKJ Diözesanverbandes gemeinsam mit Personalverantwortlichen der Wirtschaft ein Heft mit Textbausteinen für Ehrenamtsnachweise entwickelt. Ein Ehrenamtsnachweis kann die in der Jugendverbandsarbeit übernommenen Aufgaben und die dadurch erworbenen Schlüsselqualifikationen dokumentieren. Diese können dann bei Bewerbungen vorgelegt werden. Die Ehrenamtskampagne fand große Beachtung, denn sie verdeutlichte, dass die durch ehrenamtliches Engagement erworbenen Qualifikationen sehr wohl gebraucht und öffentlich wahrgenommen werden.

Da zeitgleich in mehreren BDKJ Diözesan- und Mitgliedsverbänden in Bayern zum Thema „Ehrenamt und erworbene Schlüsselqualifikationen“ gearbeitet worden war, lag es nahe die Ergebnisse aus diesen Prozessen auf BDKJ Landesebene zu bündeln und Anstöße für ein „Gütesiegel katholische Jugendarbeit in Bayern“ zu geben. Auch einige Erwachsenenverbände (z.B. KDFB - Katholischer Deutscher Frauenbund und KAB - Katholische Arbeitnehmerbewegung) haben Ehrenamtsnachweise zur kontinuierlichen Dokumentation der geleisteten Arbeit durch die Ehrenamtlichen selbst und zur Dokumentation

der absolvierten Fortbildungen eingeführt. Bei der KDFB wurden die geführten Nachweise im Rahmen einer Promotion evaluiert.¹³²⁸ Die KAB entwickelte in Zusammenarbeit mit mehreren Forschungseinrichtungen eine Kompetenz-Bilanz.¹³²⁹ So konnten und können die im Ehrenamt erworbenen Kompetenzen von Seiten der Verbände gut dokumentiert werden. Andererseits wird auch von Seiten der Wirtschaft immer wieder Interesse an den aus dem Ehrenamt erworbenen Sozialen, Methoden- und Selbststeuerungskompetenzen signalisiert.¹³³⁰ Der Weg der Nachweise ist deshalb eine gute Möglichkeit um diese Kompetenzen zu dokumentieren und damit öffentlich zu machen. Um allerdings eine breitere gesellschaftliche Öffentlichkeit erreichen zu können, wäre ein bayrischer Landesnachweis, der gewisse Qualitätsstandards aufweist – ähnlich dem bereits existierenden Landesnachweis von Nordrhein-Westfalen – eine gute Möglichkeit. Inzwischen gibt es für jugendliche Verantwortliche einen Kompetenznachweis der vom Bayerischen Jugendring und dem bayrischen Kultusministerium verliehen wird. Es kann so der Umfang der ehrenamtlich geleisteten Arbeit dokumentiert werden, außerdem können die in der Arbeit erworbenen Kompetenzen und Ausbildungen dargestellt und für berufliche Zusammenhänge genützt werden.

Deutlich wurde sowohl in der Arbeit des BDKJ wie in den beschriebenen Studien, dass neben der öffentlichen und beruflichen Anerkennung und der damit verbundenen Verwertbarkeit auch das sich Bewusstmachen der eigenen Arbeit und des damit verbundenen Kompetenzerwerbs für die jeweiligen Personen ein Gewinn war. Nachweise des ehrenamtlichen Engagements tragen dazu bei, selbstbewusster in der ehrenamtlichen Arbeit aufzutreten und die erworbenen Kompetenzen bei Bewerbungen oder im Dialog mit Hauptamtlichen offensiver einzubringen.

Auf Dauer stellt sich die Frage, ob bei einem landesweiten Ehrenamtsnachweis der gesellschaftliche und individuelle Nutzen den zu befürchtenden Überprüfungs- und Verwaltungsaufwand rechtfertigt. Es wird aber auch weiterhin wichtig sein, für eine größere Anerkennung von ehrenamtlich erworbenen Qualifikationen in Gesellschaft, Wirtschaft, Politik und Kirche zu werben.

Kommunikation mit Kooperationspartnern und Fortbildungsinstituten

Gerade im Bereich der durch Ehrenamt erworbenen Qualifikationen gelang eine Zusammenarbeit mit Personen außerhalb der Jugendverbandsarbeit und des kirchlichen Binnenraumes, wie z.B. den Personalverantwortlichen der Wirtschaft, LehrerInnen, Hauptamtlichen aus anderen Bereichen der Jugendhilfe und Fortbildungsinstituten. Durch die Zusammenarbeit mit Experten und die Einbeziehung von professionellen Referentinnen zu Einzelthemen konnten auf BDKJ- Diözesan-, Landes- und Bundesebene neue Synergieeffekte erzielt werden. Durch die Zusammenarbeit mit anderen Jugendverbänden auf den verschiedenen Ebenen der Jugendringe konnte eine breite Öffentlichkeit erreicht und Weiterentwicklungsmöglichkeiten eröffnet werden. Es wurden so Berührungängste überwunden und eine öffentliche Anerkennung der ehrenamtlichen Arbeit ermöglicht.

2.5.3.3. Preisverleihungen als Form der öffentlichen Anerkennung

In den letzten Jahren wurden immer wieder Preise zu den verschiedensten Themen ausgelobt. Diese Preise und die damit verbundenen Preisverleihungen können ebenfalls eine Möglichkeit sein, um (eh-

¹³²⁸ Schießleder, Elfriede: Das Ehrenamt von Frauen im Wandel, Würzburg 2006, S.97 – 230. Diese Studie liefert eine sehr ausführliche Auswertung und Bewertung der Ehrenamtsnachweise im KDFB –Bayern.

¹³²⁹ Die KAB hat zusammen mit dem Kifas-Institut und dem Deutschen Jugendinstitut (DJI) eine Kompetenzbilanz aus Freiwilligen-Engagement vorgelegt

¹³³⁰ So zeigt z.B. eine Studie der württembergischen Industrie- und Handelskammer, dass Arbeitgeber bei BerufsbewerberInnen neben guten Noten auch soziale Kompetenz, Verantwortungsbewusstsein und Organisationstalent erwarten (vgl. Augsburger Allgemeine 26. 6. 2004)

renamtliches) Engagement sichtbar zu machen und einer größeren Öffentlichkeit vorzustellen. Für die PreisträgerInnen sind der Erhalt des Preises, neben dem Preisgeld, auch eine Würdigung ihrer Arbeit und eine öffentliche Anerkennung ihres Engagements. Da gerade das alltägliche Ehrenamt oft nicht öffentlich sichtbar wird, können Preise punktuell die Arbeit ans Licht bringen und auf den Leuchter stellen. Vom Träger der Preisverleihung aus gesehen ermöglichen Preise, bestimmte Themen in den Mittelpunkt des Interesses zu rücken und so für die jeweiligen Themen eine Lobby zu schaffen. In der Regel finden Preisverleihungen auch ein gewisses Interesse bei den Medien und erhöhen die Präsenz in diesem Bereich. Drei Preise sollen hier exemplarisch vorgestellt werden:

Heinz Westphal Preis des BMFSFJ und des DBJR

Im Jahr 2000, im Rahmen der offiziellen Eröffnung für das „internationalen Jahr der Freiwilligen 2001“ durch den Bundespräsidenten Dr. Rau und die Vertreterin der Vereinten Nationen Sharon Capeling, wurde zum ersten Mal der Heinz Westphal Preis des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und des Deutschen Bundesjugendrings (DBJR) durch Frau Ministerin Dr. Bergmann und Gaby Hagmans, der Vorsitzenden des DBJR, verliehen. Aus über Hundert Einsendungen wurden Preisträger für herausragende Unterstützung des ehrenamtlichen Engagements ausgewählt. Der BDKJ Diözesanverband Augsburg erhielt als einziges kirchliches Projekt den mit 10000.-DM dotierten Preis für sein Projekt „Lustvoll im Amt“ zur Unterstützung von ehrenamtlichen Frauen in Leitungsfunktionen. Besonders gewürdigt wurde in der Laudatio der Ansatzes des Projektes „Lustvoll im Amt“, an den Kompetenzen der Frauen in ehrenamtlichen Leitungsfunktionen sowie deren gezielte Qualifikation für ihr Amt und die Unterstützung und Beratung durch Mentorinnen. Da Frauen in Leitungsfunktionen in der Gesellschaft immer noch eine Minderheit darstellen, wurde dem Projekt eine besondere gesellschaftliche Bedeutung beigemessen. Mit dem Preis wurde anerkannt, dass sie sich durch ihr Ehrenamt wichtige Kompetenzen für andere Lebensbereiche erwerben können. Die gezielte persönliche Unterstützung der Frauen im Projekt, die Förderung im Bereich von Leitung und die Dokumentation der im Ehrenamt erworbenen Schlüsselqualifikationen wurden als beispielhaft angesehen, um Frauen auf dem Weg zu gesellschaftlichen Leitungsfunktionen zu unterstützen.

Demokratieförderpreis des BDKJ-Bundesverbandes

Nachdem 1994 der Demokratieförderplan „Macht teilen - Gleichheit anerkennen“ auf der BDKJ-Hauptversammlung verabschiedet worden war, wurde im Jahr 1997 zum ersten Mal der Demokratieförderpreis des BDKJ-Bundesverbandes verliehen. Geehrt werden sollten Gruppen, Initiativen, Projekte oder Einzelpersonen, die sich für neue Strukturen des Dialogs, der Auseinandersetzung und der Partizipation in der katholischen Kirche einsetzen und diese fördern. Zwei Ziele des Demokratieförderplanes sollten besonders berücksichtigt werden: die Partizipation von Mädchen und Frauen sowie die Beteiligung und Gleichberechtigung von Laien in Entscheidungsgremien. Der Preis wollte damit die Hoffnung auf Erneuerung stärken und den Wandel bejahen, sowie dem Glauben Ausdruck verleihen, „dass die Kraft des Evangeliums Christi sich in der Kirche als stärker erweisen wird als alle strukturellen Hindernisse und menschlichen Unzulänglichkeiten“¹³³¹.

Bischof Simpert Preis des BDKJ-Diözesanverbandes Augsburg

In Anlehnung an die Legende von Bischof Simpert, der ein Kind vor dem Wolf gerettet haben soll, ehrt der BDKJ Diözesanverband Augsburg einmal pro Jahr mit dem Bischof Simpertpreis Jugendgruppen und -projekte, die sich besonders für soziale Belange oder benachteiligte Kinder und Jugendliche eingesetzt haben. Die Preisverleihung findet in der Regel bei der Werkwoche für Jugendseelsorge, einer

¹³³¹ Ausschreibungstext der aus dem Demokratieförderplan entnommen wurde.

großen Fortbildungsveranstaltung für Hauptamtliche in der Jugendarbeit statt. Engagierte Jugendliche werden somit von einer größeren innerkirchlichen und medialen Öffentlichkeit wahrgenommen, ihre Arbeit gewürdigt und gute Ideen weitergegeben.

2.5.3.4. Gratifikationen

Eine weitere Form der öffentlichen Anerkennung können die unterschiedlichsten Formen der Gratifikation des ehrenamtlichen Engagements sein. So wird z.B. immer wieder eine Anerkennung des Engagements bei der Studienplatzvergabe, dem ortsnahen Einsatz von Staatsbediensteten z.B. im Referendariat, die Anerkennung als Praktika oder Zivildienst, die Berücksichtigung bei Bewerbungen im öffentlichen Dienst oder eine besser Regelung zur Dienstbefreiung für Zwecke der Jugendarbeit gefordert. Auch die Steuerfreiheit des Aufwands, die öffentliche Versicherung der Tätigkeit oder die Anrechnung auf die Rente werden vorgeschlagen.

Mit der Jugendleiterkarte werden auch Bemühungen um niedrigere Preise für Bahn und öffentlichen Nahverkehr, Vergünstigungen beim Eintritt in Bäder, Theater und Museen oder die Forderung nach Prozenten bei Einkäufen verbunden. Mit diesen Forderungen soll deutlich gemacht werden, dass das ehrenamtliche Engagement in vielen Bereichen der Gesellschaft wichtige Dienste leistet. Die Arbeit soll durch Rahmenbedingungen gefördert werden, die einerseits das Engagement weiter ermöglichen (z.B. ortnaher Einsatz von ReferendarInnen, Bundeswehr, öffentlicher Dienst) oder andererseits die damit verbundenen Unkosten abmildern (z.B. Vergünstigungen bei Bahn und Nahverkehr oder bei der Steuer). Eine derartige Unterstützung wäre eine öffentliche, kommunale, kirchliche oder privatwirtschaftliche Form, mit der das Ehrenamt als wichtiger Beitrag für Gesellschaft oder / und Kirche honoriert werden könnte.

Deutlich wird, dass es notwendig ist, innerhalb der Verbände nach vielfältigen Formen der Anerkennung zu suchen und eine Anerkennungs- und Dankeschönkultur dauerhaft zu etablieren. Darüber hinaus bleibt es wichtig, die Öffentlichkeitsarbeit zu verstärken um die gute Arbeit und die übernommene Verantwortung auch in der Gesellschaft darzustellen und so die Anerkennung außerhalb des eigenen Verbandes zu fördern und deutlich zu machen, wie wichtig die Arbeit für Kirche und Gesellschaft ist.

3. Institutionelle Ebene: Prozesse und Rahmenbedingungen

Die Gestaltung der Institution mit ihren strukturellen Rahmenbedingungen gehört zu den grundlegenden Aufgaben von Leitung (vgl. II. 1.2.1.). Die institutionellen und strukturellen Rahmenbedingungen können deshalb nicht unabhängig von der aus der Erinnerung des Evangeliums gespeisten Vision, den Mitgliedern der Organisation und den Inhalten gesehen werden. Die Struktur muss vielmehr diese zentralen Grundlagen abbilden und verkörpern. Wenn das Konzil das Bild vom „Volk Gottes“ und „der gleichen Würde aller“ in seinen Texten verankert hat, sollten sich diese zentralen Aussagen auch in der Sozialgestalt von Kirche auswirken. Auch das Konzil sieht einen Zusammenhang zwischen der „geistlichen“ Wirklichkeit von Kirche und den institutionell-strukturellen Ausformungen, wenn es schreibt: „Die mit hierarchischen Organen ausgestattete Gesellschaft und der geheimnisvolle Leib Christi, die sichtbare Versammlung und die geistliche Gemeinschaft, die irdische Kirche und die mit himmlischen Gaben beschenkte Kirche sind nicht als zwei verschiedenen Größen zu betrachten, sondern bilden eine einzige komplexe Wirklichkeit, die aus göttlichen und menschlichen Elementen zusammenwächst.“ (LG 8) Doch „Kirche erscheint auch nach dem Konzil häufig nach innen und nach außen weniger als Volk Gottes, denn als eine von oben nach unten durchstrukturierte Größe, in der die Oberen ihre Macht verteidigen“.

gen und die ‚Laien‘ weithin von der Verantwortung ausgeschlossen sind.“¹³³² Die (Jugend)Verbände sind in einem solchen Gefüge mit ihren Strukturen exotisch. Die demokratischen Strukturen der Jugendverbände werden deshalb oft nicht ernst genommen und berücksichtigt. Die Leitungen der Jugendverbände sind aufgefordert, einerseits nach innen ihre eigenen Organisationsstrukturen immer wieder zu überprüfen und weiterzuentwickeln, und andererseits in die Gesamtkirche hinein für ihre Beteiligungs- und Mitentscheidungskultur zu werben und deren Verbindungen zu Evangelium und kirchlicher Tradition zu suchen bzw. - wenn sie bereits bewusst sind - sie zu verdeutlichen.

3.1. *Ecclesia semper reformanda* – Kirche als lernende Organisation

3.1.1. „Zeichen der Zeit“ im Spannungsfeld von Kontinuität und Veränderung

Das 2. Vatikanum hat mit seinem Ansatz an den „Zeichen der Zeit“ einen Perspektivwechsel vorgenommen. Die Kirche sieht sich - in der sich verändernden Zeit - als pilgernde menschliche Gemeinschaft gemeinsam mit der gesamten Menschheit auf dem Weg. Auf diesem gemeinsamen Weg ermöglicht das Forschen nach den „Zeichen der Zeit“ und deren Deutung im Lichte des Evangeliums (GS 4) die Gratwanderung zwischen Anpassung an die Welt einerseits und Abschottung andererseits. Die Kirche steht weder neben, noch über der Welt. Vielmehr geht sie als geistliche Gemeinschaft („innere“ Wirklichkeit von Kirche) und als sichtbare Versammlung („äußere“ Wirklichkeit von Kirche) gemeinsam mit der ganzen Menschheit den Weg in der jeweiligen Zeit und „ist gewissermaßen der Sauerteig und die Seele der in Christus zu erneuernden und in die Familie Gottes umzugestaltenden menschlichen Gesellschaft“ (GS 40). Die Kirche als Sauerteig und Seele muss sich einerseits darum bemühen, in ihrem Inneren „die Anerkennung der rechtmäßigen Verschiedenheit“, „gegenseitige Hochachtung und Eintracht“ zu pflegen „um ein immer fruchtbareres Gespräch zwischen allen in Gang zu bringen, die das eine Volk Gottes bilden, Geistliche und Laien“ (GS 92), andererseits soll in allen Menschen die „lebendige Hoffnung erweckt“ werden, „dass sie am Ende in Frieden und vollkommenes Glück aufgenommen werden“ (GS 93). Sowohl die eigene Erneuerung und Ausrichtung nach der Botschaft, wie das Wachhalten der Hoffnung im Dialog mit allen Menschen ist Ziel des Prozesses. Die Kirche kann aufmerksam und achtsam die Veränderungen ihrer jeweiligen Zeit wahrnehmen und ernst nehmen und die Probleme nicht vertuschen oder schönreden. Durch die „pastorale Aufmerksamkeit auf jeden Menschen mit den Mitteln des Glaubens“¹³³³ kommen auch die drängenden Fragen der Menschen in ihrer jeweiligen historischen Situation in den Blick, denen die Kirche nicht ausweichen darf. So entsteht ein Dialog mit der Welt, ein Geben und Nehmen und gegenseitiges Lernen von einander, das beide befruchten kann. Die Veränderungsimpulse der jeweiligen Zeit müssen daraufhin überprüft werden „was darin wahre Zeichen der Gegenwart oder der Absicht Gottes“ (GS 11) sind, bzw. wo „sie einer Läuterung bedürfen“ (GS 11). Um die „Zeichen der Zeit“ herauszukristallisieren, können sowohl Nöte als auch Hoffnungen daraufhin befragt werden, wo sich Spuren *abzeichnen*, die den oben genannten Kriterien entsprechen. Ingeborg Gabriel mahnt in diesem Zusammenhang die theologisch-ethische Reflexion mit Hilfe einiger Schlüsselfragen an: „In welchen Trends innerhalb und außerhalb der Kirche zeigt sich ein humanes Zukunftspotential? Wie sind die Zeitentwicklungen aus dem Evangelium heraus zu deuten (GS 4)? Fördern oder behindern sie die menschliche Entwicklung? Haben sie menschliche oder unmenschliche Konsequenzen?“¹³³⁴ Die „Zeichen der Zeit“ erfordern die genaue Wahrnehmung

¹³³² Neuner, Peter: Die Stellung der Laien in einem sich wandelnden Kirchenbild, in: Demel, Sabine (Hg): Mehr als nur Nichtkleriker: Die Laien in der katholischen Kirche, Regensburg 2001, S. 51

¹³³³ Sander, Hans- Joachim: Theologischer Kommentar zur Pastoralverfassung über die Kirche in der Welt von heute, in: Herders Theologischer Kommentar zum Zweiten Vatikanischen Konzil, Bd.4., S. 722

¹³³⁴ Gabriel, Ingeborg: Perspektiven ökumenischer Sozialethik, Stuttgart 2005, S. 139

und das Interesse für die Lebensvollzüge und Lebenskulturen und deren kritische Würdigung im Licht des Glaubens. Johannes XXIII nennt in seiner Enzyklika *Pacem in Terris* als „Zeichen der Zeit“ das Streben nach Würde, Freiheit und Beteiligung in allen Bereichen des Lebens und Gemeinwesens der Arbeiterklasse (40), der Frauen (41) und der ehemals unterdrückten (Kolonial)Völker (42), sowie das Streben nach Gleichheit unter den Völkern ohne Über- und Unterordnung (43) und die Überzeugung, dass Konflikte nicht mit Waffengewalt, sondern mit Verhandlungen gelöst werden sollen (126).¹³³⁵ Die von Johannes XXIII genannten Themen haben auch nach über 40 Jahren ihre Gültigkeit nicht verloren.¹³³⁶ Die gerechte Verteilung der Lebenschancen zwischen Armen und Reichen, Frauen und Männern, Völkern der nördlichen und der südlichen Hemisphäre, sowie gewaltfreie Formen der Konfliktlösung haben sogar angesichts zunehmender Globalisierung an Komplexität, Dynamik und Brisanz gewonnen. Darüber hinaus nimmt die Vielfalt an Einstellungen und Werten, Lebenskulturen und Problemstellungen eher zu, so dass die Frage nach gemeinsamen Grundlagen und -werten immer schwerer beantwortet werden kann.

Die Kirche erhebt im 2. Vatikanum den Anspruch für die Lösung der in den „Zeichen der Zeit“ angezeigten Herausforderungen und Hoffnungen, durch deren Betrachtung im Licht des Evangeliums, einen wichtigen Beitrag für die Zukunft leisten zu können. Für die Gestaltung der Zukunft müssen die unterschiedlichen Lösungsansätze und die in den Diskussionen aufscheinenden Polaritäten von Bewahrung und Veränderung, Tradition und Innovation, Erinnerung und Kreativität, Restauration und (R)Evolution mit ihrem jeweiligen Beitrag zur Gestaltung und Lösung der Zukunftsfragen neu in den Blick genommen werden. Das bedeutet, dass die Kirche sich nicht einseitig einer Polarität zuwenden kann, sondern sowohl in ihrem Inneren als auch im Dialog nach Außen die Spannung zwischen den Polaritäten aushalten und konstruktiv in Kommunikation bringen muss. Nur dann kann sie einen Beitrag zur Vermittlung zwischen Evangelium und den Fragen der heutigen Zeit leisten. Assmann sieht „die Herstellung und Vermittlung von Ungleichzeitigkeit“ als Wesen der Religion. „Gelingt dieses Herstellen von Ungleichzeitigkeit, durch Erinnern, Vergegenwärtigen und Wiederholen... kann (*Ungleichzeitigkeit*) in bestimmten Konstellationen den Charakter des Anderen annehmen. Dann wird Erinnerung zu einem Akt des Widerstandes.“¹³³⁷ Erinnerung hat beide Qualitäten, sie kann „Motor der Entwicklung“ oder „Fundament der Kontinuität“ sein.¹³³⁸

Für die aktive Gestaltung von Veränderungen heute können aus den Erkenntnissen der Geschichte folgende Ansatzpunkte gewonnen werden: Die Jugendverbände aber auch die Gesamtkirche entwickeln sich nicht im luftleeren Raum, sie sind Teil der jeweiligen gesellschaftlichen und globalen Entwicklungen und deshalb aufgefordert die „Kairologie“ ihrer jeweiligen Zeit aufmerksam zu beobachten. Gefordert sind in diesem Zusammenhang Aufmerksamkeit für die Lebensfragen, -hoffnungen und -probleme der Menschen – im Fall der Jugendverbände vor allem der Mädchen und Jungen, jungen Frauen und Männer. Dem genauen Sehen folgt die Suche nach den Hintergründen und Zusammenhängen und deren Deutung im Licht des Evangeliums. Dann können konkrete Schritte überlegt, geplant und umgesetzt werden. Bereits in Punkt II. 3.2.1. wurde dargestellt, mit welchen Werten und pastoralen und gesellschaftspolitischen Leitlinien die Jugendverbände angetreten waren, wie sie jeweils auf Herausforderungen und Veränderungen reagierten und diese gestalteten. Es lassen sich einige Gemeinsamkeiten dieser Prozesse feststellen, die für Überlegungen zur Gestaltung der Zukunft relevant sein könnten:

¹³³⁵ Zit. n. KAB (Hg): Texte der katholischen Soziallehre, *Pacem in terris*, Kevlaer 1977, S.281f, 305f

¹³³⁶ Die Frage nach der Würde kann nicht mehr nur auf die Menschen beschränkt werden, vielmehr ist die Bewahrung der ganzen Schöpfung angesichts Klimawandel, Zerstörung der Lebensressourcen, Gentechnik, Atomkraft stärker in den Blick gekommen.

¹³³⁷ Assmann, J.: Das kulturelle Gedächtnis, S. 84

¹³³⁸ Vgl. ebd. S. 75

- Verbände entstanden immer in Krisensituationen der Kirche, in denen das kirchenorganische Prinzip, angesichts gesellschaftlicher oder religiöser Entwicklungen, Glaubwürdigkeit und Gestaltungsspielräume verlor.
- In diesen Krisenzeiten finden sich jeweils Laien und Kleriker zusammen, die die „Zeichen der Zeit“ erkennen, spirituelle, pastoraltheologische und gesellschaftspolitische Antworten suchen und sich im jeweiligen Verband gemeinsam auf den Weg machen.
- Oft geben inspirierende Gründungspersönlichkeiten den ersten Anstoß, der aber jeweils von einer größeren Gruppe aufgenommen, modifiziert und weitergetragen wird.
- Die Botschaft Jesu Christi als Grundlage des Handelns und eine apostolische Gestaltung der Welt im Geiste des Evangeliums sind der Boden, der das Engagement trägt.
- Voraussetzung für das Engagement war das Entdecken und Bewusst machen der eigenen Berufung und die Ermöglichung von lebendigen Glaubenserfahrungen, aus denen die Engagierten Kraft für ihr Engagement schöpfen konnten.
- Auch „alten“ Verbänden gelang es in der Regel ihre Gründungsideale jeweils den neuen Umständen anzupassen und sie entsprechend weiterzuentwickeln und so ihre Lebendigkeit zu bewahren bzw. wieder neu zu beleben. Die demokratische Struktur und die Prinzipien der Selbstorganisation, des Ehrenamtes und der Mitgestaltung der Mitglieder scheinen in diesem Fall wichtige Faktoren der Erneuerung und Veränderung zu sein.
- Mädchen und Frauen hatten anfangs eigene verbandliche Strukturen, später waren sie in den gemischtgeschlechtlichen Verbänden durch die Parität der Vorsitzenden zunehmend auch strukturell in die Entscheidungen eingebunden und konnten ihre Fähigkeiten in die Gestaltung der Arbeit auf allen Ebenen der Verbände mit einbringen.
- Die Jugendverbände müssen sich immer wieder neu bemühen Kinder und Jugendliche für ihre Arbeit zu gewinnen. Da sich oft bei Kindern und Jugendlichen gesellschaftliche Entwicklungen schneller abzeichnen als bei Erwachsenen, sind Jugendverbände oft früher als die „Erwachsenenstrukturen“ der Kirche gefordert die Veränderungen aufzunehmen, Lösungen zu suchen und sie in ihrer Arbeit umzusetzen. Wichtiges Prinzip ist in diesem Zusammenhang, Jugendliche so zu bilden, dass sie ihre Anliegen selbst in die Hand nehmen können und mit der Zeit in der Lage sind für ihre Anliegen selbst Verantwortung zu übernehmen.
- Häufig waren die Jugendverbände mit ihren Themen am Puls der Zeit. So haben z.B. die Recherchen zum 50. jährigen Jubiläum des BDKJ-Diözesanverbandes Augsburg ergeben, dass oft Themen bereits in den Versammlungen diskutiert worden waren, die erst einige Jahre später von einer breiteren gesellschaftlichen Öffentlichkeit als Problem wahrgenommen wurden und in die öffentliche Diskussion kamen.

Während Johannes XXIII mit den oben genannten „Zeichen der Zeit“ vor allem auf drängende gesellschaftliche Probleme aufmerksam machte, die nach wie vor ein intensives Engagement der Christen erfordern, stellt sich heute zunehmend die Frage, wie es der Kirche gelingt, auch in ihrem Inneren die vom Konzil geforderte Dialogkultur (GS 92) und Beteiligung aller an der Sendung der Kirche zu gestalten bzw. zu schaffen. Gerade im Bezug auf Laien und hier besonders auf Frauen werden die Defizite deutlich. Die Aussage der Würzburger Synode, die schreibt: „Bis heute sind im Denken, Leben und Recht der Kirche oft noch überholte und dem Evangelium widersprechende Vorstellungen und Leitbilder vom Wesen und von der Rolle der Frau wirksam“¹³³⁹, ist nach wie vor aktuell und hat bisher noch zu keinen befriedigenden Lösungen geführt. Es bleibt offen wie in Zukunft die „Anerkennung der Verschiedenheit“

¹³³⁹ Gemeinsame Synode der Bistümer in der Bundesrepublik Deutschland, Beschlüsse der Vollversammlung, Beschluss: Ämter und Dienste. 3.2. Der Dienst der Frau, Freiburg i. Brsg. 1976, S.611

und „die gegenseitige Hochachtung und Eintracht“ aussehen können. Die Interviews zeigen, dass die jungen Frauen nicht länger bereit sind, geduldig abzuwarten bis sich in weiteren Jahrhunderten neue Entwicklungen abzeichnen. Vielmehr besteht die Gefahr, dass der Kirche, falls sie nicht auf das veränderte Selbstverständnis der Frauen reagiert, wichtige Kompetenzen verloren gehen, die sie für die Lösung der anstehenden Probleme nach innen und außen dringend nötig hätte.

Doch nicht nur die Gestaltung der Vielfalt zwischen Männer und Frauen muss gemeistert werden. Auch die Vielfalt verschiedener Lebenskulturen, die die Milieu- und Wertestudien aufzeigen und die Vielfalt unterschiedlicher globaler Kulturen stellt für die Kommunikation in der Gemeinschaft der Kirche und der Jugendverbände als Teilkirche eine große Herausforderung dar. Wünschenswert wäre, dass die katholische Kirche als „global player“ im großen Rahmen und viele Jugendverbände als „global player“ im kleineren Rahmen das interkulturelle Lernen fördern und ihre interkulturellen Kommunikationskompetenzen in den Prozess konstruktiv einbringen.

Damit bei diesem Prozess in einer Gruppe, einem Verband oder der kirchlichen Gemeinschaft als Ganzes die zentrifugalen und divergierenden Kräfte nicht die Oberhand gewinnen, muss der gemeinsame Prozess geleitet und gestaltet werden. Für Leitungen wird es deshalb besonders wichtig sein, in ihren Organisationen eine Leitungskultur zu entwickeln, die es ermöglicht, die Vielfalt der Menschen sowohl mit den „Erinnerung(en)“¹³⁴⁰ als auch den Herausforderungen und Hoffnungen der Gegenwart in eine konstruktive Kommunikation zu bringen. Leitungen müssen dafür Strukturen so gestalten, dass die Möglichkeit besteht, die unterschiedlichen Berufungen und Begabungen, die verschiedenen Lebenserfahrungen, Überzeugungen und Sachinformationen für den Aufbau der Gemeinschaft aber auch für die Lösung der anstehenden (globalen) Fragen zu nützen. Gelingt dies ermöglicht eine derartige Leitungskultur die gegenseitige persönliche Bereicherung und die Erweiterung des Blickwinkels der Einzelnen, aber auch eine Qualifizierung der Beratungsprozesse im jeweiligen Verband.

3.1.2. Gender Mainstreaming als Analyseinstrument?

„Von der Vierten VN-Weltfrauenkonferenz der Vereinten Nationen kam 1995 der Anstoß zur Einführung der Gender Mainstreaming-Strategie. Diesem politischen Appell hat die Europäische Union mit dem Inkrafttreten des Amsterdamer Vertrages am 1. Mai 1999 Rechnung getragen. Die Mitgliedsstaaten haben nun die rechtliche Verpflichtung zur Umsetzung einer aktiven Gleichstellungspolitik mit Hilfe der Strategie des Gender Mainstreaming (Art.2. und 3 Abs. 2 EG-Vertrag).“¹³⁴¹ Gender Mainstreaming geht davon aus, dass es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt. Es ist der „...Auftrag an die Spitze einer Verwaltung, einer Organisation, eines Unternehmens und an alle Beschäftigten, die unterschiedlichen Interessen und Lebenssituationen von Frauen und Männern in der Struktur, in der Gestaltung von Prozessen und Arbeitsabläufen, in den Ergebnissen und Produkten, in der Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit und in der Steuerung (Controlling) von vornherein zu berücksichtigen, um das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern effektiv verwirklichen zu können.“¹³⁴² So besteht die Aufgabe des Gender Mainstreaming darin, den Blick weg von „den Frauen“ – also den sogenannten „frauenspezifischen“ Problemen oder Politikfeldern - auf „die Geschlechter“ allgemein zu richten, damit eine geschlechter-sensible Perspektive in alle soziopolitischen und wirtschaftlichen Bereiche integriert werden und somit eine Gleichstellung der Geschlechter von allen in allen Bereichen gefordert werden kann.¹³⁴³ Gender Mainstreaming nimmt die Entscheidungsträger in den Blick und setzt auch bei Entscheidungen

¹³⁴⁰ «Erinnerung» in den Jugendverbänden bezieht sich einerseits auf die Erinnerung des Evangeliums, andererseits auf die Gründungsideale des eigenen Verbandes.

¹³⁴¹ BMFSFJ: Frauen in Deutschland. Von der Frauen- zur Gleichstellungspolitik, Berlin, S. 194

¹³⁴² BMFSFJ : Broschüre zu Gender Mainstreaming, Berlin 2004, S.5

¹³⁴³ Neusüß, Claudia / Holz, Anna : Die EU-Gleichstellungsstandards. Reformmotor für nationale und Geschlechterpolitik in der erweiterten Europäischen Union ? PDF 2006

an, die vordergründig keinen geschlechtsspezifischen Problemgehalt haben. Die Entscheidungsträger sollen bei allen Maßnahmen die geschlechtsspezifische Perspektive berücksichtigen. In der gesamtgesellschaftlichen Perspektive sollen alle Bereiche des Lebens so gestaltet werden, dass die Auswirkungen auf Frauen und Männer berücksichtigt werden, seien es Arbeitswelt und Bezahlung, Bildung und Forschung, Finanzen und Gesetzgebung, Gesundheit und Wohnen, Familie und Beruf usw. Zur Umsetzung der Gender-Perspektive stellt das BMFSFJ unterschiedliche analytische Instrumente vor, die geeignet sind, für die jeweiligen Vorhaben die geschlechtsspezifische Relevanz zu bewerten, anhand von Kriterien die geschlechtsspezifischen Auswirkungen abzuschätzen und eine gleichstellungspolitische Ausrichtung der Maßnahmen zu erreichen. Im Unterschied zur Frauenpolitik will Gender Mainstreaming die geschlechtsspezifischen Ausgangspositionen und Folgen einer Maßnahme bestimmen, während Frauen- und Männerpolitik die jeweiligen Instrumente einsetzen um die Benachteiligung zu beseitigen. „Die verwendeten Instrumente können in drei Gruppen eingeteilt werden: analytische Instrumente (geschlechtsdifferenzierende Statistiken, Analysen, Checklisten, Gleichstellungsprüfungen), Bildungsinstrumente wie Schulungen und Gender-Trainings, Konsultationsinstrumente wie Lenkungs- und Steuerungsgruppen, Befragungen, Anhörungen etc.“¹³⁴⁴ Positiv am Gender Mainstreaming Ansatz ist, dass Gleichstellungsarbeit vom (privaten) Problem der Frauen zu einem zentralen Kriterium der Leitung werden soll. Für die Jugendverbände ist es wichtig, dass sie sich als freie Träger der Kinder- und Jugendhilfe, „in ihren Organisation, Trägern, Einrichtungen und Diensten, ihrer Profession, dem Personal (auch dem freiwilligen) und ihren Adressatinnen und Adressaten, den Mädchen und Jungen und ihren Familien mit dieser Strategie auseinandersetzen...“¹³⁴⁵ Walzer nennt in diesem Zusammenhang drei Sphären der politischen Partizipation: politische Partizipation (membership), Teilhabe an materiellen Ressourcen (welfare, needs) und Teilhabe an Ämtern und Positionen (office).¹³⁴⁶ Bei der Frage der politischen Partizipation und der gleichen Verteilung der Ämter haben die Jugendverbände, zumindest was die Satzungen und Formen der Kinder- und Jugendmitbestimmung anbelangt, bereits gute Standards erreicht. Ob Kinder und Jugendliche aus (bildungs-)ärmeren Familien die gleichen Zugangs- und Beteiligungsmöglichkeiten haben, muss kritisch angefragt werden. Untersuchungen zum „neuen Ehrenamt“ zeigen, dass „die Chancen bildungsprivilegierter Gruppen steigen und die bildungsschwacher Gruppen sinken“¹³⁴⁷, da viele Formen des neuen Ehrenamtes an den Kompetenzen ansetzen und hohe Ansprüche an Effizienz und Selbstorganisation stellen, was auf Dauer die Frage der Teilhabemöglichkeiten aufwirft.

Da die kirchlichen Jugendverbände Teil der Gesamtkirche sind, reicht es nicht aus, nur in ihrem eigenen Bereich den Gender Mainstreaming Ansatz umzusetzen. Vielmehr müssen sie, da viele Fragen nur von der Leitung insgesamt behandelt werden können, auch dort entsprechende Bewertungsschritte, Kriterien und Maßnahmen einfordern. Leo Karrer sieht im Aufbruch der Frauen „eine Infragestellung des Selbstbildes der Kirche und deren klerikale Steuerung“, seines Erachtens verbindet sich „das Eintreten der Frauen für selbstbestimmtes Denken, Beraten und Handeln...mit manchen Programmpunkten des erwachenden Laienbewusstseins“, denn sie „treffen sich in vielen Anliegen wie z.B. Gleichberechtigung, Partizipation und Mitverantwortung“.¹³⁴⁸ Die gleichberechtigte Beteiligung von Frauen und Männern in den verschiedenen Arbeitsbereichen der Kirche, in Hauptamt und Ehrenamt und im Bereich von Bildung und Forschung wäre eine Säule der Forderungen. Darüber hinaus ist es aber auch wichtig, mit Hilfe der

¹³⁴⁴ BMFSFJ (Hg): Gender Mainstreaming, S.35 PDF

¹³⁴⁵ BMFSFJ: Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendhilfe, 2002, PDF, S.3

¹³⁴⁶ Walzer, M.: Die Sphären der Gerechtigkeit. Ein Plädoyer für Pluralität und Gleichheit, Frankfurt a.M. 2006, zit. n. BDKJ Augsburg: Prisma 12 / 2006, S. 8

¹³⁴⁷ Vgl. Kampmann-Grunewald, Andreas: Die Förderung freiwilligen Engagements und das Problem der Solidarität, in: Möltgen (Hg), Engagiert um Gotteslohn 2003, S. 113; Ders.: Solidarität oder « Sozialkitt » ?, Diss. Dortmund ; S. 150

¹³⁴⁸ Karrer, Leo : Die Stunde der Laien, Freiburg / Basel / Wien 1999, S.125

Gender-Perspektive die Arbeitsfelder und Rollen, die Sprache und Riten, die Normen, Werte und Motivationen, die verschiedenen Aufgaben und ihre Wertschätzung sowie den Zugang zu Ressourcen und Entscheidungsmöglichkeiten usw. kritisch zu überprüfen. Die Gender-Perspektive kann helfen, eine Sensibilisierung für die unterschiedlichen Erfahrungen und Zugänge von Frauen und Männern zu erreichen, eingefahrene Sichtweisen zu hinterfragen und einengende Rollenbilder aufzubrechen. Die geschlechtsspezifische Arbeit der Jugendverbände selbst hat bereits viele Themen bearbeitet, seien es Mädchen und Schule, Mädchen / Frauen und Arbeitswelt, Vereinbarkeit Familie und Beruf, Verteilung von jugendpolitischen Fördermitteln, Mädchen / Frauen und Gesundheit, Gewalt, gleichberechtigte gesellschaftliche und kirchliche Teilhabe, u.a. Der BDKJ- Hauptausschuss sieht die Gender-Perspektive „als Ergänzung nicht als Ersatz bestehender Konzepte der Mädchen- und Frauenpolitik.“¹³⁴⁹ Seines Erachtens muss „beides ... kombiniert und im Sinne einer Doppelstrategie verstetigt werden.“¹³⁵⁰

Es geht in diesem Zusammenhang nicht nur um gleiche Rechte oder die gleichberechtigte Beteiligung in der Organisation. Vielmehr ist es einerseits notwendig sensibel auf die verschiedenen Zugänge zu achten und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu qualifizieren um diese Genderkompetenzen zu erwerben. Andererseits geht es darum beiden Geschlechtern zu ermöglichen die Werte und Regeln mitzubestimmen und mitzugestalten. Die Gender-Perspektive kann darüber hinaus deutlich machen, dass Frauen und Männer unterschiedliche Qualitäten in ihr Leitungshandeln einbringen, die sich gegenseitig ergänzen und bereichern bzw. in einer guten Zusammenarbeit sehr gute gemeinsame Entscheidungen ermöglichen. Im Projekt „Lustvoll im Amt“ war es ein wichtiges Anliegen, die Mandatsträgerinnen zu ermutigen ihre Fremdheitserfahrungen ernst zu nehmen und nach Zusammenhängen und Ursachen zu fragen. Dahinter stand die Idee, dass sich Systeme nur dann positiv verändern können, wenn die Organisation das Innovationspotential, das in solchen Fragen zu Tage kommt, positiv aufnimmt und für die eigene Veränderung nützt. Frauen werden so im Sprachgebrauch der Organisationsentwicklung zu „Analysatoren“. „Als Analysator kann man diejenigen Personen oder Faktoren bezeichnen, die in der Organisation eine verborgene Wahrheit zum Ausdruck bringen.“¹³⁵¹ Die Erfahrungen der Frauen können so dazu beitragen, die jeweilige Institution weiterzuentwickeln und zu erneuern. Durch die Analyse der Bedingungen gewinnen so nicht nur die betroffenen Frauen neue Einsichten in die strukturellen Bedingungen ihrer Arbeit und die damit verbundenen Zusammenhänge, auch für die jeweiligen Jugendverbände bzw. für die Kirche als Ganzes werden innovative Potentiale freigesetzt. Darüber hinaus gibt es eine Reihe Forderungen, die eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in der Kirche ermöglichen sollen. So forderte die Bundesfrauenkonferenz 2005 die Bischöfe auf, die Herausforderungen anzunehmen und in der Gesellschaft eine Vorbildfunktion für die Chancengleichheit von Frauen einzunehmen sowie in ihren Strukturen Veränderungen herbei zu führen. Als Ziele wurden genannt: „Frauenförderpläne in jeder Diözese zu initiieren“, „Ziel- und Zeitvorgaben zur deutlichen Erhöhung des Anteils von Frauen in Leitungspositionen, sowie in Bereichen in denen sie unterrepräsentiert sind“ (zu machen), „personelle, organisatorische, sowie fortbildende und qualifizierende Maßnahmen (zu treffen), mit welchen die Repräsentanz von ehrenamtlichen als auch hauptberuflichen Frauen aufgebaut wird“, die Beschäftigungsverhältnisse so zu gestalten, dass sie mit unterschiedlichen familiären Verpflichtungen vereinbar sind, „gleiche berufliche Aufstiegs- und Fortbildungsmöglichkeiten für Voll- und Teilzeitbeschäftigte“ sowie die „Gestaltung von Leitungsfunktionen so, dass sie in Teilzeit wahrgenommen werden können.“¹³⁵²

¹³⁴⁹ BDKJ-Hauptausschuss: Beschluss – Gender Mainstreaming - ein neuer Impuls für den BDKJ; 18.-19.9.2002

¹³⁵⁰ Ebd. 18.-19.9. 2002

¹³⁵¹ Schmidt: Dissonanzen im Old-Boys-Club. Frauen in Institutionen, in: Schlangenbrut 47 (1994) Jg.12

¹³⁵² BDKJ-Bundesfrauenkonferenz : Aufruf an die Deutschen Bischöfe, Frauenförderpläne für die Diözesen einzusetzen, 2005

Gender Mainstreaming kann in der Organisation der Kirche wichtige Fragen aufwerfen und neue Perspektiven eröffnen. Die von Walzer¹³⁵³ vorgeschlagenen drei Sphären der Partizipation könnten ein geeignetes Instrument sein um die von Johannes XXIII geforderte Beteiligung der Frauen an allen Bereichen des Lebens und Gemeinwesens (auch der Kirche) zu überprüfen bzw. zu fördern. Ziel muss sein, dass die Gender-Perspektive mit der Zeit „zum Mainstream wird, d.h. als Querschnittsaufgabe jedes Handeln im Verband prägt“¹³⁵⁴

3.2. Hauptamt und Ehrenamt

Da sich im Projekt „Lustvoll im Amt“ die Zusammenarbeit von Ehren- und Hauptamt als einer der Problempunkte herauskristallisierte, wurde dieser Frage im Projekt „Lustvoll im Amt“ viel Zeit gewidmet. Eine Gruppe der Mandatsträgerinnen sowie eine Gruppe von Hauptamtlichen arbeiteten jeweils aus ihrer Sicht am Thema weiter.

In den Arbeitsgruppen wurde deutlich, dass es klarer Aufgaben und Rollenzuweisungen bedarf. Aus Sicht der Ehren- und Hauptamtlichen wurden Arbeitsbedingungen, Selbstverständnis, Anforderungsprofil und Kompetenzen bewertet sowie Kriterien entwickelt, wie die Zusammenarbeit gestaltet werden könnte. Es wurden Mechanismen offengelegt, die Ehrenamtliche an der Wahrnehmung ihrer politischen Verantwortung hindern. Geklärt wurde, wie die Zusammenarbeit gestaltet und Zuarbeit eingefordert werden kann. Je klarer und bewusster die verschiedenen Aufgaben, Zuständigkeiten und Kommunikationsstrukturen sind, desto reibungsloser gelingt die Zusammenarbeit. Von Haupt- und Ehrenamtlichen erfordert ein solches Konstrukt aber die Bereitschaft, die Qualitäten der jeweils anderen zu respektieren und ihnen ihre jeweilige Verantwortung und Zuständigkeiten zu lassen. Einerseits bestätigen die biographischen Interviews den Befund des Projektes „Lustvoll im Amt“, da auch dort vereinzelt von Problemen berichtet wird, die aufgrund von unklaren Zuständigkeiten und mangelnder Bereitschaft seitens der Hauptamtlichen, sich der Leitung eines ehrenamtlichen Vorstandes zur Verfügung zu stellen, herrührten. Andererseits berichten aber auch viele interviewten Mandatsträgerinnen, dass die Zusammenarbeit in der Regel sehr konstruktiv und gut verlaufen ist und sie von den Hauptamtlichen in ihren Aufgaben sehr unterstützt worden sind. Die interviewten Frauen machten deutliche Unterschiede im Leitungsverhalten gegenüber Haupt- und Ehrenamtlichen. Deutlich wurden aber auch verbandsspezifische Chancen und Schwierigkeiten, Kooperationen und Rollenvermischungen sowie gesellschaftlich Ungereimheiten, die sich auf das Thema auswirken. Es ist wichtig die verschiedenen Zugangswege und Qualitäten, Rollen und Aufgaben klar zu unterscheiden und Ansätze zu entwickeln, wie die Zusammenarbeit gut gestaltet werden könnte. Es werden im Folgenden kurz die verschiedenen Zugänge und Qualitäten von Ehren- und Hauptamtlichen und ihre wichtigsten Aufgaben in der Jugendverbandsarbeit zusammengefasst und dargestellt.

3.2.1. Verschiedene Zugänge und Qualitäten von Ehren- und Hauptamtlichen

Qualität wird oft mit den Eigenschaften „Gebrauchstauglichkeit“ und „Erfüllung von Forderungen“ definiert, sowohl wenn von Produkten als auch dann, wenn von Dienstleistungen die Rede ist.¹³⁵⁵ Dieser Qualitätsbegriff greift allerdings im Bereich der Jugendverbandsarbeit zu kurz. Einen umfassenderen Ansatz zum Verständnis von Qualität gibt das Kinder- und Jugendhilfegesetz: „Qualität bei Humandienstleistungen ist grundsätzlich mehrdimensional und enthält als herausragende Dimension die, der

¹³⁵³ Politische Partizipation (membership), Teilhabe an materiellen Ressourcen (welfare, needs), Teilhabe an Ämtern und Positionen (office)

¹³⁵⁴ Heck-Nick, Magdalena: Alles Gute Kommt von oben. Wie kommt Gender in den Mainstream des Jugendverbandes? in: JUNA 9 / 2003

¹³⁵⁵ Juran zit. n. BMFSFJ: QS 21, S. 84

Förderlichkeit für die Entwicklung und Entfaltung der Persönlichkeit von Heranwachsenden (vgl. §1 KJHG) und Erwachsenen.¹³⁵⁶ Es stellt sich in diesem Zusammenhang die Frage, was Haupt- und Ehrenamtliche in ihrer Arbeit zur Entfaltung und Entwicklung der Persönlichkeit beitragen und welche Fähigkeiten und Fertigkeiten hierzu notwendig sind.

Es gibt vor allem im englischsprachigen Raum eine Reihe von Untersuchungen über die Effektivität von Laienarbeit im sozialen, psychologischen und pädagogischen Raum, die in Deutschland nur in sehr geringem Maß zur Kenntnis genommen werden. Es würde den Rahmen der Arbeit sprengen, die unterschiedlichen Forschungsdesigns darzustellen, deshalb beschränke ich mich hier auf die Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse der umfangreichen Untersuchungen und Metaanalysen in Anlehnung an Müller-Kohlenberg¹³⁵⁷. Sie schreibt: „Die Gleichrangigkeit in der personenbezogenen Hilfeleistung zwischen ausgebildeten und unausgebildeten Helfern, wurde jedes Mal bestätigt“¹³⁵⁸ Alle Studien stellen eine tendenziell größere Effektivität von Laien fest (obwohl die Tendenz eine Überlegenheit der beruflich Tätigen herauszuarbeiten klar erkennbar ist). Diese Äquieffektivität wird folgendermaßen erklärt:

Kognitions-bias-Hypothese¹³⁵⁹

Bei den Ausbildungen und Trainingsprogrammen von Laien wird das Schwergewicht auf die Entwicklung der persönlichkeitsbildenden Fähigkeiten gelegt, so dass sie im späteren Kontakt stärker auf die Beziehungen und das Klima achten, was wichtige Voraussetzungen für hilfreiche Kontakte sind. Professionelle werden dagegen eher kognitiv, intellektuell, verbal und logisch organisiert ausgebildet.

Motiv-Divergenz-Hypothese¹³⁶⁰

Während sich bei Hauptamtlichen das Motiv des Engagements für Menschen mit dem Streben nach Prestige, beruflichem Status und Geld verbindet, spielen bei den Ehrenamtlichen die Freude am persönlichen Austausch, die Geselligkeit im Kreis der anderen Ehrenamtlichen, die Möglichkeit ihren Bereich zu gestalten oder die Möglichkeiten von sozialer Anerkennung eine Rolle.

Arationalitäts-Hypothese¹³⁶¹

Müller-Kohlenberg erklärt in Abweichung zum Novizen-Experten-Paradigma von Benner, die Erfolge von Nichtprofessionellen mit der „Bipolarität von Kompetenz und Engagement“ und sieht in Anlehnung an Rogers „die Fähigkeiten Empathie, Echtheit und Wärme als ‚necessary and sufficient‘“ und nimmt an, dass „die Beziehungsgestaltung in helfenden Kontakten grundlegend auch für die Wirkungsentfaltung von Fertigkeiten und Können ist“¹³⁶² und das Angebot einer wohlwollenden Hilfebeziehung, in der ungekonnt interagiert wird weniger nachteilige Auswirkungen hat, als der kunstvolle Aufbau von Expertentum.¹³⁶³

¹³⁵⁶ BMFSFJ: QS 21; S.84

¹³⁵⁷ Müller-Kohlenberg, Hildegard: Laien als Experten, in: Niedersächsische Beiträge zur Sozialpädagogik und Sozialarbeit Bd.12, hrsg. V. Colla-Müller, Herbert / Eberle, Hans-Jürgen / Müller-Kohlenberg, Hildegard / Strang, Heinz; Frankfurt a. M. 1994. Sie stellt S. 21- 32 die Ergebnisse verschiedener Studien und Metastudien dar: Carkhuff, R.R.: Differential Functioning of Lay and Professional Helpers (1968); Karlsruher, A.E. : The Nonprofessional as a Psychotherapeutic Agent (1974); Durlack, J.A.: Coparative Effectiveness of Paraprofessional and Professional Helpers (1979) und Müller-Kohlenberg, H.: Die Kompetenz der Laien im psychosozialen Bereich, in: Möltgen, Thomas (Hg): Engagiert für Gotteslohn?, Kevelaer 2003

¹³⁵⁸ Müller-Kohlenberg: Laien als Experten, S. 20.

¹³⁵⁹ Ebd. S.26

¹³⁶⁰ Ebd. S.27

¹³⁶¹ Ebd. S.28

¹³⁶² Ebd. S.30

¹³⁶³ Vgl. ebd.S.30

Perspektiven-Differenz-Hypothese¹³⁶⁴

Die „Kunden“ halten die menschliche Seite des Helfers / der Helferin und die persönliche Beziehung zu ihm / ihr für besonders wichtig, während Professionelle vor allem die Bearbeitung des Themas / des unbewussten Materials und die angewandten Techniken für ausschlaggebend hielten. „Beziehungen zwischen ehrenamtlich Engagierten und anderen Jugendlichen haben in der Regel den Aspekt der ‚Realbeziehung‘ bzw. eines im Alltagsleben verwurzelten Verhältnisses. Damit sind zahlreiche Einwirkungsmöglichkeiten auf Leben und Erleben der Klienten verbunden, die vor allen Dingen im Bereich von Betreuung, Versorgung und Beistand Möglichkeiten eröffnen, die über den verbalen Austausch... hinausgehen. Es ist nachgewiesen, dass die positive Entwicklung von Hilfsbedürftigen zu einem erheblichen Teil über Imitation und Modelllernen geschieht. Insofern wäre das Augenmerk darauf zu richten, welche Identifikationsmöglichkeiten von den verschiedenen Spezies von Helfern ausgehen. Im Falle von Indigenos-Helfern, also denjenigen die als ‚Eingeborene‘ aus dem gleichen kulturellen, sozialen oder ethnischen Milieu kommen, wird die Möglichkeit eines direkten Identifikationsangebotes besonders hervorgehoben...“¹³⁶⁵

Die von Müller-Kohlenberg dargestellten Studien beziehen sich vor allen auf Bereiche des ehrenamtlichen Engagements im karitativen Bereich. In der Regel handelt es sich um Besuchsdienste, Einzelkontakte und Gruppenarbeit mit psychisch Kranken, alten Menschen oder sozial auffälligen Personen, also um direkte personenbezogene Hilfe. Es stellt sich die Frage inwieweit die Ergebnisse auf ehrenamtliche Frauen in Leitungsfunktionen der Jugendarbeit und ihr Handeln übertragen werden können. Es zeigen sich folgende Unterschiede: In der Regel ist der Personenkreis, mit dem es die ehrenamtlichen Frauen in der Jugendarbeit zu tun haben, weniger problematisch; es finden sich nur vereinzelt Menschen, die psychisch krank, sozial problematisch oder persönlich schwierig sind. Je nach Verband sind ebenfalls Unterschiede feststellbar, da die Zielgruppen von Arbeiterjugendlichen (CAJ) bis zu Gymnasiasten (KSJ, J-GCL), mit jeweils eigener Problematik und eignen Chancen reichen. Außerdem wird auf der Diözesan- und Kreisebene in der Regel mit Multiplikatoren gearbeitet, die selbst wieder vor Ort aktiv sind. Allerdings sind die Strukturen gerade bei kleineren Verbänden sehr durchlässig und auch bei größeren Verbänden arbeiten bei Projekten oder gemeinsamen Aktionen Jugendliche der Ortsebene oder Nichtmitglieder mit oder sind als Teilnehmende vertreten. Im Durchschnitt sind die Zielgruppen aber als weniger problematisch einzuschätzen, als die Klienten mit denen die Studien durchgeführt wurden. Es kann deshalb angenommen werden, dass es Ehrenamtlichen in diesem „einfacheren“ Feld ebenfalls gelingt gute Erfolge zu erzielen, wenn ihnen dies in den Studien sogar in der Arbeit mit psychisch Kranken gelingt.

Im Gegensatz zum Erwachsenenbereich ist in der Jugendarbeit der Alltagsfaktor noch höher einzuschätzen, da sich in der Regel Freundeskreis und Jugendarbeit teilweise bzw. ganz deckt und - wie oben bereits dargestellt wurde - sehr viel Freizeit in das Amt investiert wird. Was die Studien nicht ausreichend klären können ist die Frage nach den Methoden, die zum Erfolg der Laien, führen falls es überhaupt an einer Methode liegt. Ein wichtiger Faktor sind die persönlichen Beziehungen und echte menschliche Begegnungen mit persönlicher Nähe und Wertschätzung. Wie bereits oben erwähnt trugen sie in hohem Maße zur Entwicklung der Frauen bei. Die eigenen guten Erfahrungen weiterzugeben und auch anderen ähnliche Erfahrungen zu ermöglichen ist deshalb eine hohe Motivation. Jugendliche in den Verbänden unterstützen sich gegenseitig im Alltag und ältere Jugendliche werden zu Vorbildern für Werthaltungen, Problemlösungen und Lebensstrategien. Gemeinsame Aktivitäten gehen über das Gespräch und die Bildungs- und Gremienarbeit hinaus zu gemeinsamer Freizeitgestaltung und dem ge-

¹³⁶⁴ Ebd. S.31

¹³⁶⁵ Ebd. S.31

meinsamen Feiern und sich Verwöhnen bis zur Umarmung. Was in der Jugendarbeit als zusätzliche Qualität hinzukommt, ist das bewusste Fördern von Charismen und das Ermutigen zum Engagement. Alle interviewten Frauen sind von anderen Frauen und Männern ermutigt worden, konnten langsam in eine Aufgabe hineinwachsen, ihre Fähigkeiten erweitern und sich weiterentwickeln. Schon die GruppenleiterInnenkurse legen viel Wert auf die eigene Persönlichkeitsentwicklung und nicht nur auf Methoden. Ob die Qualität des Leitungshandelns allein mit Beziehungen zu bewerkstelligen ist, muss hinterfragt werden. Deutlich wird aber, dass das Beziehungsnetz für die Motivation und die Zufriedenheit im Ehrenamt nicht zu unterschätzen ist. Für die Qualität des Leitungshandelns muss der Faktor der außerschulischen Bildung, die in den Verbänden geleistet wird, mit berücksichtigt werden. Junge Frauen und Männer wachsen über Jahre in verschiedene Aufgaben hinein, können sich so langsam von Teilnehmenden, zu Mittuenden und zu Verantwortlichen entwickeln. Fraglich ist allerdings, inwieweit diese Prozesse in einer Gesellschaft, die von Flexibilität auf allen Ebenen des Lebens geprägt ist, auf Dauer noch stattfinden können bzw. genügend Zeit zur Verfügung steht, dass Jugendliche sich entwickeln können.

3.2.2. Aufgaben der ehrenamtlichen MandatsträgerInnen

In der angelsächsischen Fachliteratur wird in der Regel zwischen Führung „Governance“ und „Management“ unterschieden. Im Jugendverband wäre „Governance“ die Aufgabe des ehrenamtlichen Vorstandes, während „Management“ der Geschäftsführung bzw., wenn es keine Geschäftsführung gibt den hauptamtlichen MitarbeiterInnen zukäme. „Governance umfasst die zentrale und umfangreichere Aufgabe, die Mission zu formulieren, langfristige Ziele und Strategien festzulegen, den/die Geschäftsführer/-in auszuwählen und einzustellen, die interne Organisationsstruktur festzulegen, den Auswahlprozess neuer Vorstandsmitglieder zu managen, neue Vorstandsmitglieder einzuführen sowie Qualitätsentwicklungsprozesse zu initiieren, die es dem Vorstand ermöglichen sich weiter zu entwickeln.“¹³⁶⁶ Auch bei kleineren Verbänden, die keine hauptamtlichen MitarbeiterInnen haben, empfiehlt Langnickel die Unterscheidung von Governance und Management, dann müsse der Vorstand beide Rollen ausfüllen (Führung und Ausführung), es sei aber trotzdem sinnvoll sie nicht zu vermischen. Falls ein Vorstand auf hauptamtliche MitarbeiterInnen zurückgreifen kann, sei es wichtig die Fähigkeit der Delegation zu beherrschen. Die Aufgaben, die Hans Langnickel unter dem Begriff der „Governance“ subsumiert, können den vier großen Verantwortungsbereichen von Leitung zugeordnet und wie folgt ausdifferenziert werden:

- Gestaltung der Vision / Mission: Der Vorstand hat erstens die Verantwortung für die Visionen, die Richtung der „Politik“, die Ziele und Prioritäten im Verband sowie für die strategische Planung. Die strategische Verantwortung bedeutet, die Gewährleistung der Zukunftsfähigkeit des Verbandes und in den christlich motivierten (Jugend)-verbänden auch die Rückbindung an die „Quellen“ und Werte des Evangeliums, die kirchliche Tradition und die Gründungsideale und -werte des jeweiligen Verbandes.
- Gestaltung der Kommunikation: Zweitens hat der Vorstand die Aufgabe, die Kommunikation mit den Mitgliedern und den verschiedenen Gremien des Verbandes zu gewährleisten, sowie Formen für die Partizipation und Beteiligung der Mitglieder an Entscheidungen zu praktizieren und weiterzuentwickeln. Der Vorstand ist für die strategische Führungsverantwortung, globale Steuerung und Übersicht verantwortlich. Darüber hinaus liegt auch die Kommunikation mit den MitarbeiterInnen sowie möglichen KooperationspartnerInnen in der Verantwortung des Vorstandes.
- Gestaltung der Inhalte: Der dritte Verantwortungsbereich ist die effektive Gestaltung und Organisation der Aufgaben des Vorstandes, wie z.B. die Planung der strategischen Ziele und Schwer-

¹³⁶⁶ Langnickel, Hans / Gabler, Heinz: Qualität fängt im Vorstand an, in: BMFSFJ (Hg: QS 14, S.28

punkte für die Verbands- und Bildungsarbeit, die Haushaltsverantwortung und Rechenschaftspflicht und die Gestaltung einer guten Vorstands- und Sitzungskultur. Neben einer effektiven Organisation der eigenen Arbeit tragen die ehrenamtlichen Mandatsträgerinnen des Vorstandes die Verantwortung für die Gestaltung einer effektiven Kooperation zwischen Vorstand und Geschäftsführung bzw. den hauptamtlichen MitarbeiterInnen, den gezielten Einsatz der vorhandenen Ressourcen sowie für die Erfolgskontrolle der Geschäftsstelle. Sie sind gemeinsam mit den Personalverantwortlichen der Diözese für die Einstellung der hauptamtlichen MitarbeiterInnen zuständig. Sie bemühen sich um eine klare Schwerpunktsetzung, geeignete Rahmenbedingungen und Kommunikationsstrukturen. Darüber hinaus haben sie eine Fürsorgepflicht für die hauptamtlichen Mitarbeiterinnen.

- Gestaltung der Repräsentation: Der vierte Verantwortungsbereich der Leitungen ist die Vertretung des Verbandes nach innen und außen, durch die Übernahme repräsentativer Aufgaben, der Lobbyarbeit, einer guten Öffentlichkeitsarbeit und der kirchen- und gesellschaftspolitischen Vertretung der verbandlichen Ziele und Inhalte. Besonders wichtig ist es, dass Frauen die Möglichkeit haben sich diesem Bereich langsam anzunähern. Die geschichtlichen Untersuchungen haben gezeigt, dass gerade der Bereich der Repräsentation den Frauen lange Zeit verschlossen war. In der Scheu der interviewten Frauen diesen Bereich zu übernehmen, bzw. im Überlassen an die männlichen Vorstandskollegen zeigt sich m.E. dass die alten Muster noch lange nicht überwunden sind.

Je nach Vorstandsmodell können die verschiedenen Aufgaben per Geschäftsverteilungsplan aufgeteilt werden, so dass jedes Vorstandsmitglied eigene Verantwortungsbereiche übernimmt. Aus den bisher gemachten Überlegungen ist es wichtig einerseits auf eine gute Kommunikation und Absprache im Vorstand zu achten bzw. zu klären, wie weit die Einzelnen für ihren Bereich eine eigene Entscheidungskompetenz haben. Andererseits muss ein besonderes Augenmerk auf die interne Aufgabenverteilung geworfen werden, damit bei gemischt geschlechtlichen Vorständen nicht die klassische Rollenverteilungen (Frauen kümmern sich um die Aufgaben nach innen, während die Männer die Kommunikation und Repräsentation nach außen übernehmen) übernommen werden. Damit eine gute Verteilung der Aufgaben gelingt, ist es sinnvoll z. B. zur Planung der Vorstandsarbeit regelmäßige Klausuren durchzuführen. Auch eine externe Beratung und Moderation der Klausur hat sich in vielen Fällen als sinnvolle Unterstützung erwiesen. Gerade am Anfang einer Vorstandsperiode muss besonders darauf geachtet werden, dass die neu gewählten ehrenamtlichen MandatsträgerInnen die Möglichkeit erhalten, sich für Bereiche, die ihnen bisher unbekannt sind, die notwendigen Kompetenzen anzueignen (vgl. IV. 2.1.4.) bzw. eine entsprechende Unterstützung zu erhalten (vgl. IV. 2.1.4.3. und 2.4).

Aufgaben der geistlichen Begleitung / geistlichen Verbandsleitung

Die geistlichen Verbandsleitungen sind in fast allen Jugendverbänden stimmberechtigtes Mitglied des jeweiligen Vorstandes. In den kleineren Verbänden sind sie ebenfalls ehrenamtlich tätig, in den größeren Verbänden sind sie manchmal mit einem hauptamtlichen Stundenkontingent für ihre Tätigkeit ausgestattet, so dass sie eine Zwischenposition zwischen ehrenamtlichem Vorstand und den Hauptamtlichen der Geschäftsstelle einnehmen. In seltenen Fällen übernehmen sie auch die Aufgabe der Dienststellenleitung. Als Teil des Vorstandes haben sie dieselben Aufgaben wie die ehrenamtlichen MandatsträgerInnen, darüber hinaus haben sie als spezifischen Aufgabenbereich die Verantwortung für die geistliche Verbandsleitung und begleiten und beraten den ehrenamtlichen Vorstand theologisch und spirituell. Gemeinsam mit dem Vorstand haben sie die Verantwortung für den Brückenbau zwischen verbandlichen Themen, der jeweiligen christlichen Ausrichtung und den Werten des Verbandes, der Theologie und der kirchlichen Tradition. Sie tragen bei Planungen und Entscheidungen mit kirchenpoliti-

schem, spirituellen und theologischen Hintergrundwissen zur Qualifizierung von Entscheidungen und zur Unterscheidung der Geister bei. Die geistlichen Verbandsleitungen begleiten so den Verband als Ganzes, die Mitglieder ihres jeweiligen Vorstandes und der diözesanen Gremien und die verbandlichen Inhalte. Sie tragen Verantwortung für die Konzeptionierung, Unterstützung und Vernetzung der geistlichen Begleitung im Verband. Frauen in Funktionen der geistlichen Verbandsleitung können spirituelle Formen und Gottesdienste frauenspezifisch gestalten und so besonders Frauen in Leitungsfunktionen in ihren Charismen unterstützen. Sie können den Mandatsträgerinnen Frauen, die in der Kirchengeschichte in Leitungsfunktionen waren, nahe bringen und ihnen so aus der kirchlichen Tradition Impulse für ihr Leitungshandeln geben. Neben dem gesamten Vorstand sind besonders die geistlichen Verbandsleitungen gefordert auf Charismen der Einzelnen aufmerksam zu machen und deren Wachstum zu unterstützen sowie auf eine gute Dialog- und Versöhnungskultur zu achten.

3.2.3. Aufgaben der Hauptamtlichen

Die Hauptaufgabe der hauptamtlichen MitarbeiterInnen ist das „Management“, d. h. die operativer Umsetzung der strategischen Ziele, die Weiterentwicklung der Pädagogik und der Bildungsarbeit, die Umsetzung der Haushaltsführung und Verwaltung der Geschäftsstelle sowie deren Qualitätsmanagement und Anpassung an neue Anforderungen.

Aufgaben der hauptamtlichen Geschäftsführung:

Bei größeren Verbänden gibt es in der Regel eine hauptamtliche Geschäftsführung, der die Leitung der Diözesangeschäftsstelle obliegt. Hierzu gehören die Planung und Organisation des gesamten Geschäftsbetriebs und der Büroabläufe. Bei einem Teil der Jugendverbände, die zur BDKJ-Diözesangeschäftsstelle gehören, übernimmt die jeweilige BDKJ-Dienststellenleitung die Dienstaufsicht und gemeinsam mit den ehrenamtlichen Personalverantwortlichen der Vorstände der Mitgliedsverbände die Fachaufsicht für die hauptamtlichen Mitarbeiterinnen. Bei den Erwachsenenverbänden ist Fach- und Dienstaufsicht über die Referentinnen und Verwaltungskräfte in der Regel Aufgabe der GeschäftsführerIn. Zu den Aufgaben der hauptamtlichen Geschäftsführung gehören folgende weitere Aufgaben: Die Unterstützung des Vorstandes in seinen Aufgaben, z.B. durch die Vor- und Nachbereitung von Vorstandssitzung, die Umsetzung der dort gefassten Beschlüsse, die Information und Unterstützung der Vorsitzenden und das Erstellen des jährlichen Tätigkeitsberichtes. In Absprache mit dem Vorstand auch das Entwickeln von verbandlichen Perspektiven, die Unterstützung des Vorstandes bei der Imagepflege und die Vertretung der Interessen inner- und außerverbandlich. Die Planung, Vorbereitung und Organisation der verbandlichen Gremien auf Diözesanebene sowie die Umsetzung der Beschlüsse der verbandlichen Gremien in der Geschäftsstelle und im Verband. Die Jahresplanung der Verbands- und Bildungsarbeit in Absprache mit dem Vorstand, den hauptamtlichen BildungsreferentInnen und der Verwaltung der Geschäftsstelle. Die Übernahme der operativen Aufgaben der Geschäftsführung wie z.B. die Erstellung des Haushaltsplans, der Jahresabrechnung, die Beschaffung von Zuschüssen und die Abwicklung der Bankgeschäfte. Die Beratung von Untergliederungen des Verbandes auf Orts- und Bezirksebene bezüglich finanzieller, satzungsmäßiger und vereinsrechtlicher Fragen. Die GeschäftsführerIn bzw. die hauptamtlichen Mitarbeiterinnen organisieren im Rahmen der strategischen Zielsetzung die Alltagsgeschäfte des Verbandes. Als Faustregel gilt, wo der Vorstand zu sprechen aufhört, hat die GeschäftsführerIn einen eigenen Entscheidungs- und Gestaltungsspielraum.

Aufgaben der hauptamtlichen BildungsreferentInnen:

Hauptamtliche Mitarbeiterinnen qualifizieren durch ihre jeweilige fachliche Ausbildung die Arbeit des Verbandes in den verschiedenen Bereichen. Sie beraten den ehrenamtlichen Vorstand in fachlichen Fragen und tragen so zu einer kompetenten Entscheidungsfindung bei. Durch die Festlegung entspre-

chender fachlicher Schwerpunkte haben die hauptamtlichen Mitarbeiterinnen die Möglichkeit ihr „Fachgebiet“ im Rahmen der vorgegebenen strategischen Ziele konzeptionell zu gestalten. Die strategischen Ziele des Vorstandes werden auf diese Weise von den hauptamtlichen Mitarbeiterinnen durch operative Ziele ergänzt und durch die fachliche Kompetenz der Hauptamtlichen qualifiziert. Die hauptamtlichen BildungsreferentInnen qualifizieren die Ehrenamtlichen des Verbandes auf der Orts- und Bezirks- / Kreisebene des Verbandes für ihre Aufgabe und beraten und leiten Arbeitskreise auf Diözesanebene. Durch ihre in die Arbeit eingebrachte Fachkompetenz wird die Bildungsarbeit des Verbandes qualifiziert. Die wichtigste Pflicht gegenüber dem Vorstand besteht in der Berichtspflicht, die so gestaltet werden muss, dass die Entscheidungsmacht des ehrenamtlichen Vorstandes gesichert ist. Hauptamtliche müssen zu einem emanzipatorischen Arbeitsstil bereit sein, der Ehrenamtlichen ermöglicht, ihr Mandat auszufüllen und zu gestalten, denn Ehrenamt soll Spaß machen und nicht überfordern. Hauptamtlichen müssen einen Rollenwandel vollziehen. Sie sind UnterstützerInnen der Ehrenamtlichen, nicht Vorgesetzte. Wichtig ist ein Arbeiten nach dem Subsidiaritätsprinzip

3.2.4. Hilfen zur Zusammenarbeit von Ehren- und Hauptamtlichen

Da in der verbandlichen Jugendarbeit in der Regel Haupt- und Ehrenamtliche sehr eng zusammenarbeiten, bzw. die ehrenamtlichen Leitungen die Personalverantwortung haben und damit auch den sinnvollen und effektiven Einsatz der Hauptamtlichen im Blick haben müssen, war es wichtig die unterschiedlichen Aufgaben von Ehren- und Hauptamtlichen zu klären. Durch eine deutlicher Transparenz und Abgrenzung der Aufgaben sowie der Klärung der jeweiligen Zuständigkeiten sollten ehrenamtliche Leitungen in ihrer Verantwortung gestärkt und unterstützt werden. Darüber hinaus wurde die Notwendigkeit der Einarbeitung und Schulung neuer MandatsträgerInnen sowie deren kontinuierlichen Begleitung, wenn sie in ihrem Verband die Personalverantwortung wahrnehmen, erkannt und nach geeigneten Schritten gesucht, die es den Mandatsträgerinnen ermöglichen ihrer Aufgabe gerecht zu werden. Um darüber hinaus ehrenamtlichen Leitungen Hilfsmittel für eine zielorientierte Führung an die Hand zu geben und Chancen der Zusammenarbeit deutlich zu machen, wurden in der Weiterarbeit am Projekt „Lustvoll im Amt“ in den verschiedenen Gremien des BDKJ gemeinsam von Ehren- und Hauptamtlichen Kriterien für einen Fachaufsichtsfaden erarbeitet. Der Fachaufsichtsfaden sollte zum einen Ehrenamtliche bei der Wahrnehmung und Ausführung der Fachaufsicht unterstützen und Eckpunkte für die Einarbeitung, thematische und inhaltliche Schwerpunktsetzung, Arbeitsorganisation, Unterstützung und Begleitung, Gestaltung der Arbeitsabläufe, Arbeitszeitverwendung, Arbeitsberichte, Arbeitszeugnisse sowie für Fort- und Weiterbildung enthalten und so eine Grundlage für die Zusammenarbeit darstellen. Zum anderen sollte er Hauptamtlichen eine Orientierung und Absicherung geben und klare Rahmenbedingungen für die Zusammenarbeit schaffen. Als weiteres Instrument wurden Reflexions- und Bewertungsbögen entwickelt. Sie ermöglichen die Benennung von Kriterien für gute Teamarbeit, sichern die Mitbestimmung der Mandatsträgerinnen und machen so Reflexion, Ergebnissicherung und Bewertung möglich. Darüber hinaus wurde eine klare Abgrenzung von Dienst- und Fachaufsicht vorgenommen. Für Stellenbeschreibungen und Einstellungsgespräche wurde ein Kriterienkatalog entwickelt, der besonders auf die Bereitschaft zu subsidiärer und emanzipatorischer Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen achtet. Darüber hinaus sollte bei Hauptamtlichen deutlich gemacht werden, dass es ihre Aufgabe ist mit ehrenamtlichen Leitungen zusammenzuarbeiten und ihnen bei Bedarf zu zurarbeiten. Wichtig ist es in diesem Zusammenhang, dass sowohl Haupt- wie Ehrenamtlichen die Qualitäten der anderen bewusst sind, denn nur so können sie diese gezielt fördern und in die Arbeit einbeziehen.

Da viele Hauptamtliche, die in den Jugendverbänden des BDKJ - Diözesanverbandes Augsburg arbeiten, selbst aus der Jugendverbandsarbeit kommen, gibt es in der Regel eine hohe Motivation und Identifikation mit der Arbeit und die Bereitschaft ehrenamtliches Engagement zu fördern. Damit die guten Motivationen bei Ehren- und Hauptamtlichen nicht ins Leere laufen, ist es notwendig, eine gute Kommunikationskultur zu entwickeln und in regelmäßigen Klausuren die Arbeit zu planen, neue Projekte zu initiieren, Zuständigkeiten festzulegen und die getane Arbeit zu reflektieren und weiterzuentwickeln. Je klarer Absprachen und Zuständigkeiten sind, desto weniger Reibungsverluste gibt es. Ehrenamtliche müssen hierbei akzeptieren, dass Hauptamtliche ihre Fachkompetenzen einbringen, auf ihre Arbeitszeit achten und ihre Freizeit vielleicht anderswo verbringen wollen. Hauptamtliche können Qualitäten, die Ehrenamtliche einbringen, wertschätzen, wie z.B. die hohe Bereitschaft und Motivation zum Engagement, eine große Nähe zur Zielgruppe des jeweiligen Verbandes und den jeweiligen Problemstellungen, sowie die im Lauf der ehrenamtlichen Tätigkeit erworbenen praxisnahen Kompetenzen. Werden diese unterschiedlichen Qualitäten wahrgenommen, können sie für die gemeinsame Arbeit besser genutzt werden.

Gerade bei sehr jungen Vorständen wird das Thema Hauptamt - Ehrenamt nie ganz befriedigend gelöst werden können, da einerseits die Ehrenamtlichen durch die Unterstützung von Hauptamtlichen in der verbandlichen Arbeit groß geworden und in unterschiedliche Aufgaben hineingewachsen sind, andererseits als Leitung die Gesamtverantwortung übernehmen. Die Übernahme eines Leitungsamtes erfordert von beiden Seiten ein Rollenwechsel sowie die Bereitschaft der Hauptamtlichen in die „zweite Reihe“ zurückzutreten und den gewählten Leitungen die politische Leitungsverantwortung zu überlassen. In der Zusammenarbeit gewachsene Freundschaften, Unsicherheiten der ehrenamtlichen Leitungen, sowie die Weigerung der Hauptamtlichen sich auf einen ehrenamtlichen Vorstand einzulassen, werden immer wieder zu Reibereien führen. Für ehrenamtliche MandatsträgerInnen ist es wichtig ihre Leitungsverantwortung auch wahrzunehmen, sich gut in ihre Aufgabe der Personalverantwortung einzuarbeiten um so Hauptamtlichen die Rahmenbedingungen geben zu können, die für eine gute Arbeit erforderlich sind. Von beiden Seiten erfordert dieses komplizierte Konstrukt die Bereitschaft die Zusammenarbeit konstruktiv zu gestalten und kontinuierlich weiter zu entwickeln.

3.3. Selbstverantwortung und Selbstorganisation

Selbstverantwortung und Selbstorganisation sind wichtige Verbandsprinzipien, die hoch gehalten werden. Einerseits ermöglichen sie Jugendlichen und den jeweiligen Leitungen einen hohen Gestaltungsspielraum, andererseits stellen sie aber auch hohe Ansprüche an Selbststeuerungskompetenz und Verantwortungsbewusstsein. Neben diesen persönlichen Komponenten treten immer wieder Entwicklungs- und Veränderungsprozesse im Gesamtsystem Verband bzw. den Teilsystemen und Gruppen auf, die bewusst oder unbewusst gesteuert werden. Selbstorganisation fördert das Bewusstsein, das „Sozialgebilde“ Verband selbst steuern und gestalten zu können und kann so Ausdruck „kollektiver Identität“ werden. Assmann sieht „kollektive Identität“ als „ausschließlich symbolische Ausformung“. Er schreibt: „Den ‚Sozialkörper‘ gibt es nicht im Sinne greifbarer Wirklichkeit. Er ist eine Metapher, eine imaginäre Größe, ein soziales Konstrukt... Unter einer kollektiven Wir-Identität verstehen wir das Bild, das eine Gruppe von sich aufbaut und mit dem sich deren Mitglieder identifizieren. Kollektive Identität ist eine Frage der Identifikation seitens der beteiligten Individuen. Es gibt sie nicht ‚an sich‘, sondern nur in dem Maße, wie sich bestimmte Individuen zu ihr bekennen. Sie ist so stark oder so schwach, wie sie im Bewusstsein der Gruppenmitglieder lebendig ist und deren Denken und Handeln zu motivieren ver-

mag.¹³⁶⁷ Eine Steigerung der Zugehörigkeit geschieht laut Assmann durch Reflexivwerden. Im gemeinsamen Reflexivwerden entsteht ein Wir-Gefühl, ein Solidaritäts- und Zusammengehörigkeitsgefühl sowie handlungsleitende Impulse, durch die kollektive Identität produziert wird.¹³⁶⁸ Darüber hinaus geben gemeinsame Leitziele¹³⁶⁹ Orientierung, erhöhen das Profil, schaffen Identität und Verbindung, sie zeigen aber auch die Grenzen des Wirkens auf. Die Leitziele müssen immer wieder in Handlungsziele umgesetzt werden, damit sie konkret werden.

3.3.1. Selbstorganisation des Verbandes:

Der BDKJ und seine Mitgliedsverbände sind als „freie Träger der Jugendhilfe“¹³⁷⁰ anerkannt und als solche in der Zielsetzung und Durchführung ihrer Aufgaben sowie in der Gestaltung ihrer Organisationsstruktur selbstständig.¹³⁷¹ Sie nehmen als freie Träger der Jugendhilfe Aufgaben der Jugendhilfe selbstständig und subsidiär wahr und arbeiten teilweise mit der öffentlichen Jugendhilfe und anderen Trägern der Jugendhilfe (wie z.B. der kirchlichen Jugendarbeit, den Wohlfahrtsverbänden u.a.) zusammen. Da sie in der Regel nach deutschem Verbands- bzw. Vereinsrecht organisiert sind, haben sie eine Organisationsrahmen, der zwar im Inneren selbstständig ausgestaltet werden kann, sie aber von Gruppen unterscheidet, die sich ganz frei (z.B. als Selbsthilfe- oder Projektgruppen) zusammenfinden. Durch die Freiräume in Zielsetzung, Durchführung der Aufgaben und Organisationsstruktur treffen eine Reihe von Merkmalen freier Gruppen für die Jugendverbände ebenfalls zu, wie z.B. Selbstgestaltung des Handelns, Solidarität, Kooperationsbereitschaft..., dagegen sind andere Bereiche, die bei freien Gruppen¹³⁷² erst ausgehandelt werden müssen, klarer geregelt, so z.B. die Frage der Leitung, Repräsentation und Rechenschaftspflicht und die Formen der Beteiligung der Mitglieder. Wie diese Eckpunkte allerdings in ihrer Umsetzung im Verband ausgestaltet werden, bedarf immer wieder neuer Aushandlungsprozesse. Die „demokratische Kultur“ des Verbandes ist so kontinuierliche Aufgabe der Selbstorganisation. Diana Sartori sieht im „Etwas-in-Ordnung-bringen“ den Versuch eine „Sinnordnung“ herzustellen.¹³⁷³ Sie sieht in der Ordnung „die Idee der gemeinsamen Gegenwart einer Vielheit, einer Pluralität von Elementen, die nicht in chaotischer oder zufälliger Beziehung zueinander stehen, sondern in einer Anordnung, die eine gewisse Einheitlichkeit zum Ausdruck bringt.“¹³⁷⁴ Die Beobachtungen der Systemtheorie gehen ebenfalls davon aus, dass Systeme immer eine Ordnung¹³⁷⁵ anstreben. Wird diese nicht bewusst gestaltet, verläuft der Prozess zufällig / chaotisch und ungesteuert. Den jeweiligen Leitungen kommt in diesem Zusammenhang eine wichtige Bedeutung zu. Sie können durch die Ausübung der eigenen Rolle den Prozess der „gemeinsamen Sinnordnungsbildung“ fördern bzw. behindern, je nach dem wie es ihnen gelingt, das „Gleichgewicht“ zwischen den Bedürfnissen der Mitglieder sich zu integrieren bzw. zu differenzieren herzustellen oder die Mitglieder durch entsprechende Methoden zu beteiligen oder nicht. Erschwert wird dieser gemeinsame Prozess durch die in der Jugendarbeit normale Fluktuation. So können

¹³⁶⁷ Assmann, J.: Das kulturelle Gedächtnis, S. 132

¹³⁶⁸ vgl. Assmann, J.: Das kulturelle Gedächtnis, S. 134

¹³⁶⁹ BMFSFJ: QS 21, S. 51

¹³⁷⁰ SGB II § 75

¹³⁷¹ SGB II § 4

¹³⁷² So hat z.B. die Untersuchung von Schattenhofer, der 13 verschiedenen Selbsthilfe- und Projektgruppen untersucht hat ergeben, dass gerade die Themen Selbststeuerung, Leitung, Macht in den Gruppen sehr schwierig sind, da sich viele aus einem basisdemokratischen Impuls heraus zusammengeschlossen haben und strukturierende Formen am Anfang eher ablehnten. (vgl. Schattenhofer : Selbstorganisation und Gruppe, 1992, S.16 – 24, sowie 152 -159

¹³⁷³ Sartori: Autorität stiften, Ordnung gestalten, in: Diotima u.a. : Die Welt zur Welt bringen, S. 120f

¹³⁷⁴ Sartori: Autorität stiften, Ordnung gestalten, in: Diotima u.a.: Die Welt zur Welt bringen, S. 121

¹³⁷⁵ Vgl. Luhmann, Niklas: Sinn als Grundbegriff der Soziologie, in: Habermas / Luhmann: Theorie der Gesellschaft und Sozialtechnologie – Was leistet Systemforschung? Frankfurt a.M. 1971, S.29; Ders.: Zweckbegriff und Systemrationalität, Frankfurt a.M. 1991, S.116; Watzlawik / Beavin / Jackson : menschliche Kommunikation, Bern / Stuttgart / Wien 1985, S. 57, 116 ; Watzlawik : Wie wirklich ist die Wirklichkeit, München 1978, S.99 ; Miller, Tilly : Systemtheorie in der sozialen Arbeit, Stuttgart 1999, S. 42ff, 118

Jugendverbände in der Regel nie über einen längeren Zeitraum auf MitarbeiterInnen und Mitglieder zurückgreifen, da immer wieder neue Personen dazukommen und „bewährte“ Kräfte sich verabschieden. So findet ein ständiger Prozess der Erneuerung und Veränderung statt, der es notwendig macht - trotz klarer Grobstrukturen und Rahmenbedingungen - die verschiedenen Prozesse, die im Gesamtverband oder den Gruppen ablaufen, immer wieder neu auszuhandeln und zu gestalten.

„Es gibt halt so bestimmte Prinzipien, die ich da so hab', die würde ich auch gern sehen, dass die (Arbeit) irgendwie dem so gerecht wird. Aber ich versuche schon einfach viel im Kontakt zu sein mit den Leuten und in Kommunikation zu sein und zu erklären...“ U: Was hast du da für Prinzipien? „Also Prinzipien, die z.B. auf die Finanzverwaltung hingehen, also wie man Finanzen verwaltet, oder Prinzipien... ja bei (Verband internationale Ebene) ist es einfach schon so, dass es ständig drum geht, dass die Bewegungen sich erst mal gescheit organisieren oder so... und da halte ich... irgendwie halt so die Demokratie aufrecht, dass es nicht sein kann, dass ein Seelsorger, den Vorstand bestimmt oder so, es muss darum gehen, dass die Ebene die Leute wählt und solche Geschichten.“¹³⁷⁶

Verbandlichen Prinzipien wie Demokratie und die Beteiligung an Entscheidungsprozessen erfordern sowohl von den Mitgliedern wie von der jeweiligen Leitung eine ständiges Einüben und die kontinuierliche Reflexion und Neuausrichtung der Arbeit. Für Sozialarbeitssysteme, die auf Selbstorganisation angelegt sind, sieht Tilly Miller folgende notwendigen Definitionen und Entscheidungen¹³⁷⁷ anstehen, die wie folgt auf Jugendverbände übertragen werden könnten:

- Welche Unterstützungsleistungen und Entwicklungsmöglichkeiten werden von uns angeboten?
- Mit welchen fachlichen und ethischen Ansprüchen werden sie verbunden, welche „Qualität“ wird damit eingelöst?
- Wie organisieren wir uns als Organisation, als Gemeinschaft, wie unsere Arbeit und Aufgaben?
- Mit welchen anderen „Systemen“ vernetzen wir uns?
- Welche Informationen und Inhalte verarbeiten wir und auf welche Art und Weise geschieht dies?

Im Idealfall dient Selbstorganisation den Mitgliedern und ihren Gestaltungsideen. Die Mitglieder gestalten und finden so einen Ort um ihre Anliegen und Ideen in die Tat umzusetzen. Selbstorganisation nach innen bewirkt, wie Satori in Anlehnung an Teresa von Avila darstellt, das „Finden eines Ortes für das eigene Wort, für die Wahrheit darüber, was man ist...“ also „den Ort zu gründen wo diese Erfahrung praktiziert und vermittelt werden kann.“¹³⁷⁸ Nach außen dient sie der Interessensvertretung, Jugendverbände werden so zu einem Gegenüber bzw. Partner für andere gesellschaftliche Systeme. Damit diese beiden Stoßrichtungen zum tragen kommen können, ist die persönliche Entwicklung der Einzelnen, aber auch die Weiterentwicklung der gemeinsamen Arbeit und der gemeinsamen Interessen eine wichtige Voraussetzung. Leitungen haben die Verantwortung die hierfür notwendigen Prozesse immer wieder anzustoßen und weiterzuentwickeln.

3.3.2. Selbstorganisation der Vorstandsarbeit:

In den verschiedenen gemischtgeschlechtlich arbeitenden Mitgliedsverbänden des BDKJ Diözesanverbandes Augsburg gibt es laut Satzung entweder ein paritätisches Vorstandsmodell, das die gleiche Anzahl von weiblichen und männlichen Vorsitzenden vorsieht, wobei der Priester (sofern vorhanden) einen der männlichen Vorsitzendenposten einnimmt (KLJB, KJG, CAJ, KSJ), oder eine „katholische“ Parität bestehend aus einer Vorsitzenden, einem Vorsitzenden und dem Priester (DPSG, J-GCL). In der Regel sind alle Vorsitzenden gleichberechtigt und arbeiten mit einem Geschäftsverteilungsplan, der im Vorstand ausgehandelt wird. Da die Personen im jeweiligen Vorstand gewählt werden, gewährleistet die

¹³⁷⁶ 74W8896KLO9497KLD9903KB0305KWB04CH480-597

¹³⁷⁷ Miller : Systemtheorie in der sozialen Arbeit, Stuttgart 1999, S. 88f

¹³⁷⁸ Sartori, Diana: Warum Teresa, in: Diotima u.a.: Die Welt zur Welt bringen, S.94

Zusammensetzung nicht automatisch eine gute Zusammenarbeit. Durch die gleichberechtigte Teamstruktur besteht die Gefahr, dass in der praktischen Vorstandsarbeit Zuständigkeiten nicht ordentlich geklärt werden, Verantwortung verschoben wird, informelle Hierarchien entstehen und unbewusst „alte Rollenmuster“ von Frauen und Männern zum Tragen kommen. Um diesen Gefahren zu entgehen ist ein hohes Maß an eigener und gemeinsamer Reflexion notwendig. Dennoch bleibt es eine ständige Herausforderung sich für die eigene Vorstandsarbeit eine Struktur zu geben. In diesem Zusammenhang unterscheidet Richard Chait „sechs Dimensionen effektiver Vorstandsarbeit“¹³⁷⁹, die im Folgenden dargestellt werden:

- Die Kontext-Dimension: Für effektive Vorstände sind die Werte und Glaubenssätze der Organisation die Klammer für die gesamte Arbeit.
- Die Erziehungs- und Entwicklungsdimension: Alle Vorstandsmitglieder sind gut über die Organisation mit ihren Strukturen und Aufgaben, über ihre eigene Rolle im Vorstand, die Aufgaben ihres eigenen Verantwortungsbereichs und über die verschiedenen Anforderungen an die Leitung insgesamt informiert.
- Die zwischenmenschliche Dimension: Im Vorstand ist auch Platz für Persönliches, für die eigene Weiterentwicklung. Das Gefühl der Zusammengehörigkeit wird gestärkt und gepflegt
- Die analytische Dimension: Die Komplexität von Themen wird gründlich bearbeitet, es werden nicht einfache und schnelle Lösungen gesucht. Der Vorstand kann Widersprüche, Gegensätze und Paradoxien gut ausbalancieren.
- Die politische Dimension: Der Vorstand pflegt gut Beziehungen zu den Mitgliedern, den Zielgruppen / Kunden sowie den verschiedenen „Stakeholdergruppen“¹³⁸⁰ (Hauptamtliche MitarbeiterInnen, KooperationspartnerInnen, Kirche, Politik, Sponsoren, Öffentlichkeit, Presse und Medien...), ist hellhörig für Fragen, Probleme und Anliegen und entwickelt Inhalte für die politische Interessensvertretung
- Die strategische Dimension: Der Vorstand entwickelt strategische Perspektiven für die Zukunft der Organisation.

Chait macht deutlich, dass Untersuchungen gezeigt haben, dass Vorstände bei denen alle Prinzipien erfüllt waren, wesentlich bessere Arbeit geleistet haben, als andere, die nur Teilaspekte abdeckten.

Besonders am Beginn der gemeinsamen Amtszeit ist es wichtig, sich besser kennenzulernen, sich über die Art wie gearbeitet werden soll auszutauschen und gemeinsame Verfahren festzulegen, die Teamarbeit bei den Vorstandssitzungen zu strukturieren und die anstehenden Aufgaben sowie die damit verbundenen Kompetenzen zu verteilen.

„Also wir haben zum einen natürlich die Vertretungsaufgaben verteilt... Wir haben die (mittlere Ebenen des Verbandes) verteilt gehabt. Also es war klar wer für welche (mittlere Ebene des Verbandes) zuständig ist. Wir haben die Rechtsträger verteilt gehabt... was Diözesan- und Bildungswerk anging... Und inhaltlich haben wir dann ...haben wir entweder wenn Projektarbeit anstand verteilt... innerhalb des Projekts, wer für welchen Bereich verantwortlich ist. Dann haben wir die Teams und Arbeitskreise verteilt gehabt, wer wo Vertretung macht... und wer für was in welchem Bereich dann da verantwortlich oder zuständig ist... Und wir haben dann wenn inhaltlich irgendwie was anstand, haben wir das dann auch noch mal aufgeteilt, also ich hatte dann immer Kirche oder so Kirchenpolitik und... dem (Name Mann) war die (mittlere Ebene des Verbandes) immer ganz wichtig, er hat sich ums (mittlere Ebene des Verbandes)-konzept gekümmert, und (Name anderer Mann) hat die Werbemittel also diese ganze Außenarbeit und so gemacht, Öffentlichkeitsarbeit und so. So haben wir das dann aufgeteilt. Und die Referenten haben sich... also da wurden dann auch noch mal Bereiche genau zugewiesen.“ U: Habt ihr selber das so entwickelt diese Verteilung oder gab's die vorher schon? „Nee wir habe das jedes Mal entwickelt...

¹³⁷⁹ BMFSFJ: QS 14, S.61zit. Hudson, M.: Managing without Profit. The Art of Managing Third-sector Organisations, London 1995, S.51; vgl. Chait, R., u.a.: The effective Board of Trustees. American Council on Education (USA) 1993

¹³⁸⁰ Ebd. S.18

also wir haben halt... sind halt einmal auf Klausur gefahren im Jahr, ein ganzes Wochenende zweimal. Auf jeden Fall haben wir jedes Mal auf der Klausur die Zielplanung gemacht fürs nächste Jahr, und eine Reflexion halt und so. Und das hat mehr oder weniger gut geklappt, also die Aufteilung hat eigentlich immer ganz gut geklappt, muss ich sagen...“ U: Also auch dadurch, dass ihr euch gut ergänzt habt, oder? „Ja. Ich glaube das...also das war wirklich ideal vom Team her muss ich schon sagen. Ja, ja also, weil wir...wahrscheinlich weil wir so unterschiedlich waren.“¹³⁸¹

Besonders die Entwicklungs- und zwischenmenschlichen Aspekte haben sich im Projekt „Lustvoll im Amt“ als wichtige Faktoren für die Anfangsphase der jeweiligen Vorstandsarbeit erwiesen, da so eine Vertrauensgrundlage wächst, auf die später in Entscheidungs- oder Konfliktsituationen zurückgegriffen werden kann. Auch in den biographischen Interviews wird der Gestaltung der Beziehungen im Vorstand und der informellen Ebene der Vorstandsarbeit eine wichtige Bedeutung zugemessen.

„... so einfliegen zur Sitzung neben der Sitzung schnell essen und danach wieder verschwinden, weil man... möglichst heimkommen will. Das finde ich nicht gut. So lief es die letzten Jahre und da kann kein Vertrauensverhältnis entstehen... Die typisch weibliche Einstellung?...Und uns ist eigentlich schon wichtig, gerade weil dieser Konflikt in der letzten (Vorstand höhere Ebene) so heftig war, wo's auch wirklich so um persönliche Differenzen unter den Personen ging, war es uns eigentlich schon wichtig, dass wir halt Zeit haben... um Privates auszutauschen... dass wir dann zum Beispiel mit den Referenten mittags zum Essen gegangen sind... und nicht, wir wollen halt auch neben der Sitzung ein bisschen mit euch reden. Und... wir das eigentlich auch so... einrichten wollen, wenn halt neue Leute dazukommen, dass da immer noch gut Spielraum ist. Wir haben auch gesagt, dass es mal gut wäre mit dem neuen Referenten auch mal eine Klausur zu machen um... das hat es zum Beispiel auch noch nie gegeben, mal Zielsetzungen zu haben, und auch mal einen privaten Rahmen um... sich noch mal besser kennen zu lernen... weil das zusammenschweißt... und ich glaube, dass es nicht immer bloß Sympathie ist, sondern auch einfach... sich Zeit nehmen, dem anderen mal zu zuhören und ihn kennen zu lernen. Dann kann man auch arbeiten, also ob ich jetzt die Person dann richtig mag oder nicht, dann kann ich aber trotzdem mit ihr zusammen ein gutes Arbeitsverhältnis haben.“¹³⁸²

Wichtig ist auch der gegenseitige wertschätzenden Umgang in der gemeinsamen Arbeit und die Bereitschaft die jeweils übernommen Aufgaben zu respektieren.

„ (Anm: Jemand spricht ihn auf einen Arbeitsbereich von ihr an) Der sagt, es tut mir leid, ich kann's nicht beantworten, das macht meine Kollegin. Also .. das empfinde ich dann als sehr wohltuend diese Solidarität und die kenne ich auch nur aus dem Ehrenamt vom (Name Mann) her, der da auch jetzt kein Problem hatte, bei meinen Bereichen zu sagen, das ist (eigener Name) Bereich...Kann natürlich anders auch laufen, je nachdem was halt für... Ich habe jetzt noch nie so eine schlecht Erfahrung gemacht mit so'm. Ich habe echt immer Glück mit meinen männlichen Kollegen, aber...“¹³⁸³

In den biographischen Interviews wird deutlich, dass die einzelnen Frauen zwar eigene strategische Ziele haben und teilweise auch in Vorstandsklausuren dieser Dimension ein Platz eingeräumt wird, doch eine langfristige Zielsetzung, die vielleicht auch eine strukturelle und inhaltliche Neuorientierung notwendig machen würde, findet nur in Ausnahmefällen auf der Diözesanebene statt. Manchmal sind die Leitungen der Diözesanverbände in größere Zukunftsprozesse des Gesamtverbandes eingebunden, der auf Initiative der Bundes- oder Landesebene des jeweiligen Verbandes angeregt wurde. In den Interviews äußern einige Frauen auch ihr Bedauern, dass sie im „laufenden Betrieb“ nur wenig Zeit für grundsätzliche Überlegungen hatten. Doch neben einer klaren gemeinsamen Strategie ist es bei gleichberechtigten Vorständen genauso wichtig, dass alle für die übernommenen Aufgaben eigene Entscheidungskompetenzen haben, so dass sie flexibel auf unverhoffte Situationen vor Ort reagieren können. Denn was bereits Von Moltke für den militärischen Bereich sagte, gilt auch für die vielen verschiedenen Situationen, die sich in der Jugendarbeit ereignen: „Ganz gleich welche Pläne man aufstellt, es wird immer ‚Friktionen‘ geben, eine Verkettung unvorhergesehener Ereignisse, die eine Strategie aus der

¹³⁸¹ 76W9200KF9498KD0104KDAST05M224-284

¹³⁸² 77W9597K9800KD0104KBG05M184-599

¹³⁸³ 70W7989KO9193KDA9399KDD0007KLJ05C748-930

Bahn werfen.“ Von Moltke formulierte es einmal so: „Kein Plan überlebt die erste Feindberührung.“¹³⁸⁴ Es ist deshalb wichtig flexibel handeln zu können, um auf Veränderungen rasch und effektiv zu reagieren. Dies bedeutet, dass das gegenseitige Vertrauen in die anderen VorstandskollegInnen und auch Fehlerfreundlichkeit sehr wichtig sind.¹³⁸⁵

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass bei fast allen interviewten Frauen die unterschiedlichen von Chait vorgeschlagenen Dimensionen der Vorstandsarbeit zum Tragen kamen. Wichtig war ihnen die Ausrichtung auf ein gemeinsames Ziel sowie das Vertrauen in die Verantwortlichen auf den unteren Ebenen des jeweiligen Verbandes sowie die Schwerpunktsetzung in der Ausbildung der GruppenleiterInnen. Für sich selbst sahen sie die Übernahme von Verantwortung, integriertes Denken, Flexibilität und kreative Antworten auf Herausforderungen und Probleme als wichtige Werte ihrer Vorstandstätigkeit an. Alle bemühten sich ihre Zusammenarbeit kontinuierlich zu verbessern, sahen sie aber im Rückblick als weiter verbesserungsfähig an.

Die Interviews haben gezeigt, dass Frauen häufig in ihrer Vorstandsarbeit ein Teammodell bevorzugen. Diese Vorstandslösungen sind in der Regel mit Ressortverteilungen in der Arbeit verbunden, die sich auch ändern können. Wird die Selbstorganisation der Vorstände ernst genommen, wäre eine größere Flexibilität der Registergerichte wünschenswert. Denn erforderliche Änderungen wie z.B. ein Wechsel der Aufgabenverteilung im Team bzw. der damit verbundenen Vertretungsrechte müssen ins dort geführte Vereinsregister eingetragen werden. Dies ist mit erheblichem finanziellem und zeitlichem Aufwand verbunden. Darüber hinaus wäre eine höhere Flexibilität in der Wahl der eigenen Arbeitsform wünschenswert. Um dies zu gewährleisten müsste es möglich sein, verschiedene Satzungsmodelle (mit unterschiedlichen Vorstandesmodellen: z.B. gleichberechtigtes Vorstandsteam, klassisches Modell mit 1.Vorsitzenden und StellvertreterInnen) gleichzeitig genehmigen zu lassen und jeweils nur zu melden, nach welchem Modell in der jeweiligen Amtszeit verfahren wird.

3.3.3. Selbststeuerung und Selbstverantwortung der Mandatsträgerin

Alle interviewten Frauen waren schon vor ihrer ehrenamtlichen Leitungsfunktion in ihrem Verband aktiv. Sie hatten so die Möglichkeit bereits in verschiedene Formen der Selbstverantwortung und Selbstorganisation hineinzuwachsen, da fast alle Verbände schon in den Gruppen vor Ort Formen der Mitbestimmung und Beteiligung praktizieren. So haben die Mitglieder die Möglichkeit in die verschiedensten Aufgaben hineinzuwachsen, seien das die Organisation von Wochenenden oder Zeltlagern, die eigenständige Beschaffung von Informationen zu bestimmten Themen oder das Vertreten der eigenen Meinung in Diskussionen im Verband oder gegenüber Außenstehenden. Allerdings muss die Förderung des selbstorganisierten Arbeitens auch vom jeweiligen Verband gewünscht und unterstützt werden. Der Managementberater Sprenger sieht im Prinzip „Selbstverantwortung“ eine wichtige Herausforderung für die „Unternehmenskultur“. Unerwünscht ist Selbstverantwortung in einer „nicht-perspektivische(n) Unternehmenskultur, die auf Eindeutigkeit, Sinn-,Vermittlung‘ und ‚klare Verhältnisse“ setzt, denn für sie „sind selbstbewusste und autonome Persönlichkeiten die Pilzkulturen der Anarchie.“¹³⁸⁶ Sprenger sieht die in diesen nicht-perspektivischen Unternehmenskulturen bevorzugten „statischen, hierarchischen Herrschaftsformen“ kritisch, da sie ein Denken in Begriffen wie „Untertanen“, die sich „der Obrigkeit unterwerfen“ und „im Ganzen ‚aufgehen““ sollen, operieren. Dem setzt er eine „perspektivische Unternehmenskultur“ entgegen, die „ jeden einzelnen Mitarbeiter als ein individuelles Gegenüber zum

¹³⁸⁴ Von Moltke Helmut zit. n. Witzel, Morgan: Träume die Geschichte wurden, S. 61

¹³⁸⁵ Besonders Baden-Powell der Gründer der Pfadfinder hat immer wieder das Vertrauen und die Übergabe aller Kompetenzen in die Selbstverantwortung des Leitenden, sowie die Aufforderung zu Handeln ohne die Angst Fehler zu machen in seiner Pädagogik betont. (Vgl. Hansen : Der Wolf der nie schläft, S. 65, 158, 174)

¹³⁸⁶ Sprenger, Reinhard K.: Das Prinzip Selbstverantwortung. Wege zur Motivation, Frankfurt / New York 1995, S.133f

Unternehmen“ erkennt und mit Begriffen wie „Kreativität, Flexibilität, Organismus, Dynamik“ operiert.¹³⁸⁷ Hier ist der Zentralbegriff nicht „Identifikation“ sondern „Beziehung“. Beziehung „vermittelt zwischen dem depersonalisierten Aufgehen im großen Ganzen und der entscheidungslosen Beobachterposition. Eine Beziehung entscheidet sich dafür, übernimmt Verantwortung, sie nimmt teil. Aber sie nimmt sich ‚ihren Teil‘, d.h. sie besteht auf die Einhaltung klarer Ich-Grenzen, die gleichzeitig die Verhandlungsgrenzen markieren... Nur in einer Beziehung kann Pflicht zur Selbstverpflichtung werden. Nur in einer Beziehung kann Verantwortung zur Selbstverantwortung werden.“¹³⁸⁸ Die Aussagen von Sprenger bringen sehr gut die Voraussetzungen für selbstorganisiertes Arbeiten und Lernen im Jugendverband auf den Punkt, auch wenn dort die Ich-Grenzen der Einzelnen oft nicht sehr klar gezogen werden. Besonders die erlernten Formen von selbstorganisiertem Lernen werden als wichtige Bereicherung erlebt und teilweise im Beruf oder anderen Lebenszusammenhängen vermisst.

„Obwohl ich schon wieder... das Bedürfnis hätte... wieder zu diesem Punkt von selbst organisiertem Lernen... zurückzukommen, weil ich... im Moment merke, inhaltlich lerne ich überhaupt nichts Neues bei meiner Arbeit, also da fühle ich mich absolut unterfüttert und es gibt auch so Sachen also im Bereich der Umweltpolitik, wo ich gern mal wieder bestimmte Sachen besser wissen möchte.“ U.: Ist es das was, was dich an so einem verbandlichen Engagement wieder reizen täte? „Ja, ja genau...“¹³⁸⁹

Auf Frauen in ehrenamtlichen Leitungsfunktionen kommen auf der Diözesanebene, bedingt durch die neuen Aufgaben, auch neue Herausforderungen dazu, die eine gute Selbstorganisation erfordern. So erfordert z.B. die Fülle an Terminen ein gutes Zeitmanagement, das Prioritäten setzt und Aufgaben und Verantwortung delegiert. Darüber hinaus muss auch eine private Büroorganisation aufgebaut werden, um die unterschiedlichen Unterlagen griffbereit zu haben, Kosten termingerecht abzurechnen usw. Die Leitungstätigkeit erfordert und fördert einen Zuwachs an Selbststeuerungskompetenz und Arbeitsorganisation. Damit diese Anforderungen nicht zur Überforderung werden, ist es wichtig, die Möglichkeit zu haben, den Einsatz der eigenen Ressourcen selbst zu bestimmen und auch die eigenen zeitlichen Möglichkeiten mit den Anforderungen des Amtes in Einklang zu bringen.

3.3.4. Förderung der Selbstorganisation der Mitglieder

Kinder und Jugendliche bzw. die eigenen Mitglieder „zur Selbstbestimmung befähigen und zu gesellschaftlicher Mitverantwortung und zu sozialem Engagement anregen und hinführen“¹³⁹⁰ ist eine der wichtigsten Aufgaben der freien Träger der Jugendhilfe. Alle kirchlichen Jugendverbände pflegen deshalb altersgemäße Formen der Beteiligung von Kindern und Jugendlichen an der inhaltlichen und organisatorischen Arbeit. Stellvertretend für alle Verbände und um die dahinterstehende Werte zu verdeutlichen, sollen hier einige Gedanken (in zwar etwas antiquierter Sprache, aber vom Inhalt immer noch interessant) von Lord Baden Powell, dem Gründer der Pfadfinderverbände, wiedergegeben werden: „Wenn der Pfadfinder verstehen gelernt hat, was seine Ehre ist, kannst du als Patrouillenführer ihm voll vertrauen, dass er seine Sache gut macht. Übertrag ihm eine Aufgabe, ganz gleich, ob für kurze Zeit oder dauernd, und erwarte von ihm, dass er seine Sache nach bestem Wissen erledigt. Schnüffle nicht, um zu sehen, wie er sie macht. Lass sie ihn auf seine eigene Art durchführen, lass ihn, wenn nötig, dabei stöhnen, aber in jedem Fall lass ihn allein und vertraue ihm, dass er sein Bestes tun wird.“¹³⁹¹ Die hier erwähnten Kriterien für die Förderung von Selbstorganisation sind: Verdeutlichen der Verantwortung, Vertrauen in die jeweilige Person, Übertragen einer Aufgabe, Bereitschaft die Lösung der Aufgabe und

¹³⁸⁷ Ebd. S.133

¹³⁸⁸ Sprenger, Reinhard K.: Das Prinzip Selbstverantwortung. Wege zur Motivation, Frankfurt / New York 1995, S.133f

¹³⁸⁹ 67W7879SCH8590JG9599BASCH04P617-624

¹³⁹⁰ SGB VIII §11(1)

¹³⁹¹ Hansen: der Wolf, der nie schläft, S. 174

die verwendeten Methoden ganz in die Hände des / der jeweiligen Jugendlichen zu legen, Vertrauen, dass derjenige oder diejenige ihr Bestes gibt. Baden-Powell greift mit diesen und anderen Aussagen immer wieder Bildungs- und Erziehungssysteme an, die die „eigene Welt“ der Kinder und Jugendlichen nicht ernst nehmen. Er empfiehlt Erwachsenen „ihre Erfahrungen und Weisheiten so umzusetzen, dass sie von Jugendlichen aufgegriffen und akzeptiert werden“, dass sie „Spaß am Wagnis, an der Aufregung, an Neugier und am Kampf“ vermitteln, wobei er Kampf als „konstruktiven Kampf gegen Elend, Hunger, Analphabetentum, gegen Armut, Intoleranz und Verständnislosigkeit“ versteht.¹³⁹² Andere Jugendverbände vertreten ähnliche Werte und damit ein Konzept, das sich von neuen Ansätzen der Jugendarbeit, die mit aus der Wirtschaft und Organisationsentwicklung übernommen Begriffen wie z.B. „Kundennähe“ operieren, unterscheiden. Ansätze, die Jugendverbände verstärkt als Dienstleister für Jugendliche und ihre Interessen verstehen, stehen anderen gegenüber, die auf die Förderung von Selbstorganisation abzielen. Der Dienstleistungsgedanke könnte vielleicht für Erstkontakte oder für die subsidiäre organisatorische Unterstützung durch die Geschäftsstelle des jeweiligen Verbandes angewandt werden. Doch es ist ein Prinzip der Jugendverbände, dass Jugendliche ermutigt werden schon bald selbst aktiv zu sein und ihre Begabungen und Fähigkeiten mit einzubringen. Sie werden so, um im Wirtschaftsjargon zu bleiben, selbst zum Anbieter.

„...also weg zu kommen von dieser Angebots und Serviceleistungsdiskussion, die ziemlich permanent da war bei (Name des Jugendverbandes) oder immer auch noch ist, also sich hin zu entwickeln zu einem Serviceunternehmen (Name des Jugendverbandes) mit dem Verlag, der dann T-Shirts produziert, die die (Name des Jugendverbandes)ler dann benutzen können auf ihren Zeltlagern, also Service auch im Sinne von politischen Positionen so aufbereiten, dass die Leute die gut aufnehmen können und als Angebot verstanden... dann damit umgehen und... mehr hin wieder zu... (Name des Jugendverbandes) als einer Bewegung in Deutschland von (Ortsname) bis (höhere Ebene des Verbandes) wo dieselben Themen besprochen werden“¹³⁹³

Versteht man aber „Kunden“ als Kundige für ihr Lebensfeld, ist die „Kundennähe“ für die Jugendverbandsarbeit schon immer ein sehr wichtiger Ansatzpunkt. In der Regel kommen die engagierten Jugendlichen selbst aus dem entsprechenden kulturellen, sozialen Milieu der Zielgruppe ihres Verbandes. Sie haben deshalb eine natürliche kulturelle Kompetenz für das entsprechende soziologische Feld. Dies äußert sich in entsprechender Kommunikation und Rituale, aber auch in Zugängen über Arbeitsplatz, Wohnumfeld oder Schule, Freundeskreis und kulturelles Lebensfeld. Auch das Gespür für angemessene Angebote um Jugendliche zu erreichen, wird von den Jugendlichen selbst eingebracht und durch eine entsprechende Pädagogik für die Zielgruppe ergänzt. Verbände wie z.B. die CAJ, die sich an Jugendliche aus dem Arbeitermilieu wendet, haben spezielle Ansätze für ihre Zielgruppe entwickelt und mit dem Prinzip der „Aktivisten“¹³⁹⁴ die notwendige Nähe zur Zielgruppe. Wichtig wird es für die Jugendverbände sein, den einzelnen Mitgliedern diese „KundschafterInnenaufgabe“ bewusst zu machen und sie für die verbandliche Arbeit auch zu nützen. Die CAJ hat z.B. die Methode der „Untersuchung“, die Jugendliche ermutigt in ihrem Lebensumfeld zu bestimmten Themen mit anderen ins Gespräch zu kommen und so die Interessensvertretung des Verbandes über die unmittelbaren Mitglieder hinaus auch für die gesellschaftspolitischen Anliegen von Jugendlichen zu öffnen und so Jugendliche zu unterstützen.

¹³⁹² Ebd. S.175

¹³⁹³ 74W8896KLO9497KLD9903KB0305KWB04CH85-150

¹³⁹⁴ „Aktivisten“ werden Verantwortliche in der CAJ genannt, die für einen bestimmten Zeitraum aus ihrem Beruf aussteigen und als Hauptamtliche in der CAJ z.B. als Bezirkssekretär arbeiten. Sie erhalten für ihre Aufgabe eine ausführliche Einführung und Schulung, sollen aber auch bewusst die Erfahrungen, die sie aus ihrem eigenen Beruf mitbringen in die Arbeit einbringen. Die CAJ hat über dieses Prinzip eine große Nähe zu ihrer Zielgruppe bewahrt. Angesichts der aktuellen Wirtschaftslage wird allerdings ein Ausstieg und Wiedereinstieg in vielen Berufsfeldern immer schwieriger. Erschwerend kommt hinzu, dass die Augsburger Diözesanleitung angesichts der Notwendigkeit von Einsparungen einen Einstellungsstopp verfügt hat. Stellen werden deshalb bevorzugt intern ausgeschrieben und in der Regel mit Theologen oder Religionspädagogen besetzt, die diese Nähe zum Lebensfeld oft nicht haben. Andere Stimmen befürworten auch einen stärkeren Einsatz von Sozialpädagogen, da sie gerade im Bereich der Zielgruppen der CAJ einen erhöhten Bedarf an Jugendsozialarbeit annehmen.

In diesem Zusammenhang stellt sich immer wieder die Frage, ob Jugendverbände vor allem alltagsrelevante Themen von Jugendlichen aufgreifen sollen, oder ob sie hauptsächlich der Freizeitgestaltung dienen. Diese Frage ist eng verknüpft mit dem christlichen Anspruch an den Zeichen der Zeit anzuknüpfen und Kirche im Lebensfeld der Jugendlichen zu sein.

Beim Thema Alltagsrelevanz oder Freizeitgestaltung ergibt sich aus den verschiedenen Interviews ein sehr konträres Bild. Während die einen vor allem die Alltagsrelevanz der Arbeit betonen, die Jugendliche in ihren unterschiedlichen Lebensbereichen unterstützt und sie ermutigt diese zu gestalten, sehen die anderen kirchliche Jugendarbeit als Alternativprojekt und Ausgleich zu den Leistungsanforderungen in Schule und Beruf, sowie als Möglichkeit sich selbstbestimmt und selbstorganisiert zu entwickeln und zu „bilden“. Auch die zweite Gruppe versteht Freizeitbeschäftigung nicht nur als Ausruhen und nichts tun, sondern als Möglichkeit um eigenen Interessen und Projekten nachzugehen. Während die erste Gruppe an der Entstehungsgeschichte ihres jeweiligen Verbandes anknüpft, der ja in der Regel für konkrete gesellschaftliche Probleme von Jugendlichen eine Lösung finden wollte, bezieht sich die zweite Gruppe stärker auf die verbandlichen Werte wie Selbstorganisation und Gemeinschaft und will einer Gesellschaft, die von sozialer Kälte geprägt ist etwas entgegensetzen. Auch in den einzelnen Verbänden sind Diskussionen im Gange, in welche Richtung sich Jugendverbandsarbeit weiterentwickeln soll.

Man hat einfach klar den Blick auf's Land und auf die Jugendlichen und ihre Situation und will da was dran ändern. So... weg zu kommen auch ein bisschen von dieser Gefahr, die immer schon da ist, meiner Meinung nach, dass sich Jugendverbände und (Name des Jugendverbandes) auch ein bisschen zur Freizeitbeschäftigung von Jugendlichen entwickeln, sondern hin zu einer Bewegung, die an den Fragen von Jugendlichen auf dem Land dran ist und auch irgendwie verbunden mit den ökonomischen oder wirtschaftlichen Existenzfragen von Jugendlichen, also was kann ich... mal arbeiten, solche Geschichten... aber das ist irgendwie schwierig.“¹³⁹⁵

Die Entscheidung zwischen Alltagsrelevanz und Freizeitgestaltung ist in vielen anstehenden Diskussionen relevant, z.B. bei der Frage nach Beteiligung von Jugendverbänden im Rahmen von Ganztagschule, der Akzeptanz von im Jugendverband erworbenen Kompetenzen als berufliche Qualifikation, der Anerkennung als Träger für EU geförderte Projekte. Die anstehenden Entscheidungen sind für ehrenamtliche Leitungen eine schwierige Gratwanderung. Einerseits besteht die Gefahr, dass sich Jugendverbände in Zusammenhänge hineinbegeben, die wie z.B. im Bereich der Schule konzeptionell von Ministerien gesteuert sind, und sie hiermit ihr eigenes Profil, das von Selbstorganisation und Freiwilligkeit geprägt ist, verlieren. Andererseits zeichnen sich Entwicklungen ab, dass Jugendliche auch in ihrem Engagement mehr auf „Verwertbarkeit“ achten, immer mehr Bereiche entweder kommerzialisiert oder von öffentlichen Trägern reglementiert werden, so dass Jugendverbandsarbeit als reine Freizeitgestaltung sich schnell überflüssig machen kann. Wichtig wird es sein die anstehenden Entscheidungen gemeinsam mit den engagierten Jugendlichen zu treffen. Wollen die Jugendverbände allerdings ihren Gründungsidealen treu bleiben, ist es notwendig zumindest im Kleinen alltagsrelevante Themen aufzugreifen und Mitgestaltungsmöglichkeiten zu eröffnen. Wollen die Jugendverbände ihren eigenen Prinzipien treu bleiben, müssen sie auch in einem Bereich wie der Ganztagschule die eigenen Prinzipien kommunizieren und einen entsprechenden Rahmen einfordern.

3.4. Gestaltung des Dialoges

Die Vielfalt an unterschiedlichen Jugend-Lebenskulturen und Werten, sowie die zunehmende Individualisierung, Flexibilisierung und Vielfalt der Wahlmöglichkeiten, machen in den Jugendverbänden ein neues Nachdenken über die Kommunikationskultur notwendig. Für Leitungen stellt sich in diesem

¹³⁹⁵ 74W8896KLO9497KLD9903KB0305KWB04CH85-150

Zusammenhang die Frage wie mit Vielfalt und Unterschieden umgegangen werden kann und wie unterschiedliche Personen und Ideen konstruktiv ins Ganze integriert und beteiligt werden.

3.4.1. Vielfalt als Chance begreifen

Die oben beschriebenen Herausforderungen zeigen, dass sich Leitungen mit den unterschiedlichsten Motiven, Erwartungen und Lebensanschauungen auseinandersetzen müssen sowie mit einer Zersplitterung in kleinste Gruppen und Grüppchen, die sich über Kleidung, Sprache, Alltagsästhetik, Musik, Weltanschauung...definieren. Es ist deshalb eine der wichtigsten Aufgaben von Leitung, die verschiedensten Einzelpersonen, Gruppen und Gremien miteinander in Kontakt und ins Gespräch zu bringen. Dies bedeutet, dass einerseits ein Leitungsstil praktiziert werden muss, der die Unterschiedlichkeit der Einzelnen ernst nimmt und sie nicht durch Gleichmacherei vereinnahmen will, sondern sie in ihren je eigenen Fähigkeiten und Möglichkeiten fördert. Teresa von Avila wird die schöne Aussage zugeschrieben, dass es als Leitung nicht sinnvoll ist, eine Schwester, die ein Adler ist wie ein Huhn zu behandeln und umgekehrt. Diese Aussage macht sehr gut deutlich, dass jeder und jede die Leitung ausübt zuerst die Differenz in den Charakteren, Fähigkeiten und Begabungen in den Blick nehmen muss, um sie in ihrer je eigenen Art zu fördern, zu fordern und zu ermutigen. Darüber hinaus ist es wichtig Bilder von Gemeinschaft zu finden, die es ermöglichen Vielfalt positiv zu sehen und als Chance für das Gemeinsame und als Möglichkeit von einander zu lernen und sich weiter zu entwickeln zu sehen. Hannah Arendt sieht das Faktum der Pluralität bereits in der Tatsache begründet, dass viele Menschen auf der Erde leben und Handeln.¹³⁹⁶ „Im Menschen wird die Besonderheit, die er mit allem Seienden teilt, und die Verschiedenheit, die er mit allem Lebendigen teilt, zur Einzigartigkeit, und menschliche Pluralität ist eine Vielheit, die die Paradoxe Eigenschaft hat, dass jedes ihrer Glieder in seiner Art einzigartig ist.“¹³⁹⁷ Menschliche Verschiedenheit und Differenz ist also der Normalfall und die Vielfalt des Handelns ein Akt der zweiten Geburt und des sich neu (Er)Findens des Menschen und somit Ausdruck der schöpferischen Fähigkeiten und der Fülle.¹³⁹⁸ Ähnlich könnten wir es als Christen ausdrücken, wenn wir die Vielfalt als Ausdruck der Einmaligkeit des Menschen vor Gott und als Ausdruck der unterschiedlichen Berufungen sehen. Damit die Einzelnen ihre Begabungen wertschätzen können, bedarf es einerseits des positiven Blicks auf sich selbst, aber auch des positiven Blicks des jeweiligen Gegenübers. Hierbei könnte der Umgang Jesu als Vorbild dienen, der Menschen unvoreingenommen begegnet, sie ansieht und ihnen ein An-Sehen gibt, ohne gleich moralische Ansprüche zu erheben (Zachäus, Frau, die Jesus die Füße salbt...). Der Umgang Jesu mit Menschen zeigt, dass erst dann, wenn Menschen so gesehen und akzeptiert werden wie sie sind, Entwicklungen und Veränderungen möglich sind. Auch der christliche Gottesbegriff geht davon aus, dass Gott in sich vielfältig und kommunikativ ist. So kann die Vielfalt in der Welt und unter den Menschen als Abbild dieser göttlichen Vielfalt verstanden werden. Die Kommunikation dient dann dazu mehr von dieser göttlichen Sphäre zu entdecken. Vielfalt und Unterschiedlichkeit so verstanden eröffnet dann neue bisher nicht beachtete Möglichkeiten und ist Bereicherung und Förderung der eigenen Wachstumsmöglichkeiten. Für das Thema Frauen in ehrenamtlichen Leitungsfunktionen ist vor allem die Differenz zwischen jüngeren und älteren Frauen, aber auch die Differenz zwischen Frauen und Männern interessant.

Für den Dialog zwischen erwachsenen Frauen und Mädchen schlägt Stauber folgende Schritte vor.¹³⁹⁹ Die neuen Mädchenbilder müssen von den erwachsenen Frauen ernst genommen und anerkannt wer-

¹³⁹⁶ Vgl. Arendt: Vita activa, München / Zürich 2003², S.17

¹³⁹⁷ Arendt: Vita activa, München / Zürich 2003², S.214

¹³⁹⁸ Ebd. S.215f

¹³⁹⁹ Stauber Dr., Barbara: Mädchen leben heute – sind die Konzepte noch von gestern? oder: Wie begegnen sich Mädchenbilder und Mädchenrealitäten und was bedeutet dies für die Mädchenarbeit? in: Dokumentation der zweiten mädchenpolitischen Konferenz 7.-9.Juli 2000, BJR, München 2000, S. 27f

den. Es muss der „Sinn“ dieser Bilder verstanden werden und der Versuch gemacht werden herauszufinden, für welche Konflikte sie ‚imaginäre Lösungen‘¹⁴⁰⁰ darstellen. Wichtig ist dann die Unterstützung des kritischen Aneignungsprozesses und Selbstdefinitionsprozesses durch aktive Auseinandersetzung und konstruktive kritische Differenz ohne die gewählte Orientierung der jüngeren Frau zu entwerten. Die Berücksichtigung der veränderten gesellschaftlichen Realitäten kann so für beide Generationen hilfreich sein um Sackgassen zu vermeiden. Der Dialog kann so beide Generationen zu einer Auseinandersetzung mit dem je Eigenen führen und ihnen neue Bilder und Optionen eröffnen. Dieser von Stauber vorgeschlagene Weg des Ernstnehmens, Anerkennens und der Suche nach den Sinnzusammenhängen des jeweils anderen, kann auch für andere Differenzbeziehungen hilfreich sein. Er setzt allerdings eine Kommunikation auf Augenhöhe voraus, bei der keiner der Dialogpartner bereits vorgibt die Wahrheit zu haben. Auch bei Frauen und Männern sieht Gertrud Höhler die Notwendigkeit der gegenseitigen Ergänzung als Voraussetzung, um zukunftsfähige Leitungsstrukturen zu schaffen. So können ihres Erachtens die eher weiblichen Fähigkeiten wie Panoramablick, Systemabweichungen, Innovation, Verhandlungs- und Konsensfähigkeit, Vorsicht, sowie die Möglichkeit Zeichen zu erkennen, eine gute Ergänzung der eher männlichen Fähigkeiten wie Fokussierung und Tunnelblick, Systemvergnügen, Konkurrenz und Patriarchentum, Bereitschaft zu Risiko und Handeln, sowie der Fähigkeit Zeichen zu setzen, sein.¹⁴⁰¹ Sie schreibt: „Wenn um Lösungen gekämpft wird, siegt in einem gut gemischten Team selten die maskuline oder die feminine Variante einer Lösung. Gerade weil der Zugriff beider auf die Probleme so verschieden ist, wird die Lösung ein Mischprodukt sein – und damit dem Markt, drinnen und draußen, am besten gerecht werden.“¹⁴⁰² Höhler macht ihre Ausführungen zwar für den Managementbereich, doch ihre positive Sicht der Zusammenarbeit kann auch gemischtgeschlechtliche Vorstände ermutigen, ihre unterschiedlichen Sichtweisen als gegenseitige Ergänzung und Bereicherung zu sehen. Wird der Blick nicht nur auf kleinere Teams gerichtet, sondern auf die größere Gruppe oder Organisation, ist in der Wirtschaft seit einigen Jahren der Begriff des „Diversity-Managements“ aktuell. Er „beschäftigt sich mit menschlicher Vielfalt im Hinblick auf Alter, Geschlecht, ethnische und kulturelle Herkunft, ‚Behinderung‘, politische Überzeugungen, Religion und sexuelle Orientierung. Grundsätzlich geht es ihm um ein Wahrnehmen und Anerkennen von Verschiedenheit und die Förderung des Wohlergehens einzelner Menschen in einer heterogenen Welt.“¹⁴⁰³ Die Vielzahl der genannten Unterschiede macht bereits deutlich, dass „Diversity-Management“ in größeren Gruppen und Organisationen nicht einfach ist. Die deutsche Übersetzung von „diversity“ mit Vielfalt verharmlost die problematischen Aspekte. Andrea Maihofer favorisiert „den Begriff der ‚Verschiedenheit‘ oder der ‚Andersheit‘, den Vielfalt verharmlost ihrer Meinung nach die Herausforderungen, die die Begegnung mit dem anderen Menschen immer beinhaltet. Es geht nicht nur um Toleranz den anderen gegenüber, sondern um Interesse an der /dem anderen. Das bedeutet auch die Bereitschaft zur konkreten Auseinandersetzung mit den uns immer wieder irritierenden Eigenschaften des / der anderen.“¹⁴⁰⁴ Die Differenz erfordert ein genaueres Hinsehen. Sie kann so einerseits dazu beitragen eigene „Normalitäten“ in Frage zu stellen, denn „nur wenn wir es schaffen, ‚Normalitäten‘ aufzugeben, können wir dem oder der konkreten anderen

¹⁴⁰⁰ «Unter imaginären Lösungen versteht Cornelia Helffrich symbolische Handlungen und Ausdrucksweisen, die die jeweilige Problematik nicht wirklich lösen können, aber auf symbolischer Ebene eine Lösung darstellen, einen Umgang mit dem Problem möglich machen, der sozusagen noch Platz lässt für eigene Handlungsfähigkeit und eigene Gestaltung. Imaginäre Lösungen sind somit sinnhaft auf bestimmte Problemlagen bezogen.» (zit. nach Stauber: Mädchen leben heute – sind die Konzepte noch von gestern? BJR 2000, S. 22)

¹⁴⁰¹ Vgl. Höhler: Wölfin unter Wölfen, München 2002, S. 273

¹⁴⁰² Höhler: Wölfin unter Wölfen, München 2002, S. 272

¹⁴⁰³ Zimmermann, Andrea: Diversity – Vielfältige Vorteile von Verschiedenheit. Bericht zur Konferenz « Vielfalt produktiv nutzen – Diversity-Management » 25.5.2004 Basel, in: Schlangenbrut 86 (2004), 22.Jg., gender studies, S.25

¹⁴⁰⁴ Zimmermann, Andrea: Diversity – Vielfältige Vorteile von Verschiedenheit, 2004, S.25

wirklich begegnen¹⁴⁰⁵, sie kann aber auch andererseits dazu beitragen, dass durch die entstehende Konkurrenz der Deutungen und Symbolsysteme eine neue Auseinandersetzung mit den eigenen Bildern und Traditionen erfolgt und eine Neuorientierung und Vergewisserung eintritt. Damit eine konstruktive Sicht von Verschiedenheit möglich ist, sind Bilder notwendig, die Verschiedenheit und Vielfalt positiv füllen und eine Verbindung herstellen. In der Bibel findet sich eine ganze Reihe von Bildern, die Vielfalt in einer größeren Einheit ausdrücken, wie z.B. das Bild vom Leib und den vielen Glieder; den unterschiedlichen Charismen, den lebendigen Steinen im gemeinsamen Haus. In diesen biblischen Bildern wird Vielfalt als gegenseitige Bereicherung und Ergänzung in der christlichen Gemeinde oder jeweiligen Gruppe verstanden. In diesen Bildern tragen alle ihren je eigenen Teil zum größeren Ganzen bei. Luisa Muraro schlägt vor, „die Vermittlungen, die in unserer prekären sozialen Ordnung über Machtbeziehungen laufen...durch Vertrauensbeziehungen (zu ersetzen).“¹⁴⁰⁶ Auch Gertrud Höhler sieht „ein Klima des kooperativen Vertrauens“ als Möglichkeit um zu „guten Lösungen“ zu kommen, denn so „wird nicht mehr gegen die anderen gekämpft, sondern gegen das Problem.“¹⁴⁰⁷ Vertrauen stärkt das Zutrauen in die eigenen Fähigkeiten bedeutet aber auch, dass die der anderen gesehen werden. In Vertrauensbeziehungen setzen die Einzelnen ihre eigene Meinung nicht absolut, sondern sehen sich in Beziehung mit anderen und verstehen sich als Teil eines größeren Ganzen. So können sie den eigenen Teil produktiv in das Beziehungsgefüge und jeweilige größere Ganze einbringen. Es ist die Aufgabe von Leitung die Beziehungen so zu gestalten, dass das Wissen, die Ideen, Interessen und Fähigkeiten der Einzelnen nicht verloren gehen, sondern gut in den gemeinsamen Dialog und Prozess einfließen können.¹⁴⁰⁸ Die bereits in der Arbeit an verschiedenen Stellen dargelegten Unterschiede machen deutlich, dass konstruktive Formen der Kommunikation notwendig sind, dass aber auch Konflikte nicht ausbleiben werden. Es ist deshalb wichtig auch in der pädagogischen Arbeit die Kommunikation in der Unterschiedlichkeit einzuüben um so entsprechende Fähigkeiten zu erwerben. Um Vielfalt im Verband nicht nur in der Leitung und der Zusammenarbeit zu gewährleisten, sondern auch in der pädagogischen Arbeit Kinder und Jugendliche unterschiedlichster „Lebenskulturen“ zu erreichen, bedarf es differenzierter Zugänge und Angebote.

Auch die Differenz zwischen Jugendverband als Teil-Kirche und anderen Teilen der Kirche, bzw. zwischen Jugendverband als gesellschaftlicher Kraft und anderen Kräften der Gesellschaft, kann unter dem Postulat der gegenseitigen Bereicherung gesehen werden. Es wird so ein neuer positiver Blick eröffnet, der den Dialog ermöglicht, aber in diesem Zusammenhang nicht ausführlicher thematisiert werden soll. Die Kriterien der persönlichen Kommunikation können auch für diesen Dialog verschiedener Gruppen und Organisationen angewandt werden: das Ernstnehmen, Anerkennen der Unterschiede und die Suche nach den Sinnzusammenhängen sowie der Dialog auf Augenhöhe.

3.4.2. Lebendige Formen der Kommunikation und Management von Konflikten

Im Punkt lebendige Formen der Kommunikation und Management von Konflikten soll der Fokus auf die Aufgabe der Leitung in der Organisation gelegt werden. Es werden deshalb andere Formen der Kommunikation nur dann berücksichtigt, wenn sie geeignet sind um Impulse für die Kommunikation als Leitung zu geben.

Die Diözesanleitungen im Jugendverband können einerseits auf formelle Kommunikationsstrukturen wie Delegiertenversammlungen, diözesane Arbeitskreise und Projektgruppen zurückgreifen, andererseits

¹⁴⁰⁵ Zimmermann, Andrea: Diversity – Vielfältige Vorteile von Verschiedenheit, 2004, S.25

¹⁴⁰⁶ Muraro: Von sich ausgehen und sich nicht finden lassen, in : Diotima u.a. : Die Welt zur Welt bringen, Königstein , S. 23f

¹⁴⁰⁷ Höhler, Gertrud : Warum Vertrauen siegt, München 2003, S. 152

¹⁴⁰⁸ In der Wirtschaft finden sich diese Ansätze unter den Schlagworten Ideenmanagement, Wissensmanagement, Mitarbeitermotivation ... wieder.

gibt es eine Fülle an Möglichkeiten zu informeller Kommunikation im Verband. Darüber hinaus wird einerseits eine kontinuierliche Kommunikation aufgrund kurzfristiger Projekte, häufigem Wechsel, sowie der nachlassenden Organisationsbindung Jugendlicher erschwert, andererseits stellt die zunehmende Vielfalt an unterschiedlichen Lebenskonzepten die Leitungen vor neue Herausforderungen. Es ist deshalb eine wichtige Aufgabe die Kommunikation im Verband zu gestalten und eine wertschätzende Kommunikationskultur zu etablieren und weiterzuentwickeln. Darüber hinaus ermöglicht eine gute Kommunikationskultur das frühzeitige Erkennen von Konflikten bzw. kann Konflikten vorbeugen, weil die unterschiedlichen Interessen und Anliegen bereits bei der Planung von Projekten oder der Ausarbeitung von Positionen für die Interessensvertretung in den Kommunikationsprozess einbezogen worden sind. Viele Untersuchungen belegen, dass es Frauen oft besser gelingt als Männern, Störungen in den Beziehungen zu erkennen und unterschiedliche Interessen zusammenzubringen. Umgekehrt verhindert die bei Frauen oft gepflegte Form der indirekten Kommunikation die Klarheit und Transparenz in Kommunikationsprozessen.

In diesem Zusammenhang wird mit Watzlawik's Aussage der „Unmöglichkeit, nicht zu kommunizieren“¹⁴⁰⁹ davon ausgegangen, dass die unterschiedlichsten Aspekte, die im System wirksam sind, Mitteilungscharakter haben und als Teil der Kommunikationen im System begriffen werden können. Leitungen müssen deshalb sowohl den Inhalts- wie den Beziehungsaspekt im Blick haben. Um die Kommunikationskultur im Verband zu gestalten, können Leitungen bei den verschiedenen Teilen des Systems ansetzen, deshalb werden die folgenden Ausführungen mit Hilfe der verschiedenen Systemvariablen gegliedert:

- den Personen im System
- den subjektiven Deutungen der Einzelnen im Interaktionsprozess
- den Werten und sozialen Regeln
- den Kommunikations- und Interaktionsstrukturen
- der Veränderung der Grenze zur Systemumwelt
- der Deutung der Geschichte
- der zukünftigen Entwicklung bzw. der Geschwindigkeit der Entwicklung

Die Personen im System:

Für die Kommunikation mit den verschiedenen Einzelpersonen wurden bereits im Punkt IV.3.3.1 Ansätze entfaltet. Darüber hinaus zeigen die biographischen Interviews, dass allen Frauen eine kontinuierliche Kommunikation mit den Mitgliedern des Verbandes ein wichtiges Anliegen war. Sie versprachen sich vom regelmäßigen Kontakt und der Beteiligung der Mitglieder eine höhere Motivation und bessere Mitarbeit, die Qualifizierung der Entscheidungen durch die Beteiligung der Betroffenen, da sie in der Regel über mehr Kenntnisse der Situation vor Ort und der Hintergründe verfügen, sowie ein größeres Engagement bei der Umsetzung.

„... und dass ich aber insgesamt ne Person bin, die aber eher moderiert, also so Prozesse auch moderieren möchte... ja aber eigentlich auch immer so die Vorstellung hab oder die Erfahrung gemacht habe, also wenn man so eine gemeinsame Idee hat und eine gemeinsame Vorstellung letzten Endes, dass das die Leute eigentlich auch bei der Stange hält, also so insgesamt was vorwärts zu bringen und auch zusammen zu arbeiten. Ich denk das war eigentlich letzten Endes so schon auch bei uns im Vorstand.“¹⁴¹⁰

Ziel der Mandatsträgerinnen war, Kindern und Jugendlichen die Möglichkeit zu geben sich zu entwickeln und so ihre eigenen Anliegen immer mehr in die Hand nehmen zu können. Um dies zu ermöglichen wurde vor allem auf gute Begleitung und Qualifizierung der GruppenleiterInnen geachtet. Darüber

¹⁴⁰⁹ Watzlawik / Beavin / Jackson : Menschliche Kommunikation, Bern / Stuttgart / Wien 1985, S. 50 f u.61f

¹⁴¹⁰ 67W7879SCH8590JG9599BASCH04PY885-1253

hinaus konnten im persönlichen Kontakt auch die Interessen besser erfahren und die Angebote des Verbandes darauf ausgerichtet werden. Bei Arbeitsgruppen achteten die interviewten Mandatsträgerinnen auf eine sorgfältige Auswahl der Schlüsselpersonen, da sie sich durch eine gute Platzierung der Einzelnen nach ihren Fähigkeiten und Interessen ein besseres Arbeitsergebnis und mehr Zufriedenheit versprachen.

„... ansonsten mein Leitungsverhalten, ich .. also ich habe schon immer versucht so viel also ... so viele Leute wie möglich einzubinden und so viel Fähigkeiten wie möglich einzubinden und jeden so zu platzieren in Anführungszeichen, dass die Fähigkeiten halt am besten... zur Geltung kommen. Also das war uns allen immer ganz wichtig, dass die... Teams und Arbeitskreise funktionieren, dass es auf (mittlere Ebene des Verbandes) funktioniert... was uns nicht gelungen ist, aber zumindest so ansatzweise. Und dass wir eben versucht haben ganz viele Leute aus vielen Ortsgruppen mit einzubinden.“¹⁴¹¹

Da der Kommunikation mit Menschen ein großer Raum eingeräumt wurde, pflegten alle Frauen was in der Wirtschaft unter Beziehungsmanagement verstanden wird, nämlich dass der „Schwerpunkt im erfolgreichen Management auf den Menschen, nicht auf der Arbeit liegt, dass Effizienz am besten sichergestellt werden kann, wenn man sich auf den Menschen konzentriert und die... Methoden anpasst, dass sie dem Menschen optimal nützen. Außerdem wurde erkannt, dass das Denken des Menschen seine Effizienz steuert und ihm bei entsprechender Schulung erlaubt seine Kräfte optimal einzusetzen.“¹⁴¹² Ausbaufähig wäre noch die Suche nach potenziellen „Verbündeten“ um die eigenen Interessen besser durchsetzen zu können. Da alle Frauen selbst angaben, dass sie sehr auf Harmonie bedacht waren, wurde eine konfrontierende Kommunikation bei bestimmten Themen nicht angestrebt.

Die subjektiven Deutungen der Einzelnen im Interaktionsprozess

Beklagt wurde sowohl im Projekt „Lustvoll im Amt“ wie in den biographischen Interviews, dass dem Austausch über Persönliches und den subjektiven Deutungen der Einzelnen zum jeweiligen Thema oft wenig Raum eingeräumt wurde. Die Frauen sahen darin ein großes Manko, da sie den Eindruck hatten, dass so einerseits wichtige Impulse für die Zukunft gar nicht eingebracht wurden und verloren gingen und andererseits das gegenseitige Verständnis für bestimmte Themen oder Anliegen nicht gegeben war, weil der persönliche Hintergrund nicht eingebracht wurde. Hannah Arendt sieht es sogar als essentiell für das Handeln an, dass „die Handelnden und Sprechenden mit in Erscheinung treten“¹⁴¹³, denn ihrer Meinung nach fühlen „in diesem Zweilicht, in dem niemand mehr weiß, wer einer ist ... Menschen sich fremd, nicht nur in der Welt, sondern auch untereinander.“¹⁴¹⁴ Auch im christlichen Glauben ist es wichtig, dass Menschen ein Gesicht bekommen und als Mensch und nicht nur als FunktionsträgerIn wahrgenommen werden. Teilweise wurden deshalb bei Gremien z.B. Einstiegsrunden eingeführt, die es ermöglichten etwas über das eigene Befinden, den Tag oder eigene Anliegen und Ideen zu berichten, oder Feed-back-Runden um die Bewertung der gemeinsamen Arbeit abzufragen. Auch weitere Methoden z.B. des TZI oder anderer Anregungen zur Teamarbeit könnten hier hilfreich sein, da sie Handwerkszeug vermitteln um nicht nur die Inhalte sondern auch die eigenen Anliegen und das Gruppengeschehen zu thematisieren. Darüber hinaus sind regelmäßige, direkte Kontakte mit der Basis wichtig, da so auf Fragen eingegangen werden kann, Ideen im persönlichen Kontakt besprochen werden und für Projekte die notwendige Überzeugungsarbeit geleistet werden kann, bzw. umgekehrt die Möglichkeit besteht die Emotionen und Ideen der Basis aufzunehmen, denn Jugendarbeit soll ja Spaß machen. Die Gesprächskultur soll deshalb auch jugendgemäß unkompliziert und lebendig sein, denn

¹⁴¹¹ 76W9200KF9498KD0104KDA5T05M224-284

¹⁴¹² Gilbreth, Lillian: The Psychology of Management, New York 1914, zit.n. Witzel, Morgan: Träume die Geschichte wurden, Weinheim 2003, S.151f

¹⁴¹³ Arendt : Vita Activa, S.221

¹⁴¹⁴ Ebd. S.221

gerade Jugendliche sind sehr sensibel für die Atmosphäre und die Stimmungen. Auch viele Möglichkeiten zur Konfliktbearbeitung setzen auf der emotionalen Ebene an, da sie davon ausgehen, dass nicht die konkreten Inhalte, sondern die Deutungen und Gefühle, die mit der jeweiligen Person und den von ihr vorgetragene Inhalten verbunden werden, die Hauptfaktoren für einen Konflikt sind und der Konflikt auch auf dieser Gefühlsebene bearbeitet werden muss. In diesem Zusammenhang wäre auch eine offene Kommunikation über die eigenen Motive und Erwartungen an das ehrenamtliche Engagement sehr wichtig, da nur so ein „Geben und Nehmen“ entstehen kann.

Die Werte und sozialen Regeln

In der Kommunikation der Jugendverbände spielt das christliche Menschenbild eine wichtige Rolle, da z.B. die Würde jeder und jedes Einzelnen eng damit verbunden werden. Kann das christliche Menschenbild in eine echte Haltung der gegenseitigen Achtung und Wertschätzung umgesetzt werden, ist es für die Kommunikation untereinander sehr wertvoll und hilfreich, denn Mädchen und Jungen, Frauen und Männer erleben dann, dass sie zuallererst als Mensch geschätzt werden und nicht weil sie eine bestimmte Arbeit übernehmen. Bei Mädchen und Frauen muss besonders auf geschlechtsspezifische Werte und soziale Regeln geachtet werden, wie z.B. „Mädchen und Frauen bleiben im Hintergrund“, „sind für die Beziehungen zuständig“, „sorgen für die Harmonie“, „sind unbegrenzt für andere da“, denn diese Werte haben sich für das eigene Leitungshandeln als eher hinderlich erwiesen. Wichtig ist, dass soziale Regeln und damit auch die dazugehörigen Rollen von beiden Geschlechtern je nach Situation flexibel eingesetzt werden können. Dann dürfen Frauen auch mal kämpferisch sein und Männer sich um die Harmonie kümmern oder umgekehrt. Durch die Werte und sozialen Regeln und eine entsprechende Kommunikation muss das große Ganze, das alle gemeinsam verbindet, zum Ausdruck gebracht werden. Es kann, um im Wirtschaftsjargon zu sprechen, zur Verkörperung der „Marke“ werden. Die Marke schafft emotionale Bindung und stiftet Identifikation. Sie kann aber auch ermöglichen Vielfalt in ein größeres Ganzes zu integrieren. So gelingt es z.B. Paulus in Konfliktfällen immer wieder den unterschiedlichen Gruppen und ihren Auffassungen zuerst seine Wertschätzung auszusprechen, dann deutlich zu machen, dass man es so oder so sehen kann und dann auf das größere Ganze zu verweisen und die Einzelinteressen dem zu- und unterzuordnen. Oberstes Kriterium ist immer der Aufbau der Gemeinde als Leib Christi und der Friede in der Gemeinde. Andere Sachfragen müssen sich diesen Kriterien unterordnen.¹⁴¹⁵ Kritisch betrachtet werden muss in diesem Zusammenhang allerdings der in der Kirche in vielen Gruppen übliche und bei Frauen stark gepflegte, sehr vorsichtige auf Harmonie bedachten Umgang untereinander. Dieser unterliegt manchmal der Gefahr, Konflikte unter den Teppich zu kehren.

Die Kommunikations- und Interaktionsstrukturen

Bei den formellen Formen der Kommunikation im Verband, wie dem Ansprechen von möglichen Zielgruppen, der Kommunikation in Gruppen, Arbeitskreisen und Gremien oder der Repräsentation in der Öffentlichkeit, wirken sich die Veränderungen in den Engagementmotiven und Herausforderungen durch die Vielfalt der Lebenskulturen wesentlich stärker aus. Die biographischen Interviews haben gezeigt, dass für die Frauen ein Hineinwachsen in die kommunikativen Prozesse des Verbandes sehr wichtig war. Diese langsame schrittweise Annäherung machte es ihnen möglich Sicherheit zu gewinnen und so mit der Zeit aktiv die Kommunikationsprozesse im Verband mitzugestalten. Was Mary Parker

¹⁴¹⁵ So macht Paulus der römischen Gemeinde deutlich, dass das Essen von Opferfleisch aus anderen religiösen Kulturen für Christen zwar erlaubt und möglich ist, dass aber die „Schwachen“, die dies ablehnen, nicht vor den Kopf gestoßen werden dürfen. (Röm 14, 1-23; 1Kor 8,1-13; 1Kor 10,14–11,1) Im Streit der korinthischen Gemeinde wird von Paulus deutlich gemacht, dass die verschiedenen Gruppen alle ihren Teil zum Ganzen beitragen, aber Christus der Grund ist und alle anderen nur Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bzw. Ackerfeld Gottes. (1Kor 3,5-4,16). Die Bedeutung der einzelnen Gruppen relativiert sich und die Gemeinde wird wieder auf ihr eigentliches Zentrum verwiesen. So ermutigt Paulus die streitenden Parteien zur Kooperation und zum Ausrichten der Einzelinteressen am jeweils größeren Ganzen.

über Unternehmen sagt, kann auch auf die Jugendverbände übertragen werden. „Die Verästelung der modernen Industrie sind zu weit verzweigt, ihre Organisation zu komplex, ihre Probleme zu diffizil, als dass es möglich wäre, sie allein durch Befehle von der Spitze aus zu managen. Daher stellen wir fest, dass der Begriff ‚zentrale Steuerung‘ nicht etwa einen Punkt beschreibt, von dem alles ausgeht, sondern die Zusammenführung vieler Steuerungselemente, die in allen Teilen des Unternehmens existieren.“¹⁴¹⁶ Übertragen wir diese Aussage auf den Jugendverband, wird es entsprechende Unterstrukturen brauchen, die selbstständig arbeiten, aber gut miteinander kommunizieren. Es ist eine zentrale Aufgabe von Leitung solche Strukturen zu initiieren. Die Frage, wie es gelingt, Kommunikationsräume für Jugendliche verschiedener Lebenskulturen zu eröffnen, gemeinsame Ziele festzulegen oder eine gemeinsame politische Meinungsbildung zu ermöglichen, wird Leitungen zunehmend beschäftigen müssen. Es wird viel Überzeugungsarbeit notwendig sein, denn nur was als sinnvoll erachtet und verstanden wird, kann auch umgesetzt werden. Diese Prozesse benötigen mehr Zeit um Bedürfnisse, Hoffnungen und Befürchtungen in den Dialog einzubringen. Mehrheitsentscheidungen über Anträge werden diesem Bedürfnis nicht gerecht. Deshalb wird es wichtig sein, die bereits vorhandenen „Kommunikationsräume“, wie Versammlungen und Gremien methodisch gut zu gestalten und Methoden¹⁴¹⁷ zu wählen, die auch bei Großgruppen eine hohe Beteiligung ermöglichen und Spaß machen. Werden Maßnahmen oder Projekte in einem solch größeren Rahmen von Vielen beschlossen, sind viele informiert und beteiligt. Die entsprechenden Maßnahmen verfügen dann über eine größere Akzeptanz und die Informationen sind bereits am Beginn des Projektes breit gestreut. Auch die neuen Medien ermöglichen neue Formen der strukturierten Kommunikation z.B. in Diskussionsforen, Newslettern, Ideenplattformen. Darüber hinaus wird es notwendig sein bei großen Projekten, wie z.B. Diözesanlagern für hunderte bzw. tausende Jugendliche, auch die Kommunikation und den Informationsfluss in der Gesamtkonzeption mit einzuplanen. Auch kleinere Projekte brauchen eine Projektplanung und Kommunikationsplanung. Hier ist vor allem auf die Kommunikation zwischen Vorstand und Projektgruppe zu achten, da die einen die konkrete Planung und Vorbereitung übernehmen, der Vorstand aber eingebunden werden muss, wenn es um weitreichendere Entscheidungen geht. Auch dem zunehmenden Bewusstsein für die eigenen Fähigkeiten und Grenzen wurde in den Interviews große Bedeutung beigemessen, da es als Voraussetzung für größere Klarheit und Transparenz im eigenen Sprechen angesehen wurde. So können eigene Ziele klarer kommuniziert werden. Um Konflikte frühzeitig zu erkennen und auf einer sehr niedrigen Konfliktstufe bearbeiten zu können, wird es auf Dauer wichtig sein „Seismographen“ vor Ort zu haben, die dann entsprechend unterstützt werden, sowie geregelte Strukturen der Konfliktbearbeitung und die entsprechenden Unterstützungssysteme zu etablieren. Besser ist es allerdings Konflikte durch gute Kommunikation im Vorfeld zu vermeiden. Gelingt dies nicht, müssen sich ehrenamtliche Vorsitzende abgrenzen und deutlich machen, welche Konflikte sie selbst moderieren und wo sie professionelle Unterstützung wie z.B. Mediation oder Organisationsberatung hinzuziehen.

Veränderung der Grenze zur Systemumwelt

Um sich von außen Beratung und Unterstützung zu holen kann eine Erweiterung des eigenen Rahmens hilfreich sein. Für die Leitungen der Mitgliedsverbände ist der Weg zum BDKJ schon die erste Überschreitung der eigenen Grenze. Aber auch die Unterstützung der Kommunikation im eigenen Vorstand durch eine Moderation von außen sowie die Kooperation mit anderen Trägern kann die eigenen Grenzen erweitern. Für Frauen hat sich die Kommunikation mit anderen Frauen in Leitungsfunktionen im Projekt „Lustvoll im Amt“ als sehr hilfreich erwiesen. Der Blick über den eigenen Tellerrand ermöglicht in

¹⁴¹⁶ Parker Follett, Mary: The process of control, zit. n. Witzel, Morgan: Träume die Geschichte wurden, Weinheim 2003, S.152

¹⁴¹⁷ So z.B. Methoden wie Open-space, Zukunftswerkstätten, Plan- und Systemspiele ...

der Regel eine Erweiterung der eigenen Ideen und ermöglicht einen „Außenblick“ auf das eigene System. So können manchmal „blinde Flecke“ aufgespürt werden und „Kommunikationstabus“ hinterfragt werden. Einige Jugendverbände gestalten auch mit Projekten ihr „Systemumwelt“ mit, so gestalten z.B. die SchülerInnenverbände die TutorInnenausbildung¹⁴¹⁸ an ihrer Schule. Anschließend stellt sich oft die Frage, wie der weitere Kontakt zum Verband gestaltet werden kann und welche „Räume“ der Verband bietet.

„Pilotprojekte waren dann... das habe ich auch mitgeleitet...Das Konzept haben wir nicht mit erarbeitet... Wir haben halt dann in diesem Arbeitskreis auf (höherer Ebene des Verbandes) haben wir wieder mitgearbeitet... Aber eher zur Auswertung und Vorbereitung von den Tutoriumsschulungen. Wir haben uns dann aber ein anderes Konzept überleget, wie wir das halt auf die Schulung umsetzen und wie man dann noch Leute davon... in den Jugendverband irgendwann integrieren können... von diesem... einen Jahr Tutoriumsarbeit eben, wie kriegen wir die Leute dazu, die Tutoren, dass sie die Gruppen länger machen... und sich dann an den Jugendverband vielleicht anlehnen, oder das halt nutzen als Struktur, weil sie auch Gruppenarbeit machen... Das war eine 3-tätige Schulung. Da gab's dann einmal die Vorstellung von meinem Jugendverband. Dann haben wir die Köche aus unserem Jugendverband...besetzt... Und darauf hatten die dann schon mal Kontakt mit den Teilnehmern und die waren immer ähnlich alt und haben sich immer sehr gut verstanden... Und dann haben wir es halt genauso auch in den Häusern (gemacht) wo wir sonst halt sind... wo wir uns auch wohl fühlen... halt auch mit Selbstversorger... weil man dann der Gruppe viel näher ist... und es waren schon immer eingefleischte Jugendverbandler nur die Teamer bei uns... Und da sprang schon auch was über... „der Jugendverband ist anscheinend schon was, was ganz was Nettes“... und dann haben wir Nachtreffen veranstaltet auch mit den Teilnehmern. Das sollten aber immer die (Gruppen auf Ortsebene) vor Ort machen, das war teilweise ein bissl schwierig wieder, weil zum Beispiel (Ortsname) schon damals so schwach besetzt war selber... und daher die Nachtreffen auch schwierig wurden.“¹⁴¹⁹

Ziel dieser Angebote ist nicht nur die Werbung neuer Mitglieder, sondern den Verband als Unterstützung für die Arbeit an der Schule anzubieten und als Raum darzustellen, der Jugendlichen Gestaltungsmöglichkeiten eröffnet. Ähnliche Projekte werden auch von anderen Jugendverbänden in anderen Feldern praktiziert, so z.B. von der CAJ in Betrieben oder mit jugendlichen Arbeitslosen, von der Kopingjugend, die einen Babysitterservice für junge Familien anbietet, oder der DPSG und DJK, die immer wieder Projekte in Kooperation mit Behinderteneinrichtungen durchführen. Darüber hinaus könnten auch Modelle aus der Wirtschaft als Vorbild dienen. So werden in der Wirtschaft in vielen Bereichen Jugendliche als Trendhunter eingesetzt, die einerseits in ihrem Freundeskreis Werbung machen (z.B. Musikbranche, Mode) um so Produkte zu promoten, andererseits sollen sie aber auch neue Stilrichtungen und Trends aufspüren. Jugendverbände hätten die Möglichkeit ihre Mitglieder mit solchen „Kundschafter-Aufgaben“ zu betrauen und sie zu bitten auf die Fragen und Sehnsüchte, Hoffnungen und Befürchtungen von Jugendlichen in ihrem Lebensfeld bewusst zu achten. Es wäre so für den jeweiligen Verband möglich die lebenskulturelle Kompetenz ihrer Mitglieder zu nützen und einen Kommunikationsprozess im Verband zu beginnen, welche Themen aufgegriffen werden sollen und auf welche Jugendlichen die Mitglieder des Verbandes bewusst zugehen wollen.

Die Deutung der Geschichte

Auf neue Kommunikationsräume und Deutungen, zumindest was die christlichen Bilder und die christliche Kultur im Hinblick auf Frauen betrifft, wurde bei der Bearbeitung der symbolischen Ebene schon ausführlich eingegangen, deshalb soll dieses Thema hier außer Acht gelassen werden. Zusätzlich wird es immer wieder notwendig sein die Geschichte, Werte und Leitbilder des eigenen Verbandes neu bewusst zu machen und in der je neuen Zeit zu aktualisieren.

¹⁴¹⁸ Unter Tutoren werden ältere Schülerinnen und Schüler verstanden, die z an weiterführenden Schulen die Begleitung der Neuen in den 5., teilweise auch 6. Klassen übernehmen und für sie Angebote machen, damit sie sich besser kennenlernen, an der Schule wohlfühlen und in die neue Situation hineinwachsen.

¹⁴¹⁹ 80W9200KS9798KDR9800KDG06A403-1011

Die zukünftigen Entwicklungen bzw. die Geschwindigkeit der Entwicklung

Besonders Neuerungen und Veränderungsprozesse lösen einen hohen Bedarf an Kommunikation aus und führen manchmal zu Konflikten. Deshalb ist es wichtig grundlegende Veränderungen mit einer möglichst großer Beteiligung der Mitglieder anzugehen. Wenn Veränderungsprozesse geplant werden, muss ihnen hohe Priorität eingeräumt werden sowie die entsprechenden Personal und Zeitressourcen zur Verfügung gestellt werden. Als Voraussetzungen für erfolgreiche Veränderungen sieht Egon Endres, dass „die Führungsstruktur in der Lage ist, mit dem Instrument sensibel umzugehen, eine intensive Kommunikation und Abstimmung von Zielsetzung und Vorgehen mit der Leitung und dem Betriebsrat, das Einverständnis der Leitung keine Vorselektion der Daten vornehmen zu wollen und die Bereitschaft aus den Ergebnissen Konsequenzen zu ziehen, sowie eine transparente Initiierung gegenüber allen beteiligten MitarbeiterInnen.“¹⁴²⁰ Diese von Endres genannten Punkte sind m.E. auch für Prozesse in den Jugendverbänden anwendbar und können den Leitungen Kriterien an die Hand geben. Denn nur wenn bei Veränderungsprozessen, die Kommunikation gelingt, ein gemeinsames Vorgehen und eine abgestimmte Zielsetzung erfolgt, können die Ergebnisse zu neuen Strukturen und Projekten oder zu einer Vergewisserung und einem klareren Profil führen. Hat der Prozess die nötige Akzeptanz der Mitglieder kann er Entwicklungen anstoßen, die im Verband in Zukunft erfolgreich umgesetzt werden.

3.5. Transparenz und Partizipation

Partizipation kann in diesem Zusammenhang ganz unterschiedlich verstanden werden. So können mit dem Wort „Partizipation“ sowohl die Zugangs- und Teilnahmemöglichkeiten ausgedrückt werden als auch Möglichkeiten der Mitgestaltung und inhaltlichen Beteiligung im Inneren des Verbandes oder die Beteiligung der Jugendarbeit nach außen an Prozessen der Gesellschaft. Das Kinder- und Jugendhilfegesetz geht von der zweiten Deutungsmöglichkeit aus, wenn es schreibt, dass die Angebote der Jugendarbeit „an den Interessen junger Menschen anknüpfen und von ihnen mitbestimmt und mitgestaltet werden“¹⁴²¹ sollen. Diese Aussage des Kinder- und Jugendhilfegesetzes richtet den Blick auf die Träger der Jugendarbeit, die Partizipation ermöglichen sollen. Die Frage könnte hier aber auch aus der Sicht der Jugendlichen gestellt werden: Wo, wie oder bei was wollen wir partizipieren und wozu, warum...? Da die zuletzt gestellte Frage immer nur aus Sicht einer bestimmten Gruppe von Jugendlichen beantwortet werden könnte und einzelnen Aspekte bereits bei der Analyse der gesellschaftlichen und kirchlichen Rahmenbedingungen aufgegriffen worden sind, wird hier der Diskurs auf die Sicht der Träger beschränkt, da Leitungen die Möglichkeit haben diesen Bereich zu gestalten. Es werden in diesem Zusammenhang die verschiedenen Aspekte von Partizipation aufgegriffen: die Zugangs- und Teilnahmemöglichkeiten, die Partizipation an der Ausgestaltung der Arbeit im Verband, sowie die Möglichkeiten der gesellschaftlichen und kirchlichen Partizipation von Jugendlichen.

3.5.1. Partizipation: Zugangs- und Teilnahmemöglichkeiten

Die verschiedenen Armutsberichte machen deutlich, dass Armut auch den Zugang zu anderen Bereichen des Lebens, wie Bildung, kulturelle und gesellschaftliche Teilhabe erschwert. Auch die verschiedenen Ehrenamtstudien haben deutlich gemacht, dass freiwilliges Engagement nicht von allen Bevölkerungsgruppen gleichermaßen wahrgenommen wird. Menschen mit höherem Bildungsstatus und höherer beruflichen Positionen sind deutlich höher repräsentiert, als Personen mit schwächerem Bildungsstatus. Die persönliche, berufliche und soziale Absicherung wird als wichtige Voraussetzung für ehrenamtliches Engagement betrachtet. Dies lässt vermuten, dass auch der Zugang und die Teilnahme

¹⁴²⁰ Endres, Egon: Changemanagement PDF

¹⁴²¹ SGB VIII §11 (1)

soziokulturellen Bedingungen unterworfen ist und in diesen Gruppen schwächer ausgeprägt ist, die auch gesellschaftlich weniger Teilhaben können. Kampmann-Grünwald stellt in Anlehnung an Brömme / Strasser dar, dass der Strukturwandel im freiwilligen Engagement sich auf die Beteiligung von Menschen mit verschiedenen Bildungsgraden ebenfalls auswirkt. So ist in traditionellen Organisationen „kein signifikanter Zusammenhang von Mitgliedschaft und Bildungsgrad fest(zu)stellen – Personen mit niedrigen Bildungsabschlüssen (sind) in diesen Organisationen nicht unterrepräsentiert“¹⁴²². Demgegenüber ist in neuen Organisationsformen des freiwilligen gesellschaftlichen Engagements ein deutliches Übergewicht an Menschen mit höheren Bildungsabschlüssen feststellbar. Die Ursache für diese Entwicklung liegt einerseits in den Zugangsmöglichkeiten nach individueller Interessenslage und hohem Selbstgestaltungsanteil, der bildungsstärkeren Schichten bevorzugt, da sie eigene Interessen formulieren und entsprechende Rahmenbedingungen aushandeln können. Andererseits beschreibt auch die jeweilige Organisation Aufgaben und richtet ihren Blick in erster Linie auf die den Aufgaben entsprechenden Kompetenzen und Fähigkeiten, während Verbände und Vereine mit einer traditionellen, milieubezogenen Situierung „nicht zuerst Kompetenzen, sondern Personen rekrutierten.“¹⁴²³ Durch die verstärkte staatliche und kommunale Förderung von neuen Organisationsformen droht, so Kampmann-Grünwald in Anlehnung an Brömme/ Strasser, „in gesellschaftlicher Perspektive die Entstehung eines sozialen Segments..., das von konventionellen Formen der Partizipation weitgehend ausgeschlossen wäre.“¹⁴²⁴ In den biographischen Interviews wurde deutlich, dass gerade für die Frauen, die aus schwierigen Familienverhältnissen stammten, das langsame Hineinwachsen in die jeweilige Gruppe und die schrittweise Aneignung von Kompetenzen für die eigene Persönlichkeitsentwicklung, aber auch für die Entwicklung im Verband grundlegend waren. Sie hätten keine Chance gehabt, wenn nur nach entsprechenden Kompetenzen gesucht worden wäre, weil sie sich selbst die Aufgabe nicht zugetraut hätten und ihnen in der damaligen Lage auch ein Leitungsamt nicht anvertraut worden wäre. Die Neukonzeption der Engagementförderung muss deshalb kritisch betrachtet und hinterfragt werden.

Darüber hinaus wurde bereits mehrmals auf die unterschiedlichen Zugangs- und Teilnahmemöglichkeiten von Mädchen und jungen Frauen und Jungen und jungen Männern verwiesen, die oft auf die kirchlichen und gesellschaftlichen Rollenzuschreibungen und die historisch geprägten verbandlichen Formen zurückzuführen sind. Neue Untersuchungen¹⁴²⁵ zu § 9 Ziff. 3 KJHG machen deutlich, dass die dort geforderte Berücksichtigung der unterschiedlichen Lebenslagen von Mädchen und Jungen erst ansatzhaft eingelöst ist und es auch in Zukunft weiterer Anstrengungen bedarf.

Auch Jugendliche ausländischer Herkunft sind in der Regel nur dann in den Jugendverbänden zu finden, wenn sie aus einem Land kommen das dem christlichen Kulturkreis zu zuordnen ist, oder in ihrer islamischen Religion nicht praktizierend sind. Der christliche Hintergrund der Jugendverbandsarbeit grenzt so teilweise aus, obwohl sich einige Verbände die letzten Jahre verstärkt um Kontakte und Kooperationen bemüht haben und sich gegen Ausländerfeindlichkeit und für das gegenseitige bessere Kennenlernen engagiert haben.

Auf dem Hintergrund der oben beschriebenen Ausgrenzungsmechanismen muss gefragt werden, was Jugendverbände an Partizipation zu leisten vermögen. Oft wird erst dann Jugendarbeit verstärkt gefordert, wenn gesellschaftliche Probleme auftreten, solange alles glatt läuft wird die Arbeit nicht wahrge-

¹⁴²² Kampmann-Grünwald: Solidarität oder „sozialer Kitt“, S.125

¹⁴²³ Ebd. S.126

¹⁴²⁴ Brömme / Strasser: 2001, S.11 zit.n. Kampmann-Grünwald, S. 126

¹⁴²⁵ Werthmann-Reppkus / Böllert (Hg): Mädchen- und Jungenarbeit – Eine uneingelöste fachliche Herausforderung, in : Sachverständigenkommission Elfter Kinder- und Jugendbericht (Hg). Materialien zum Elften Kinder- und Jugendbericht, Bd.3, München 2002

nommen. Doch bereits die ganz normale Jugendarbeit kann integrierend und präventiv wirken.¹⁴²⁶ Da sie Jugendliche zusammenbringt, ihnen ermöglicht ihre Freizeit gemeinsam zu gestalten und Kontakte und Freunde zu finden und Probleme zu besprechen. Dies ist besonders für Einzelkinder wichtig, da sie so soziale Regeln und die Auseinandersetzung mit Gleichaltrigen lernen, die ihnen im natürlichen Umfeld fehlen. Die Interviews haben gezeigt, dass es manchen Verbänden gelingt auch Kinder und Jugendliche aus schwierigen familiären Verhältnissen oder in schwierigen Lebenssituationen und verschiedener materieller Herkunft zusammenzubringen. Zumindest bei einigen der interviewten Frauen leistete der jeweilige Verband einen wichtigen Beitrag gegen die erfahrene Ausgrenzung und Isolation. Sie erlebten sich wertgeschätzt und ermutigt und konnten so z.B. eine Therapie beginnen oder entwickelten langsam mehr Zutrauen in die eigenen Fähigkeiten. Immer wieder wurde in den Interviews auch betont, dass die Möglichkeit gesellschaftliche Fragen im Zusammenhang mit dem eigenen Leben aufzugreifen und auf ganz praktische und lebensnahe Weise zu bearbeiten, sie sehr ermutigt hatte gemeinsame gesellschaftspolitische Visionen zu entwickeln und im Rahmen eigener Handlungsspielräume etwas zu gestalten. Dies hatte den Frauen ermöglicht eigene resignative Gefühle von „ich kann ja eh nichts machen“ oder „alles hat ja eh keinen Sinn“ zu überwinden und ihr Leben in die Hand zu nehmen.

Die verbandliche Arbeit wurde auch als Partizipation und Mitgestaltung von Kirche erlebt. Auch die gemachten gemeinsamen religiösen Erfahrungen werden im Rückblick sehr wertgeschätzt und teilweise in der aktuellen Lage vermisst.

Da sich in der Regel die Leitungen der Verbände überwiegend aus den Mitgliedern rekrutieren, muss auf die Möglichkeit der Partizipation und auf die Förderung der einzelnen Personen großen Wert gelegt werden. Aber auch die christliche Botschaft und die Gründungsideale der Verbände ermöglichen und erfordern den Blick auf die ganze Person und deren Wertschätzung jenseits von Kompetenzen und „Verwertbarkeit“ ihrer ehrenamtlichen Arbeit.

3.5.2. Partizipation: Mitgestaltung und Mitbestimmung der Verbandsarbeit

Die Beteiligung von Jugendlichen an der Zielfindung des Verbandes ist laut Freiwilligensurvey¹⁴²⁷ eine wichtige Grundlage für die Gewinnung von neuen Freiwilligen, aber auch für die Motivation¹⁴²⁸ und Bindung der bereits ehrenamtlich Engagierten. Denn durch Beteiligung entsteht das Gefühl ein Teil des Ganzen zu sein und somit emotionale (Ver-)Bindung. Damit es Jugendlichen möglich ist sich zu beteiligen, ihre Anliegen einzubringen und mit zu entscheiden, ist eine Transparenz der Prozesse und Entscheidungsstrukturen von besonderer Wichtigkeit. Die biographischen Interviews zeigten, dass sich die Frauen in ihrer Zeit als Leitung sehr viele Gedanken über die Beteiligung der Mitglieder an der Meinungsbildung und Ausgestaltung der Angebote im Verband und über die Gestaltung geeigneter Strukturen und Mitbestimmungsprozesse gemacht haben.

„... Also ich bin... ich weiß nicht, wie man das beschreiben kann, also ich mache ungern Sachen alleine, also ich will das immer rückgebunden haben. Also entweder dass ich den Anstoß für eine Idee gebe und sage... sagt' s mal ihr noch was dazu, spinn' s mal mit oder halt einfach... ich hab mir das und das überlegt und möchte jetzt euer o. k. dafür. Es kann mir mal passieren, dass ich irgendwas nicht abkläre, aber das ist dann eher, das ist dann nicht böswillig, sondern halt dann eher weil ich's in der Hektik irgendwie vergessen habe.“¹⁴²⁹

¹⁴²⁶ Der BJR-Vorstand legte bei seiner Sitzung mit dem Landtagsausschuss Jugend, Bildung, Sport am 30.11.2000 ein Papier vor, das vor allem die präventiven Leistungen der Jugendverbandsarbeit darstellt. Partizipation wurde in diesem Zusammenhang als Voraussetzung für Prävention betrachtet.

¹⁴²⁷ Freiwilligensurvey 2005, S. 134. Die Möglichkeiten der Mitsprache wurden im Freiwilligensurvey 2005 erstmals erhoben, da die Annahme bestand, dass sie die Motivation für freiwilliges Engagement beeinträchtigen.

¹⁴²⁸ BMFSFJ: QS 21, S. 33

¹⁴²⁹ 77W9597K9800KD0104KBG05M184-599

Alle biographischen Interviews haben deutlich gemacht, dass die Möglichkeit in einer Gemeinschaft zu sein, dort mit den eigenen Fähigkeiten gesehen und wertgeschätzt und ermutigt zu werden, erst die Voraussetzung für das weitere Engagement schufen. Auch der Raum und die Zeit um zuerst mitzutun und dann langsam in kleinerem und dann in größerem Rahmen Verantwortung zu übernehmen, gab die Möglichkeit sich zu entwickeln. Kampmann-Grünwald kritisiert am „Leitbild des ‚aktiven‘, handlungsfähigen und kompetenten Bürgers als zivilgesellschaftlichem Akteur“ die mangelnde Reflexion der „sozialstrukturellen Voraussetzungen der Mitwirkung“ und die Diskussion der Engagementpotentiale unter dem Blickwinkel der „individuellen Chance“, die außer Acht lässt, dass einerseits „deren Entfaltungsmöglichkeiten von gesellschaftlichen Bedingungen abhängen“ und andererseits Ziel jedes solidarischen Engagement sein muss, dass Hilfsbedürftige letztendlich „Subjekte...(ihrer) sozialen Wirklichkeit werden können“.¹⁴³⁰ Die Jugendverbände setzen in ihren Ansätzen von „Selbsthilfe in der Gemeinschaft“¹⁴³¹, von gemeinsamem „Sehen-Urteilen-Handeln“¹⁴³², von gemeinsamer „Aktion und Reflexion“¹⁴³³ immer auf die Gemeinschaft, die Meinungsbildung fördert und gemeinsam nach Lösungen und Handlungsstrategien sucht.

„... also ich habe in meinem Jugendverband und auch im BDKJ verschiedene Formen kennen gelernt, wie man zu einer Meinung kommen kann und wie man sich die bildet und wie man auch also durch Arbeitsgruppen und... aber auch durch Konsensdiskussionen und so weiter also wirklich zu guten Beschlüssen kommen kann...“¹⁴³⁴

Im Rahmen der Diskurse zum Strukturwandel des freiwilligen Engagements werden solche Aussagen häufig als antiquiert dargestellt. Die Ergebnisse des Projektes „Lustvoll im Amt“ und auch der Interviews machen dem gegenüber deutlich, dass es auf Dauer notwendig sein wird, einen Weg zu finden, der einerseits die individuellen Freiheitsrechte und Gestaltungswünsche achtet und fördert und andererseits die Einzelnen in Dialogprozesse der Gemeinschaft einbindet und so die Vielfalt wieder zusammenführt, bzw. Aushandlungsprozesse moderiert und Formen der gemeinsamen Entscheidungsfindung ermöglicht. In den Interviews wurde deutlich, dass die Frauen durch verschiedenste Formen der (Kinder)Mitbestimmung von klein auf in den Verbänden positive Erfahrungen bei der Entwicklung und Durchsetzung eigener Interessen gemacht hatten und diese Erfahrungen in ihre Leitungskultur einfließen ließen. In den Interviews wurde deutlich, dass in allen Verbänden eine rege Diskussion über unterschiedlichste Sachfragen stattfand, die eine Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Meinungen und Hintergrundinformationen ermöglichte und zum gemeinsamen Handeln anregte. Die Frauen hatten die Chance sich je nach Interesse in Arbeitskreisen vertieft mit Themen zu beschäftigen, selbstorganisiert zu lernen und Projekte und Aktionen anzustoßen oder sich für verbandliche Gremien zur Wahl zu stellen und dort Verantwortung zu übernehmen. Das fast beiläufige Hineinwachsen in eine demokratische Kultur wurde in fast allen Interviews als großer persönlicher Gewinn dargestellt. Vor allem die Verknüpfung von großen gesellschaftspolitischen Themen mit dem eigenen Leben und Alltag, die Auseinandersetzung mit dem eigenen Lebensstil und positive Erfahrungen bei der Entwicklung und Durchsetzung eigener Interessen hat die Frauen nachhaltig geprägt.

Deutlich wird in den Interviews allerdings, dass aufgrund dieser Erfahrungen anderer Bereiche des kirchlichen „Ehramtes“ eher unattraktiv erscheinen, da sie wenig Gestaltungs- und Handlungsspielräume ermöglichen. Die Aussagen der Interviews werden vom Freiwilligensurvey bestätigt. Dort erreichen die Kirchen bei der Frage nach Möglichkeiten der Mitentscheidung und Mitgestaltung neben den

¹⁴³⁰ Kampmann-Grünwald, Andreas: Die Förderung freiwilligen Engagements und das Problem der Solidarität, in: Möltgen (Hg) Engagiert um Gottes Lohn ?, Kevelaer 2003, S.115f u.120

¹⁴³¹ Kolpingjugend

¹⁴³² CAJ

¹⁴³³ J-GCL-M und -F

¹⁴³⁴ 67W7879SCH8590JG9599BASCH04PY615-636

Kommunen das zweitschlechteste Ergebnis.¹⁴³⁵ Die Bundesfrauenkonferenz thematisiert diese Problematik in ihrem Beschluss ebenfalls, wenn sie schreibt: „Endet die Zeit des Engagement in der Jugend(verbands)arbeit, finden junge Frauen mit ihren persönlichen Fähigkeiten selten einen angemessenen Platz in der Kirche. Dadurch besteht die Gefahr, dass die Kirche engagierte und erfahrene Mitarbeiterinnen verliert“¹⁴³⁶. Sie fordert eine Erweiterung des „Spektrum(s) an weiblichen Rollenbildern“, „eine gleichberechtigte Teilhabe“, „eine konsequente geschlechtergerechte Sprache und ... eine Verkündigung, die weibliche Erfahrungshorizonte verstärkt einbezieht“, Möglichkeiten das „Engagement an veränderte Lebensentwürfe anzugleichen“ sowie kirchliche „Strukturen immer wieder neu zu überprüfen, strukturelle Ausgrenzungen von Frauen aufzudecken und diese abzubauen“.¹⁴³⁷ Da der eigenen Beteiligung und der Mitgestaltung des freiwilligen Engagements seitens der freiwillig Engagierten eine immer größere Bedeutung beigemessen wird und sich moderne Freiwillige nicht mehr als Hilfskräfte oder BefehlsempfängerInnen verstehen, besteht für die Kirche in diesem Bereich dringender Handlungsbedarf. Dies erfordert einerseits ein Umdenken auf der institutionellen Seite, andererseits ein deutlicheres Einfordern von Rahmenbedingungen bei den Ehrenamtlichen selbst.

3.5.3. Gesellschaftliche und kirchliche Partizipation

Bereits im Punkt II. 2.1.5. wurde einerseits der Rückgang der Bereitschaft und des Interesses an politischem Engagement dargestellt, andererseits ist gerade bei Jugendlichen eine Zunahme an Initiativen und selbstorganisierten Formen des Engagements festzustellen, die teilweise im unmittelbaren Lebensumfeld konkrete Projekte umsetzen.¹⁴³⁸ Mädchen und Frauen bevorzugen sogar laut Freiwilligensurvey die Form von selbstorganisierten freien Initiativen für ihr Engagement.¹⁴³⁹ Da diese Annahme nur aus der mangelnder Beteiligung von Frauen in Leitungsfunktionen und Vorstandsämtern abgeleitet wird, muss sie allerdings kritisch hinterfragt werden. Der Freiwilligensurvey sowie andere Studien machen deutlich, dass das konkrete Engagement für Anliegen vor Ort in der Regel nicht als politisches Engagement verstanden wird, denn politisches Engagement ist negativ besetzt. Die Demokratie als Staatsform wird zwar befürwortet, aber „die Hälfte der jungen Menschen im Westen und mehr als zwei Drittel der Jugendlichen im Osten beurteilt die Praxis der Demokratie in der Bundesrepublik negativ.“¹⁴⁴⁰ Richter sieht darin eine Kritik am Modell der repräsentativen Demokratie und der von Parteien geprägten Demokratie. Die eigenen geäußerten Vorstellungen von Mitgestaltung entsprechen eher einem Demokratiemodell von „identitärer Demokratie“.¹⁴⁴¹ Kritisch hinterfragt werden müssen in diesem Zusammenhang auch Modelle, die nur Demokratie üben, aber keine wirklichen Mitbestimmungsmöglichkeiten eröffnen, wie dies bei manchen Modellen der Jugendparlamente der Fall ist. Demgegenüber besitzt „die demokratische Verfassung der Jugendverbände selber... Wirklichkeitscharakter, sie will nicht nur Demokratie spielen sondern sein.“¹⁴⁴² Da die größeren Jugendverbände aber ebenfalls nach dem Modell der repräsentativen Demokratie verfahren, besteht die Gefahr, dass das negative Bild der parlamentarischen Demokratie auf sie übertragen wird. Darüber hinaus meint Richter, dass „die begrenzte Verankerung der Jugendverbände in der Jugend insgesamt... die Wirkung verbandsinterner demokratischer Willens-

¹⁴³⁵ Freiwilligensurvey 2005, S. 134

¹⁴³⁶ BDKJ - Bundesfrauenkonferenz: Junge Frauen im kirchlichen Ehrenamt vor dem Hintergrund veränderter Lebensentwürfe, 24.4.2008,

¹⁴³⁷ Ebd. S.1

¹⁴³⁸ Freiwilligensurvey 2005, S.129

¹⁴³⁹ Ebd. S.277

¹⁴⁴⁰ Richter: Kinder- und Jugendverbände als Werkstätten der Demokratieentwicklung, in: DBJR (Hg): Jugendverbände. Werkstätten der Demokratie zwischen Lagerfeuer, World Wide Web und Agenda 21, Schriftenreihe des DBJR Nr.32, Bonn 1999, S.48

¹⁴⁴¹ Ebd. S.52

¹⁴⁴² Ebd. S.55

bildung (begrenzt)“. Jugendverbände haben seines Erachtens deshalb „für die Demokratieentwicklung in Deutschland nur eine begrenzte Reichweite“. ¹⁴⁴³ Ob diese im Deutschen Bundesjugendring (DBJR) gemachte Aussage für Bayern zutrifft, muss hinterfragt werden, denn „katholische Jugendarbeit in Bayern erreicht jeden fünften Katholiken zwischen sechs und 26 Jahren. Allein im Bistum Augsburg gehen 57757 Jugendliche regelmäßig in die Gruppenstunden u.a. der Ministranten, Pfadfinder und Landjugend, die von 8187 ehrenamtlich Engagierten geleitet werden.“ ¹⁴⁴⁴ Außerdem werden mit Zeltlagern, internationalen Begegnungen, Festen und Jugendgottesdiensten zusätzlich 21890 Kinder und Jugendliche angesprochen. ¹⁴⁴⁵ Diese Zahlen lassen auf eine größere Reichweite schließen als sie Richter für alle Jugendverbände des DBJR annimmt.

In den biographischen Interviews wurde deutlich, dass von den interviewten Frauen ein großer Wert auf die Sensibilisierung der Mitglieder für gesellschaftspolitische Fragen und deren Hineinwachsen ins Engagement gelegt wurde. Unterstützend wirken sich in diesem Zusammenhang große, von den Jugendverbänden initiierte, demokratische Beteiligungsprozesse aus, die kampagnenfähig sind. Sie ermöglichen den Leitungen einerseits ihre Gruppen zu motivieren ohne selbst etwas entwickeln zu müssen, andererseits sind sie so offen, dass Gruppen vor Ort ihre eigenen Ideen und Anliegen in den gemeinsamen Rahmen einbringen können, so z.B. die Aktion „Neu-Land“ ¹⁴⁴⁶ der KLJB, das RBU 08 ¹⁴⁴⁷ oder die „Frankfurter Erklärung“ ¹⁴⁴⁸ der DPSG, verschiedene Aktionen der BDKJ-Diözesanverbände ¹⁴⁴⁹, die Aktion „Richtig wichtig - Mädchen sehen das so“ ¹⁴⁵⁰ der BDKJ-Bundesfrauenkonferenz oder gemeinsame Aktionen aller Verbände vor den Bundestags-, Landtags- oder Europawahlen. Häufig beteiligen sich die katholischen Jugendverbände auch an Aktionen der Jugendringe, wie z.B. im Jahr 2007 an der Aktion „Drei Tage Zeit für Helden“ ¹⁴⁵¹ des BJR, die das im BDKJ entwickelte Modell der 72-Stundenaktion übernahm. Die Kampagnen des jeweiligen Verbandes ermöglichen den Leitungen in den Diözesen und den Gruppen vor Ort öffentlich wahrgenommen zu werden und ihre Anliegen publik zu machen. Die Aktion „Richtig wichtig“ machte darüber hinaus deutlich, dass Mädchen und Frauen weniger theoretisch an gesellschaftspolitische Fragestellungen herangehen. Sie setzten sich mit eigenen Themen auseinander und zu Themen ihres Umfeldes in Beziehung oder entwickelten gemeinsam ihre Themen und Anliegen, während sie die „richtig wichtigen“ Themen, die von außen an sie herangetragen wurden, oft nicht aufgriffen. Soll gesellschaftspolitisches Engagement gefördert werden, muss die jeweilige Kampagne die Offenheit besitzen, bei den eigenen Anliegen anzusetzen und das unmittelbare Lebensumfeld zu gestalten. Erst wenn Zusammenhänge zwischen dem eigenen Leben und

¹⁴⁴³ Ebd. S.56

¹⁴⁴⁴ Bericht der Augsburger Allgemeinen vom 25.2.2006 zur Vorstellung einer Statistik der Landesstelle für katholische Jugendarbeit in Bayern von 2004, S.7

¹⁴⁴⁵ Ebd. S.7

¹⁴⁴⁶ In der Aktion Neu-Land sollten sich KLJB-Gruppen aktiv an der Gestaltung des ländlichen Raumes vor Ort beteiligen und ihre Ideen zur Verbesserung des ländlichen Raumes in Projekten vor Ort umsetzen. Darüber hinaus fand auch eine intensive Auseinandersetzung mit dem Thema « Ernährungssouveränität » statt, das die globalen Herausforderungen in der Landwirtschaft in Blick nahm.

¹⁴⁴⁷ In der Roverbundesaktion 2008 der DPSG sollten die Gruppen vor Ort eigene Projekte umsetzen, in denen sie gesellschafts-, sozial- oder entwicklungspolitische Fragestellungen aufgreifen. Das ganze war verbunden mit einer Wette. Mehrere Firmen erklärten sich dazu bereit zusätzliche Lehrstellen zu schaffen, falls über 101 Projekte zustande kämen. Die DPSG gewann diese Wette.

¹⁴⁴⁸ Im Jahr 2000 haben 210 Pfadfinder und Pfadfinderinnen (zwischen 14 -17 Jahren) mehrere Tage in der Frankfurter Paulskirche ihre Vorstellungen von Verband, Zukunftsherausforderungen debattiert und am 23.10.2000 eine gemeinsame Erklärung verabschiedet.

¹⁴⁴⁹ Die verschiedenen BDKJ-Diözesanverbände regen in ihren Diözesen immer wieder jugendpolitische Aktionen an. So wurden z.B. vor Bundestags- oder Landtagswahlen entsprechende Aktionen gestartet. Mit den Aktionen wurden den Gruppen vor Ort ein Rahmen gegeben um ihre Anliegen den entsprechenden Abgeordneten und KandidatInnen vorzutragen.

¹⁴⁵⁰ An dem im Jahr 2000 ausgerufenen Wettbewerb beteiligten sich 168 Mädchen- und Frauengruppen zwischen sieben und 25 Jahren. Den Gruppen war kein Thema vorgegeben worden, sie sollten vielmehr die ihnen wichtigen Themen aufgreifen und umsetzen.

¹⁴⁵¹ Die Gruppen setzten jeweils ein konkretes Projekt vor Ort um für das sie drei Tage Zeit hatten. Sie mussten sowohl die Organisation der Arbeit wie die Materialbeschaffung selbst übernehmen.

gesellschaftspolitischen Fragestellungen hergestellt werden können, ist es möglich, in einem zweiten Schritt daraus weiterreichendere Schlüsse oder politische Forderungen zu entwickeln. Gestärkt werden muss die Selbstlösungskompetenz der Jugendlichen. Dieser subsidiäre Ansatz bedarf aber der strukturellen Absicherung des Informationsflusses und der Planungs-, Beteiligungs- und Entscheidungsstrukturen. Wenn es ums Ganze geht müssen alle beteiligt werden, es bedarf aber der Zusammenführung der verschiedenen Interessen durch gute Vernetzungen und Knotenpunkte. Jugendverbände als freie Träger der Jugendhilfe verfügen schon immer über eine strukturell verankerte subsidiäre Beteiligung und nehmen subsidiär staatliche Aufgaben wahr.

Es stellt sich die Frage, ob dieses staatlich praktizierte Modell auch auf die Kirche übertragbar wäre. Es bestände so die Möglichkeit der Delegation von Verantwortung auf die Jugendverbände. Allerdings muss diese Delegation auch mit der Bereitschaft verbunden sein, die Jugendverbände Inhalte, Methoden und Schwerpunkte selbst bestimmen zu lassen. Dies setzt die Ermutigung zur Eigenverantwortung und ein Vertrauen in die Jugendlichen voraus. In der Regel kann davon ausgegangen werden, dass Vertrauen die Selbstverantwortung stärkt und die Mitverantwortung und Beteiligung erhöht. Die demokratischen Strukturen der Jugendverbände könnten so in der Kirche als Modell für die, immer wieder geforderte, stärkere Beteiligung der Laien fungieren und mehr Beteiligung ermöglichen. Ehrenamt in der klassischen verbandlichen Form hatte schon immer eigene Rechte und nahm subsidiär staatliche, öffentliche oder kirchliche Aufgaben wahr. Diese Rechte könnten ausgeweitet und gestärkt werden.

Falls die Kirche sich nicht zu einer Delegation in größerem Stil entschließen könnte, gäbe es auch eine Reihe von bereits in der kirchlichen Verfassung verankerten Formen, die eine höhere Beteiligung ermöglichen würden. Diese Formen sind allerdings noch sehr unterentwickelt. So geht Neuner davon aus, dass „die Organisationsformen, in denen das Volk Gottes seinen Glauben formulieren könnte, ...erst sehr anfanghaft entwickelt (*sind*), und (*kaum*) Entscheidungskompetenz haben...“¹⁴⁵², seines Erachtens sind die Entscheidungskompetenzen und Vollmachten in der Kirche „immer noch... fast völlig dem Klerus vorbehalten und dieser ist frei, ob und wie er die ‚Laien‘ in den Prozess der Entscheidungsfindung einbezieht, wer gehört wird und wer nicht.“¹⁴⁵³ Als eine Möglichkeit um Mitsprache- und Mitentscheidungsmöglichkeiten stärker zu verankern, fordert Demel den Ausbau der, im Kirchenrecht c.127 CIC/1983 bereits vorgesehenen, Beispruchsrechte.¹⁴⁵⁴ Ihres Erachtens wären die Beispruchsrechte geeignet, um auch für Laien „in allen wichtige Bereichen der Kirche ein Anhörungs- und / oder Zustimmungsrecht zu garantieren, ohne das eine kirchliche Autorität nicht rechtswirksam handeln kann.“¹⁴⁵⁵ Demel hat vor allem die Beteiligung der schon bestehenden Vertretungsorgane wie Pfarrgemeinderat, Kirchenverwaltung oder Diözesanpastoralrat im Blick. Ihr Ansatz könnte aber auf die Beteiligung der jeweils von einer Entscheidung Betroffenen ausgeweitet werden. Um zu vermeiden, dass alle überall mitreden und mitentscheiden wollen, fordert auch Zsifkovits eine „Ausweitung bisheriger Mitbestimmungsmöglichkeiten unter Beachtung des Prinzips der Betroffenheit und des Prinzips der Kompetenz“.¹⁴⁵⁶

Eine weitere Möglichkeit der Beteiligung und Mitsprache sind die unterschiedlichen Formen „synodaler Prozesse“ in den Diözesen, wie z.B. Diözesansynoden, Diözesanforen, pastorale Zukunftsgespräche oder Leitbildprozesse, die von den Jugendverbänden mitgestaltet werden können. Ein großes Manko

¹⁴⁵² Neuner, Peter: Die Stellung der Laien in einem sich wandelnden Kirchenbild : in : Demel(Hg): Mehr als nur Nichtkleriker: Die Laien in der katholischen Kirche, Regensburg 2001, S. 50f

¹⁴⁵³ Ebd. S. 50f

¹⁴⁵⁴ Demel, Sabine: Mitmachen – mitreden – mitbestimmen. Grundlagen, Möglichkeiten und Grenzen in der katholischen Kirche, Regensburg 2001, S.134 ; Demel: Statisten oder Protagonisten. Die Rechtsstellung der Laien auf dem ekklesiologischen Prüfstand, in: Demel (Hg): Mehr als nur Kleriker. Die Laien in der katholischen Kirche, Regensburg 2001, S. 108ff

¹⁴⁵⁵ Demel: Mitmachen– mitreden – mitbestimmen, 2001, S.135

¹⁴⁵⁶ Zsifkovits, V.: Mehr Chancen durch mehr Mitbestimmung. Zur Strukturreform der Kirche, in: StdZ 214 (1996) S. 49, S.42-54

bleibt in diesen Zusammenhänge, dass die Laien und hier besonders die Frauen bei der Zusammensetzung der Gremien in der Regel unterrepräsentiert sind, die dort gefassten Beschlüsse eine sehr geringe Verbindlichkeit haben, bzw. die Umsetzung oft nicht erfolgt.¹⁴⁵⁷ Bei den verschiedenen „synodalen Prozessen“ wurden das gemeinsame Gespräch und der miteinander vollzogene Lernprozess in der Regel positiv bewertet. Werden die gefassten Beschlüsse in der folgenden Zeit nicht weiter verfolgt, bzw. wie bei der Augsburger Diözesansynode im nachhinein vom Bischof verändert, bleibt Frustration zurück, die noch lange nachwirken kann.

Jugendverbände waren sowohl an den verschiedenen ökumenischen "konziliaren Prozessen" als auch an der ökumenischen Diskussion zur "Konziliarität"¹⁴⁵⁸ maßgeblich beteiligt. Die Partizipation vieler war in diesen ökumenischen Prozessen eines der Grundprinzipien, es kann aufgrund des hohen Beteiligungsgrades als gelungenen betrachtet werden. Der ganze Prozess mit seinen vielen Partizipations-schritten lebte von der Beteiligung vieler Gruppen, die oft auch quer durch die verschiedenen Kirchen zu Bündnissen zusammen fanden. Da sich viele Jugendliche am Prozess selbst beteiligt und ihre Anliegen eingebracht hatten, war die Rezeption in den Gemeinden, Verbänden und Initiativen der verschiedenen Kirchen im Anschluss an die Versammlungen sehr groß und führte zu zahlreichen Aktivitäten und konkreten Umsetzungsschritten der Gläubigen. Der ökumenische Prozess zeigt, dass eine hohe Beteiligung am Prozess selbst, in der Folge auch die Akzeptanz der Ergebnisse und deren Umsetzung erhöht. Werden die Aussagen des 2. Vatikanischen Konzils vom „Volk Gottes“, dem „allgemeinen Priestertum aller Gläubigen“ und „der Mitverantwortung aller an der Sendung der Kirche“ wirklich ernst genommen, dann ist es dringend erforderlich auch die entsprechenden Rahmenbedingungen zu schaffen, die es den Gläubigen auch ermöglichen, diese Mitverantwortung wahrzunehmen.

3.6. Veränderung der strukturellen Bedingungen und ihrer Ausgestaltung

3.6.1. Überprüfung der Strukturen auf Effektivität und Zielführung

In der Jugendverbandsarbeit aber auch in der Gesamtkirche gibt es eine Fülle an Strukturen, die oft historisch gewachsen, aber nicht immer an den Inhalten und Zielen ausgerichtet sind. Neben Formen der Selbstorganisation und des Ehrenamtes gibt es in der Regel von den Diözesen installierte Strukturen der hauptberuflichen Seelsorge und Verwaltung, Strukturen der Wohlfahrtsverbände und die Strukturen der Räte. Zusätzlich sind die Leitungen der Jugendverbände mit den Strukturen der Jugendringe und Jugendhilfe konfrontiert, an denen sie ebenfalls beteiligt sind. Nicht immer sind die Strukturen zielführend und effektiv, oft können die Strukturen nur auf dem Hintergrund ihrer historischen Entstehung verstanden werden. Besonders betroffen vom kirchlichen Strukturchaos sind in der Regel die BDKJ-Kreis- und Stadtverbände. Da jeder Jugendverband seine eigenen Strukturen hat und die kirchlichen Dekanatsstrukturen mit den Landkreisen nicht übereinstimmen, sind in den BDKJ-Kreis- und Stadtversammlungen von JugendleiterInnen einer Gruppe, über PfarrjugendleiterInnen und Stammesvorsitzende bis zu Kreis- und Bezirksvorsitzenden, die unterschiedlichsten Personen vertreten. Oft ist eine gemeinsame Interessensvertretung schon aufgrund der verschiedenen Bedürfnisse, dem unterschiedlichen Informationsstand und den divergierenden Anliegen der jeweiligen Ebenen überhaupt nicht möglich. Dies hat zur Folge, dass die BDKJ Kreis-Vorsitzenden ihre Aufgaben nicht befriedigend erfüllen können, da ihnen die entsprechende Rückbindung ihrer Interessensvertretung durch die unklaren Strukturen nur er-

¹⁴⁵⁷ Vgl. die Bewertung der verschiedenen synodalen Prozesse in den deutschen Diözesen, in: Demel / Heinz / Pöpperl: «Löscht den Geist nicht aus» Synodale Prozesse in deutschen Diözesen, Freiburg / Basel / Wien 2005, S.257 -263

¹⁴⁵⁸ Vgl. Lembke, Ingo, Gottes Gabe - unsere Aufgabe. Ökumenische Solidarität lernt laufen. Beobachtungen zum Konziliaren Prozess, in: "der Überblick"4/88, vol24, Hamburg 1988. Als Kriterien nennt er: Wahrheitsbezug auf Christus, Partizipation vieler, Entschiedenheit in der Aussage, Rezeption durch die Kirche und die Gemeinden

schwert möglich ist. Insgesamt wäre deshalb eine stärkere Überprüfung und Angleichung der verschiedenen Strukturen - zumindest was die regionalen Flächen anbelangt - wünschenswert, da sich wie bereits in Punkt III. 3.3.3.5. dargestellt, durch die verschiedenen regionalen Abgrenzungen die Vernetzung und Vertretungsarbeit erheblich erschwert.

Einerseits eröffnet die Vielfalt der Gremien und Strukturen Jugendlichen die unterschiedlichsten Möglichkeiten in demokratische Prozesse hinein zu wachsen, eigene Projekte zu initiieren und Anliegen zu vertreten. Andererseits führen die vielfältigen Vertretungsebenen oft zu einer Überfülle an Terminen und damit auch zur Überforderung und Verzettelung, manchmal bleibt dann nicht mehr die Zeit um wirklich innovativ für Jugendliche tätig zu werden.

Eine weitere Schwierigkeit besteht darin, dass die Absicherung der Rahmenbedingungen, sei es gegenüber der Diözese¹⁴⁵⁹ aber auch gegenüber den zuständigen Ministerien¹⁴⁶⁰ einen immer größeren Raum einnimmt, da häufig Regelförderungen zugunsten von Projektförderungen zurückgefahren werden, was mit erneuter Verwaltungs- und Vertretungsarbeit verbunden ist.¹⁴⁶¹

Da sowohl bei den einzelnen Verbänden als auch in der Kirche zu dieser Frage wenig Bewegung und Veränderung zu erwarten ist, bzw. die Befürchtung besteht, dass Veränderungen zu Lasten der Selbstorganisation und der ehrenamtlichen Strukturen ausgehen könnten, wird dieser Punkt hier nicht weiter vertieft. Allerdings können auch ohne grundlegende Veränderungen in den bestehenden Strukturen verschiedene Verbesserungen angestrebt werden, die im Folgenden skizziert werden.

3.6.2. Ansätze zur Veränderung der Gremienkultur

Neben dem Thema Hauptamt-Ehrenamt war im Projekt „Lustvoll im Amt“ die Gremienarbeit der zweite große Problempunkt, der immer wieder für Unlust im Amt sorgte. Im Projekt wurde viel Zeit darauf verwendet die bestehenden Strukturen zu analysieren und die Probleme möglichst genau zu benennen. Die Schwierigkeiten waren vielschichtig und hatten persönliche wie inhaltliche und strukturelle Aspekte. So hatte einerseits z.B. die Unkenntnis der Aufgaben des jeweiligen Gremiums zur Folge, dass Gestaltungsmöglichkeiten nicht erkannt und wahrgenommen wurden. Andererseits wurden ineffektive Vorbereitung und Leitung der Gremien sowie der praktizierten Sitzungsstil und die dort gängigen Kommunikationsmuster als schwierig empfunden. Die Folge waren oft der stille Rückzug, Resignation, Ohnmacht oder Überverantwortlichkeit. Auch die biographischen Interviews bestätigten diese Tendenz, sofern die Frauen als Teilnehmerinnen in Gremien waren. Die Gremien wurden als anstrengend, unbefriedigend und teilweise ineffektiv erlebt.

„Also es gab so Situationen gerade im (Gremium)...wo ich halt erst mal gesagt habe, so Leute so kann's nicht weitergehen, so können wir es nicht machen, wir müssen jetzt endlich mal hier oder hier... was tun, was entscheiden. Zum Beispiel es ist auch so etwas was mich gerade nervt, dass nichts entschieden wird, wird alles verschoben...“¹⁴⁶²

Auch Diskussionen, die nur der eigenen Selbstdarstellung dienen und inhaltlich nichts voranbringen, werden in den Interviews negativ bewertet.

„... der eine, der da Kritik geübt hat, der (Name Mann) aus (südamerikanisches Land), das ist einer, wenn ich jetzt ein bisschen böse bin dann sage ich: ‚der hat ... der schwätzt auch, dass die Luft scheppert halt, aber sonst

¹⁴⁵⁹ Z.B. wenn es um Kürzung der Stellen oder Zuschüsse geht.

¹⁴⁶⁰ Die Vertretung gegenüber dem Ministerium wird zwar primär vom BJR übernommen, doch bei Kürzungsmaßnahmen sind oft aufwendige Aktionen gefragt, an denen sich auch die Mitgliedsverbände und ihre Ortsgruppen beteiligen, sei es durch Gespräche mit Parlamentariern, Postkartenaktionen, Pressegesprächen oder Demonstrationen in München.

¹⁴⁶¹ In der Regel müssen aufwendige Projektanträge und Kostenkalkulationen erstellt werden, Absprachen getroffen und Verbündet in den entsprechenden Entscheidungsgremien gesucht werden. Oft finden Projekttreffen statt, müssen regelmäßige Zwischenberichte erstellt werden und alle Projektschritte und Ergebnisse dokumentiert werden. Diese ist oft mit einem erheblichen Mehraufwand verbunden, der an anderer Stelle wieder fehlt.

¹⁴⁶² 77W9597K9800KD0104KBG05M184-599

ist da nicht viel dahinter.' ...“ U: (lacht) Das ist ein netter Ausdruck ‚schwätzt, dass die Luft scheppert‘. „Also das ist halt so ein klassischer Mann, vor allem lateinamerikanischer Mann, der ziemlich viel sprechen kann,also auch von seinem politischen Verständnis auch ein großes Auftreten haben kann und hohen Diskurs fahren kann über politische Probleme, aber letztendlich macht er nichts. Also er hat die letzten Jahre kaum kommuniziert mit seinen Bewegungen für die er verantwortlich war als Lateinamerikakoordinator und hat da kaum was vorwärts gebracht.... natürlich ist das jetzt eine subjektive Einschätzung von mir, das sehen vielleicht andere anders ... und daher, wenn er dann so eine Kritik hat gehe ich dann lockerer damit um, weil ich denke: ‚Hey, du kannst dir das erst mal gar nicht erlauben so eine Kritik zu haben, du musst erst mal irgendetwas gescheit auf die Reihe bringen, dann könntest du irgendwen kritisieren‘...“¹⁴⁶³

„Also ich merke, dass ich da eher, auch heute noch, einfach genervt reagiere, wenn Leute so vor sich hinlabern... und viel heiße Luft. Und am Schluss weiß eigentlich keiner mehr, was ist da irgendwie gesagt worden... oder was war jetzt da die Essenz dessen und wie geht's jetzt überhaupt weiter, ja...“¹⁴⁶⁴

Besonders in Gremien, in denen Frauen alleine oder in der Minderheit sind, führt die unterschiedliche Art zu kommunizieren bei Frauen zu einem Fremdheitsgefühl. Das Gefühl funktionalisiert zu werden war hier besonders stark.

„... was ich auch sehr schade finde und wo wir dann auch merken, es ist dann halt auch schwierig Gremien, in einer regen Parität zu besetzen und solche Geschichten und so reine Männergremien sind einfach für Frauen, das muss ich auch ganz ehrlich sagen, finde ich auch nicht sonderlich reizvoll. Also es gibt einfach ein paar Männer, da kann ich sagen mit denen stimmt die Chemie, da arbeite ich auch gern mal mit nur fünf Männern zusammen, oder so. Aber wenn ich es mir aussuchen könnte jetzt vom breiten Schnitt her oder auch nur von meiner Arbeitserfahrung mit der (Name Frauenverband) also jetzt so willkürlich nur mit Männern zusammenarbeiten finde ich Minimum reizvoll. Also das ist nicht der Renner.“ U: An was liegt das, du hast ja jetzt den Vergleich auch zu reinen Frauengremien? „ Also ich finde... ich kann es vielleicht... ich weiß gar nicht ob ich es so festschreiben kann, aber es ist so die Art des Umgangs, Gesprächsthemen zwischen den Themen, also einfach das, was so das Drumrum ausmacht... so bildlich quasi das, was die Lücken füllt so, die Substanz ist vielleicht nicht einmal so unähnlich, aber alles was dazwischen ist, ist irgendwie mit Frauen dabei, auf jeden Fall entschieden angenehmer und netter... ich war auch mal im Wahlausschuss auf Bundesebene, da war ich zwar nicht die einzige Frau aber manchmal... da bist du irgendwie wie von einem anderen Stern... obwohl Leute (dabei sind), mit denen du in anderen Gremien gut zusammenarbeitest... ist sobald du in einem reinen Männergremium bist... ist immer irgendwie seltsam... und wenn es bis dahin geht... eigentlich bin ich ja jetzt wirkliche eine sehr vehemente Diskutiererin... in reinen Männergremien passiert es auch mir, dass ich Dinge sage und die wiederholt hinterher ein Mann, Hauptsache, dass es noch mal gesagt ist und dann wird es erst gehört... da tauchen echt... also da tauchen Sachen auf... wo ich sage, das passiert mir normalerweise nicht, also überhaupt nicht... und die es aber dann trotzdem gibt, das ist schon ein bisschen seltsam“¹⁴⁶⁵

In reinen Männergremien kommen manchmal auch sehr selbstbewusste Frauen, wie das Zitat oben zeigt, unter die Räder. Auf diese Weise machen Frauen die Erfahrung, dass sie mit ihren Anliegen weniger gehört werden und ihnen weniger Kompetenz zugebilligt wird, was auf unbewusste geschlechtsspezifische Wertigkeiten in der Sprache und im Diskussionsstil zurückzuführen ist. Die Trainerin und Organisationsentwicklerin Cornelia Edding geht davon aus, dass Frauen sich nicht klarmachen, dass auch in neuen Gremien und Arbeitsgruppen die Erwartungen und der Status der einzelnen Personen zugeschrieben wird, die Kommunikation bestimmen.¹⁴⁶⁶ Frauen haben damit zu kämpfen, dass ihnen in der Regel unbewusst ein niedriger Status zugeschrieben wird.

„...also ob es da nicht auch so Aha - Momente gibt, wo die sich denken, na ja als Mann wäre mir das jetzt auch nicht passiert oder so... ist halt die Frage ob solche Aha - Momente nicht auch irgendwann in der Ehrenamtlichkeit gibt, wenn man irgendwann mal in einem blöden Männergremium saß und sich denkt, was lief hier schief

¹⁴⁶³ 73W88KLO9497KLD9903KB0305KWB04CH457-472

¹⁴⁶⁴ 70W7989KO9193KDA9399KDD0007KLJ05C362-482

¹⁴⁶⁵ 73W9196DSZ9903DÖD0204DBF05I 573-625

¹⁴⁶⁶ Edding, Cornelia: Einflussreicher werden, München 2002, S.88

*und dann daheim denkt... du... die Besetzung des Gremiums (lacht). Ja so und es ist halt die Frage... ja wie kann man es halt reinbringen.*¹⁴⁶⁷

Die Atmosphäre, bestimmte Rituale und der Sprach- und Umgangsstil werden als anders und fremd erlebt. Frauen kommen weniger zu Wort und ihre Argumente werden seltener gehört. Auch aus diesem Grund werden Gremien manchmal als schwierig und unattraktiv erlebt. Als besonders schwierig wurde die Arbeit in den Jugendringen empfunden, da es bei einigen Verbänden die Gepflogenheit gibt, Erwachsene - häufig Männer - die nicht mehr in der aktuellen Jugendarbeit aktiv sind, für diese Vertretungsaufgaben zu delegieren.¹⁴⁶⁸ So berichteten einige Frauen im Projekt „Lustvoll im Amt“, dass sie z.B. mit Sätzen wie „liebes Mädchen was willst den Du hier“ oder „werde erst mal größer, bevor Du hier mitredest“ angesprochen worden waren. Auch große Gremien des BDKJ oder des eigenen Verbandes wurden als anstrengend und schwierig erlebt. Die Frauen waren dort mit einem Sitzungsstil konfrontiert, der wenig Raum und Möglichkeiten bot um Ideen zu entwickeln und Traditionen zu hinterfragen, Persönliches einzubringen und grundsätzliche Fragen für reflektieren. Die biographischen Interviews bestätigen diese Tendenz, machen aber auch deutlich, dass die Frauen versuchen gegenzusteuern, wenn sie selbst in der Leitung von Gremien sind.

Auch die innerkirchlichen Gremien und der Umgang mit der Diözesanleitung und einzelnen Referaten wurde als schwierig erlebt, da die Frauen teilweise mit fest gefügten Rollenklischees und einem Umgangsstil konfrontiert waren, der ihnen persönlich die Kompetenz oder den Jugendverbänden die Kirchlichkeit absprach und so die MandatsträgerInnen unter ständigen Rechtfertigungsdruck setzte.

„Also interessant ist ein Gespräch wo einen die Leute noch nicht kennen und ich sitze da mit meinem Ehren... mit meinem männlichen Kollegen und es geht um Haushaltszahlen oder Finanzierungen oder so, da wird das Gespräch immer erst mit ihm geführt. Und ich habe aber Gott sei Dank einen sehr netten Kollegen, ja. Der sagt, es tut mir Leid, ich kann's nicht beantworten, das macht meine Kollegin. Also... das empfinde ich dann als sehr wohltuend diese Solidarität und die kenne ich auch nur aus dem Ehrenamt vom (Name Mann) her, der da auch jetzt kein Problem hatte, bei meinen Bereichen zu sagen, das ist (eigener Name) Bereich... das ist halt das ist halt schon krass... ja, also wenn qua Geschlecht davon ausgegangen wird, dass du nicht die Ansprechpartnerin sein kannst, weil du bist ne Frau bist, ja... Also kümmere dich um die Kinderpolitik und... vielleicht hast noch einen Wahlausschuss... ich weiß es nicht was in den Köpfen vorgeht. Aber das ist mir jetzt schon mehrmals so gegangen und... Also inzwischen kann ich auch darüber grinsen, aber am Anfang war... hat mich das schon... fand ich das...war ich fassungslos erst einmal...Habe ich mir gedacht, das gibt's nicht. Das ist nicht wahr. Es ist zu klischeehaft um wahr zu sein.“ U: Denkst du, dass die so ein altes Rollenbild haben? „Mhm, ja glaube ich schon. Und sie sind's auch nicht anders gewohnt. Also in deren Umfeld haben nur Männer die Macht, da sind Frauen bestenfalls Sekretärinnen. Also ich spreche jetzt so von diesen... wirklich Kirchenoberen in den Diözesen.“¹⁴⁶⁹

Darüber hinaus waren die MandatsträgerInnen des BDKJ (Frauen wie Männer) in Gremien¹⁴⁷⁰ oft die einzigen ehrenamtlichen VertreterInnen und hatten es mit Hauptamtlichen zu tun, die über mehr Informationen verfügten, ein größeres Zeitbudget zur Verfügung hatten und wenig Bereitschaft mitbrachten, wenigsten die Tagungszeiten den Bedürfnissen und Möglichkeiten von Ehrenamtlichen anzupassen. Während in den Mitgliedsverbänden des BDKJ noch eine gewisse Akzeptanz für Formen geschlechtsspezifischer Arbeit besteht, sind solche Formen in kirchlichen Gremien oft völlig unbekannt und ungebrauchlich. Oft werden Mädchen und junge Frauen dort auf vierfache Weise diskriminiert, zum einen als ‚Laien‘ (das kirchliche Amt nimmt sich immer ein Rederecht heraus), dann als Ehrenamtliche (Hauptamtliche bestimmen teilweise die Festlegung der Zeiten, die nicht immer ehrenamtsfreundlich sind und

¹⁴⁶⁷ 73W9196DSZ9903DÖD0204DBF05I635-683

¹⁴⁶⁸ Von Jugendring zu Jugendring ist dies unterschiedlich, aber häufig praktizieren die Sportverbände, aber auch manche politischen Verbände diese Gepflogenheit.

¹⁴⁶⁹ 70W7989KO9193KDA9399KDD0007KLJ05C748-930

¹⁴⁷⁰ Z.B. Treffen der kirchlichen freien Träger der Jugendhilfe, den Jugendhilfeausschüssen oder sonstigen Arbeitskreisen

haben oft mehr Informationen, die sie im Vorfeld der Beratungen nicht zu Verfügung stellen), dann als Jugendliche (Erwachsene wissen häufig alles besser und früher war auch alles viel besser) und schließlich als Mädchen und Frauen.

„...ja und da finden halt Gespräche statt und da komme ich mir halt sehr oft vor... als würde man mich für ein kleines Mädlchen halten, das halt auch mitschwätzen möchte... Da werden jetzt auch unsere Männer nicht wesentlich ernster genommen, ja. Weil wir sind ja alles nur Jugendverbandsvertreter und als solche schon mal ... (räuspert) ich weiß auch nicht ... nicht so ernst zu nehmen. Keine Ahnung...“ U: Kommt dann praktisch so `ne Verdoppelung... also Frau und Verband? „Genau (lacht) genau (lacht laut) richtig. Man toppt das noch. (lacht laut)“¹⁴⁷¹

Im Projekt wurden die Schwierigkeiten bearbeitet sowie Ideen zur Veränderung entwickelt. Gewünscht wurden mehr Transparenz und Information über die Bedeutung, Aufgabenprofile und Zielsetzung der einzelnen Gremien, mehr Möglichkeiten um die Mitgestaltung und Einflussnahme zu klären, mehr Sensibilität für Inhalte unabhängig von Status, Geschlecht und Vehemenz der Einzelnen, mehr Formen von ganzheitlichem Arbeiten und eine konstruktive Streitkultur, mehr Platz für Vielfältiges und Andersartiges, Formen des Austausches und des Abgleichs von Selbst- und Fremdwahrnehmung z.B. im Bezug auf die Kommunikationskultur von Frauen und Männern in Gremien. Auch eine größere Transparenz über den vorgesehenen Zeitumfang und die Orientierung der Zielsetzungen und Projekte an den eigenen Ressourcen und zeitlichen Möglichkeiten wurde als wichtige Aufgabe gesehen. Der Leitung und Moderation der jeweiligen Gremien kommt hierbei eine wichtige Bedeutung zu, denn sie hat die Möglichkeit durch entsprechende Methoden und Maßnahmen den Sitzungsstil zu verbessern. Die biographischen Interviews zeigen, dass einige Frauen als Moderatorinnen von Gremien bereits erste Schritte in diese Richtung unternommen haben.

„...Aber mir ist es immer total wichtig mit einer Struktur rein zu gehen. Also ich kann diese... Schwall-Laber-Diskussion, die nervt mich. Da habe ich das Gefühl, die stehlen mir meine Zeit. Also... manchmal ist es schwierig, weil oft gibt's Themen, da hat man... noch nichts Griffiges... da bin ich dann... und den Ruf habe ich mir hier dann sehr erarbeitet, ich bin... ich bin dann eine, die sehr stark mit Methoden arbeitet, ja. Also .. wenn ich dann mir die Plakate oder die Moderationskärtchen geschnappt habe, dann hat schon alles gegrinst in der Runde: ahh (eigener Name) will eine Methode, super. Aber es war immer sehr hilfreich, ja... wenn bei 10 Leuten jeder seine Befindlichkeit kund tut, dann weiß man hinterher genauso viel wie vorher...“¹⁴⁷²

Deutlich wurde auch, dass für alle formalen Aufgaben (Einladung, Protokollführung, Formen der Beschlussfassung...) in den Satzungen und Geschäftsordnungen die Zuständigkeiten geklärt sind, dass aber für Aufgaben, die die Atmosphäre der Zusammenarbeit maßgeblich prägen (wie z.B. Dekoration und Raumgestaltung, Wechsel von Konzentration und Entspannung, Pausen und Rückzugsräume, Getränke, Begrüßung / Einstimmung, Einführung von neuen Mitgliedern und Delegierten...) keine Zuständigkeiten vorgesehen sind und sie somit der Initiative der Einzelnen überlassen bleiben.

Ein erster Schritt um eine Verbesserung der Gremienkultur zu erreichen ist die Reflexion der Praxis. Um die unterschiedlichen Formen der Kommunikation bewusster zu machen, haben einige Jugendverbände Methoden entwickelt, die das Gespräch über die Gremienkultur anregen. Mit unterschiedlichen Beobachtungsaufgaben wird die Praxis in Gremien analysiert und die Metakommunikation über das Gesprächsverhalten, die Sitzungskultur und die Beteiligung der jeweiligen Gremienmitglieder angeregt. Oft ist schon das Festhalten der Häufigkeit und Länge der Wortbeiträge sehr erhellend und löst eine Sensibilisierung und Kommunikation über das Gesprächsverhalten von Männern und Frauen und die Kultur des jeweiligen Gremiums aus. Darüber hinaus wurden in den 80er Jahren viele Regeln in den Geschäftsordnungen verankert, die eine gleichberechtigte Beteiligung von Mädchen und jungen Frauen in

¹⁴⁷¹ 70W7989KO9193KDA9399KDD0007KLJ05C748-930

¹⁴⁷² 70W7989KO9193KDA9399KDD0007KLJ05C362-482

den Gremien ermöglichen sollten, so z.B. die geschlechtsgetrennte RednerInnenlisten, die Möglichkeit zu einzelnen Punkten eine geschlechtsgetrennte Beratung oder Abstimmung zu beantragen. Darüber hinaus wurde ein Teil der Zeit der Delegiertenversammlungen auf Diözesanebene wieder in Männer- und Frauenkonferenzen aufgeteilt um die Bearbeitung eigener Themen zu ermöglichen.

Im Projekt „Lustvoll im Amt“ wurden darüber hinaus weitere Ideen für eine menschenfreundlichere Sitzungskultur, für frauenfreundliche Strukturen und zur Verbesserung der Atmosphäre erarbeitet und in den Gremien des BDJ und der Mitgliedsverbände zur Diskussion gestellt. Darüber hinaus wurden auch Forderungen an den Bayrischen Jugendring gerichtet, dass Finanzmittel zur Förderung der Anerkennungskultur in der Gremienarbeit zur Verfügung gestellt werden sollen.¹⁴⁷³ Da die „Atmosphäre“ als wichtiger Bestandteil einer produktiven und frauengerechten Gremienkultur erachtet wurde, ist es wichtig, das Repertoire der ModeratorInnen in dieser Hinsicht kontinuierlich zu verbessern und z.B. regelmäßige Fortbildungen zu kreativen Moderationsmethoden und neuen Formen der Partizipation und Entscheidungsfindung in Gremien anzubieten. Auch der Spiritualität (vgl. IV.2.5.2.3) kommt in diesem Zusammenhang eine wichtige Bedeutung zu.

Wollen Mädchen und Frauen in Gremien etwas erreichen, brauchen sie einerseits eine hohe Frustrationstoleranz, andererseits müssen sie sich mit den unterschiedlichen Arbeitsstilen und Zugangsformen von Frauen und Männer auseinandersetzen und immer wieder die Gefahren und Chancen weiblichen und männlichen Kommunikationsverhaltens und die Kommunikationskultur der jeweiligen Gremien reflektieren. Darüber hinaus brauchen sie um ihre Anliegen durchsetzen zu können Verbündete, die sie unterstützen. Um diese Aufgaben nicht nur den Mädchen und Frauen zu überlassen wäre parallel auch eine kritische Würdigung der bisherigen Praxis notwendig sowie Formen der Metakommunikation, die auch das Bewusstsein der männlichen Gremienteilnehmer sensibilisieren und die Gesprächskultur verbessern. Auf Dauer muss deutlich werden, dass geschlechtsspezifische Arbeit eine Querschnittsaufgabe ist, die nicht nur die Frauen, sondern alle betrifft.

3.6.3. Netzwerke für Frauen

Die Identität von Individuen hängt von Zugehörigkeitserfahrungen zu einer oder mehrerer Gruppen ab, die ihrerseits wieder durch Strukturen und Institutionen abgestützt sind. Frauen verfügen im „patriarchalen“ Kontext kaum über Strukturen dieser Art, ja es sind viele Lebensräume und Strukturen von Männern dominiert. Bereits in IV.2.2.1.2. und 2.3.4. wurde deutlich, wie wichtig die Gruppe und die Verbindung mit anderen für die eigene Entwicklung ist. Die biographischen Interviews haben durchweg deutlich gemacht, dass Frauen die Zusammenarbeit mit anderen bevorzugen bzw. das Bild des „einsamen Wolfs“ an der Spitze ablehnen. Diese Beziehungsgefüge ermöglichte Kooperationen und gegenseitige Unterstützung. Da sie allerdings in den meisten Fällen informellen Charakter haben, bleibt es bei einer neuen Jugendarbeitsgeneration wieder dem individuellen Engagement Einzelner überlassen Vernetzungen herzustellen. Es müssen deshalb auf Dauer Netzwerke angestrebt werden, die strukturell besser verankert sind. Als einzige strukturell verankerte Vernetzungen könnten die Frauenkonferenzen der jeweiligen Delegiertenversammlungen bezeichnet werden. Diese sind aber bei den großen Verbänden für die Gruppenleiterin vor Ort nicht zugänglich und können so Überlegungen, die im Vorfeld der Übernahme von Verantwortung gemacht werden nicht unterstützen. Doch gerade der Übergang zu ei-

¹⁴⁷³ Die Arbeit bei Gremien und Versammlungen wird traditionell als eigene Aufgabe der Verbände betrachtet. Dies führt oft dazu, dass zwar bei Mitarbeiterbildungsmaßnahmen Geldmittel für die Gestaltung der Atmosphäre zur Verfügung stehen, dass aber z.B. für die Mitglieder einer Versammlung (in der Regel die verantwortlichen Leitungen der Orts- bzw. Kreis-/ Bezirksebene) keine Möglichkeit besteht zum Dank für ihr Engagement einen Programmpunkt zu gestalten, der finanziert werden kann. Dies hat zur Folge, dass die Verbände entweder selbst Geldmittel in größerer Höhe aufbringen müssen oder die bereits stark Engagierten für diese Veranstaltungen wiederum selbst ein Programm erstellen und wiederum ehrenamtliche Arbeit investieren müssen.

ner Leitungsfunktion auf höherer Ebene des Verbandes scheint oft zu scheitern, da das eigene Zutrauen fehlt bzw. die Frauen vor Ort nicht die notwendige Ermutigung und Unterstützung für eine Kandidatur erhalten. Es ist wichtig die Möglichkeit zu schaffen, mit Frauen, die bereits eine Leitungsfunktion innehaben, informell ins Gespräch zu kommen. So können eigene Fragen geklärt und Vorurteile abgebaut werden. Darüber hinaus sind auch für Frauen in Leitungsfunktionen Netzwerke unabdingbar um Interessen zu bündeln und Kooperationen und Bündnisse zu schließen. Denn in der Regel ist es in größeren Gremien notwendig Verbündete zu finden um die eigenen Anliegen voran zu bringen. In der Wirtschaft haben Frauen inzwischen die Notwendigkeit von Netzwerken erkannt, in der Jugendarbeit und auch in der Kirche geben sie sich oft der Illusion hin, dass eine Sache nur gut vorbereitet sein muss um auch akzeptiert zu werden. Dies kann mit der Scheu zusammenhängen wirklich Macht auszuüben. Wollen Frauen in ihrem Sinne in Leitungsfunktionen etwas gestalten, müssen sie lernen ihre verbindenden Fähigkeiten nicht nur zur Gestaltung der Atmosphäre einzusetzen, sondern auch um eigene Ziele zu vermitteln und Mehrheiten zu organisieren. Frauennetzwerke können so auch zu eigenen Denk- und Forschungsräumen werden, in denen neue Perspektiven für das eigene ehrenamtliche Handeln entwickelt werden bzw. Rahmenbedingungen für die zu gestaltenden Handlungsräume gesetzt werden.

3.7. Verbesserung gesellschaftlicher und kirchlicher Rahmenbedingungen

Die Forderungen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für ehrenamtliches Engagement werden seit vielen Jahren von den Jugendverbänden gebetsmühlenartig wiederholt. Einerseits richten sich die Forderungen an die Verbände selbst, wenn es um die Erstattung von Unkosten (Fahrtkosten, Telefon, Internet...) oder die Ausstattung mit Ressourcen (Büromaterial, Fachbücher...) geht. Auch die Forderung nach Tagungszeiten, die mit Beruf oder Ausbildung zu vereinbaren sind oder die Möglichkeiten der Kinderbetreuung werden von den Trägern gefordert. Die Jugendverbände bemühen sich im Rahmen ihrer finanziellen Möglichkeiten und Rahmenbedingungen diese Forderungen angemessen zu berücksichtigen, was allerdings bei knapper werdenden finanziellen Ressourcen immer schwieriger wird.

Im gesellschaftlichen Bereich erschweren die Flexibilisierungen in der Arbeitswelt (flexible Arbeitszeiten, Arbeitseinsatz im Ausland, Arbeit auf Abruf, Möglichkeiten von Weiterbildungen in anderen Ländern...) ein kontinuierliches Engagement, selbst wenn das eigene Interesse vorhanden ist. So ist die Mitarbeit oft nur in einem begrenzten Projektzeitraum möglich. Das bedeutet für die Verbände, dass immer wieder neue Leute gefunden, geschult und begleitet werden müssen. Der Freiwilligensurvey der Bundesregierung zeigt gerade für Frauen, dass bei einer Doppelbelastung von Familie und Beruf häufig auf ein freiwilliges Engagement verzichtet wird. Soll freiwilliges Engagement auf Dauer gefördert werden, bedarf es weitreichenderer gesellschaftlicher Veränderungen, wie sie z.B. mit dem Grundeinkommen im Entwurf „Solidarität Chance für die Zukunft“ der BDKJ-Hauptversammlung (vgl. IV. 1.6.4.) angedacht sind. Doch auch beim derzeitigen Stand wären ohne großen Aufwand einige Verbesserungen möglich, wie z.B. der ortsnahe Einsatz von Referendaren oder Bundeswehrangehörigen, die ehrenamtlich engagiert sind, sowie die Anerkennung des ehrenamtlichen Engagements als Praktika oder Vorpraktika bei pädagogischen Ausbildungsgängen. Eine weitere Forderung ist eine Angleichung der steuerlichen Absetzbarkeit der im Ehrenamt entstandenen Unkosten für Leitungen, an die geltenden Regelungen für „ÜbungsleiterInnen“¹⁴⁷⁴. Auch die Aussetzung bzw. Reduzierung von Studiengebühren für ehrenamtlich Engagierte, ein besserer Versicherungsschutz oder die Anrechnung des Engagements bei der Rentenberechnung wird gefordert.

¹⁴⁷⁴ Als ÜbungsleiterInnen gelten alle ehrenamtlich Engagierten, die direkt mit der jeweiligen Zielgruppe des Verbandes arbeiten, während bei den Vorstandsämtern davon ausgegangen wird, dass sie „nur“ dem Verband selbst dienen. Hierbei wird allerdings übersehen, dass ohne die Arbeit der Vorstände das Engagement der ÜbungsleiterInnen gar nicht möglich wäre.

Des Weiteren werden Vergünstigungen für InhaberInnen der Juleica (JugendleiterInnencard), wie z.B. eine Reduzierung der Fahrtkosten bei Bahn und Bussen oder kommunalen Einrichtungen wie z.B. Schwimmbädern, Museen, Theatern, als kleine Anerkennung für die geleistete ehrenamtliche Arbeit in die Diskussion eingebracht. Bisher werden zwar immer wieder große politische Maßnahmen angekündigt, die sich aber bei näherer Betrachtung in der Regel als blumige Wahlkampfaussagen entpuppen. Dies macht deutlich, dass die öffentliche Anerkennung oft fehlt und im gesellschaftlichen Bereich dem Ehrenamt bei weitem nicht die Bedeutung eingeräumt wird, die es angeblich hat.

Im kirchlichen Bereich findet zwar eine Unterstützung der Jugendverbände durch die entsprechenden Räume und Bereitstellung von hauptamtlichem Personal statt. Vor Ort hängen die Regelungen von den jeweiligen Pfarrern und Kirchenverwaltungen ab, so dass nicht auf bestimmte Standards verwiesen werden kann. Aufgrund der zunehmenden Belastung des hauptamtlichen Personals durch die größeren Seelsorgeräume haben die Jugendverbände einerseits vor Ort kaum Unterstützung und müssen ihre Arbeit weitgehend selbst verantworten und gestalten. Andererseits bauen Hauptamtliche mancherorts neben den jugendverbandlichen Strukturen ihre „eigene“ Jugendarbeit oder eine Ministrantenarbeit auf, da sie mit den demokratischen Strukturen und dem Anspruch, nicht nur die Kirche sondern auch die Gesellschaft zu gestalten, wenig anfangen können. Die Augsburger Diözesansynode hat durch ihren Beschluss der Gleichbehandlung verschiedener Formen der Jugendarbeit als Ersatz des Vorrangs verbandlicher Jugendarbeit diesen Entwicklungen Vorschub geleistet. Wünschenswert wäre eine theologische Option, die selbstorganisiertes Handeln als Ausdruck eigener Berufung versteht, spirituell fördert und unterstützt und die Interessensvertretung von Kindern und Jugendlichen, sowie die Ansätze zur Gesellschaftsgestaltung als wichtigen diakonischen Beitrag eines Teils der Kirche sieht.

4. Ein Ausblick

Die Untersuchungen der Arbeit machen deutlich, dass eine Förderung des ehrenamtlichen Engagements nicht nur an einzelnen Aspekten ansetzen kann, vielmehr muss ein systemischer Ansatz immer die symbolische, biographische und institutionelle Ebene berücksichtigen.

Die Bundesregierung hat in den letzten Jahren mit ihrer Förderung des bürgerschaftlichen Engagements und den verschiedenen Freiwilligensurveys eine positive Resonanz in der Öffentlichkeit und eine bessere öffentliche Wahrnehmung der Engagierten und der verschiedenen Engagementfelder erreicht. Die Freiwilligensurveys haben die Breite und Vielfalt des Engagements aufgezeigt, die persönlichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, die Wünsche an die Trägerinstitutionen und die institutionellen Rahmenbedingungen beleuchtet. Die Kirche ist von einer öffentlichen positiven Breitenwirkung dieser Art weit entfernt. Ihr Image weist sogar gegenläufige Tendenzen auf. Sie gilt als unflexibel und verkrustet. Die verschiedenen Untersuchungen machen darüber hinaus deutlich, dass Jugendliche im kirchlichen Bereich wenig Handlungs- und Gestaltungsspielräume vermuten. Doch Spaß zu haben, nette Menschen kennen zu lernen und die Möglichkeit für eigene, gesellschaftliche oder kirchliche Anliegen etwas gestalten zu können, gehören zu den wichtigsten Motivationen für ehrenamtliches Engagement.

Die biographischen Interviews zeigen ebenfalls auf, dass die eigene Motivation, die Unterstützung und Ermutigung im System des Jugendverbandes und die vorgefundenen Entwicklungsmöglichkeiten und Gestaltungsspielräume für die Aufnahme und den Verbleib im Ehrenamt eine wichtige Rolle spielen. Will die Kirche auch weiterhin ehrenamtliches Engagement von jungen Menschen in ihrem Bereich fördern, sind verschiedene Maßnahmen dringend erforderlich. Einerseits muss sie eine Atmosphäre schaffen, die offen auf Jugendliche zugeht und mit ihnen über ihre Ideen und Anliegen im Gespräch bleibt ohne vorschnell Restriktionen anzudrohen. Andererseits müssen die Wünsche der Jugendlichen nach

eigenen Entwicklungsmöglichkeiten, nach einer Spiritualität, die ermutigt und stärkt und nach einer Auseinandersetzung in Glaubensfragen ernst genommen werden. Nur wenn Jugendliche ihre eigenen Anliegen einbringen können und ihren Wünschen nach Mitentscheidung und -gestaltung ein größerer Raum geben wird, kann eine konstruktive Kommunikation in Gang kommen. Das Zweite Vatikanische Konzil hat mit seiner Pastoralkonstitution und dem Gedanken des „Volkes Gottes“ hierfür bereits die Grundlage geschaffen. Es ist jetzt an der Zeit neue Formen der Leitung und der Umsetzung dieses Anliegens zu entwickeln.

In den biographischen Interviews wird desweiteren deutlich, dass die Jugendverbände als Institutionen der außerschulischen Jugendbildung eigene Formen der Pädagogik entwickelt haben. Diese können als Ergänzung zur schulischen Bildung gesehen werden. Sie ermöglichen Jugendlichen selbstbestimmtes und selbstorganisiertes Lernen. Die Interviews zeigen, dass durch diese Formen des Lernens auch Frauen aus einem schwierigen sozialen Umfeld Entwicklungs- und Bildungsmöglichkeiten eröffnet worden sind. Besonders Mädchen und junge Frauen brauchen einen geschützten Raum in dem sie eigene Ideen entwickeln können und ermutigt werden erste Schritte der Umsetzung zu planen. Es ist deshalb wichtig solche Räume des Austausch, des gemeinsamen Lernens, der Zukunftsplanung und gegenseitigen Unterstützung zu schaffen. Auch der Mentoringansatz des Projektes „Lustvoll im Amt“ war wichtig um Unterstützung zu erhalten, sich die eigenen Ziele zu verdeutlichen und Strategien der Umsetzung zu entwickeln. Neben den biographischen Interviews machte auch die „Ehrenamtskampagne“ des BDKJ deutlich, dass sich Jugendliche durch ihr ehrenamtliches Engagement im Jugendverband und der kirchlichen Jugendarbeit Kompetenzen in den unterschiedlichsten Bereichen erwerben, die sie auch später in anderen Lebensbereichen wieder nützen können. Das Projekt „Lustvoll im Amt“ und die biographischen Interviews zeigen aber auch, dass diese außerschulische Bildung finanzielle und strukturelle Grundlagen braucht, damit nicht zuviel Energie in die Absicherung der Rahmenbedingungen gesteckt werden muss, sondern auf deren Ausgestaltung verwendet werden kann. Die Frauen können dann selbst zu Gestalterinnen ihrer jeweiligen Aufgabe und ihres Amtes werden.

Die biographischen Interviews ergänzen die Freiwilligensurveys durch die mit dem eigenen Engagement verbundenen Werte und Anliegen. Sie zeigen die Entwicklung der Frauen im Jugendverband auf und machen deutlich welche Veränderungen durch das eigene Leitungshandeln angestrebt worden sind. Ein wichtiges Ziel aller Frauen war eine hohe Beteiligung der Mitglieder im Verband, das Entdecken von Charismen und ihre bestmögliche Einbindung in die Arbeit, sowie die Beteiligung vieler an Projekten und Entscheidungen. Besonders viel Wert legten deshalb alle interviewten Frauen auf eine gute Bildungsarbeit im Verband, um so auch anderen mit der Zeit eine persönliche Weiterentwicklung, die Übernahme von Verantwortung und die Gestaltung von Gesellschaft und Kirche zu ermöglichen und so eine ähnliche Entwicklung zu vollziehen, wie sie sie selbst erfahren haben.

Die Interviews zeigen darüber hinaus, dass ehrenamtlich Engagierte gesellschaftliche Rahmenbedingungen brauchen, die es ihnen ermöglichen ein Ehrenamt auch neben Beruf und Familie zu meistern. Hierzu sind neue gesellschaftliche Modelle und Absicherungen erforderlich, wie sie z.B. der BDKJ mit seinem Modell der Grundsicherung im Konzept „Solidarität Chance für die Zukunft“ entworfen hat. Ansonsten besteht die Gefahr, dass ehrenamtliches Engagement zu einer Dreifachbelastung neben Beruf und Familie führt oder zugunsten einer beruflichen Weiterentwicklung oder familiären Verpflichtungen aufgegeben wird. Werden keine neuen Formen der Kombination von ehrenamtlichem Engagement mit anderen Bereichen des Lebens gefunden, kann auch die Gefahr bestehen, dass ehrenamtliches Engagement die traditionellen Geschlechterrollen wieder verstärkt und Frauen keine neuen Zugänge ermöglicht. Auch die bessere Anerkennung von im Ehrenamt erworbenen Kompetenzen im beruflichen Bereich, z.B. bei Bewerbungen, wäre wünschenswert, da die „Ehrenamtskampagne“ des BDKJ und die

biographischen Interviews gezeigt haben, dass sich die Frauen sowohl Leitungs-, Fach- und Methodenkompetenzen als auch Selbststeuerungs- und soziale Kompetenzen erworben haben. Fänden diese Kompetenzen auch in beruflichen Zusammenhängen mehr Anerkennung, könnten sich für die Einzelperson aber auch für die jeweilige Organisation wichtige Synergieeffekte ergeben.

Darüber hinaus wurde in den Interviews deutlich, dass Mädchen und Frauen mit den traditionell männlich geprägten Bildern und Strukturen ihre Schwierigkeiten haben. Besonders das kirchliche Frauenbild, das immer noch stark den Dienst der Frau und die Mutterrolle betont, war für die jungen Frauen im Leitungsamt wenig hilfreich. Es wurden deshalb in der vorliegenden Arbeit alternative Frauenbilder, die es in der Geschichte des Christentums durchaus gab, aufgezeigt. Es wird auf Zukunft hin notwendig sein vielfältigere Frauenbilder in der Verkündigung anzubieten um so jungen Frauen unterschiedliche Identifikationsmöglichkeiten zu eröffnen. Auch der Arbeitsstil und die in den Gremien vorherrschenden Rituale müssen immer wieder auf ihre Gendertauglichkeit überprüft werden, da sie von fast allen interviewten Frauen als unbefriedigend und anstrengend erlebt wurden. Diese Kritik an den Gremien hat für den Jugendbereich weitreichende Konsequenzen, da sowohl die Formen der Mitgestaltung und gemeinsamen Entscheidungsfindung auf höherer Ebene des Verbandes überwiegend in den Gremien stattfinden als auch die im KJHG festgelegte Struktur der freien Träger in den Jugendringen und Jugendhilfeausschüssen vorwiegend auf Gremienarbeit setzt. Es wäre deshalb wünschenswert, dass die in den Gremien praktizierten selbstverständlichen Abläufe und die stattfindende Kommunikation immer wieder auf der Metaebene reflektiert werden. Die Frauen sind gefordert, die ihnen wichtigen Anliegen in den Geschäftsordnungen und Satzungen zu verankern, so dass mit der Zeit z.B. der Gestaltung der Kommunikation und des Arbeitsstils oder des Raumes und der Atmosphäre genauso viel Aufmerksamkeit gewidmet wird wie dem Finanzbericht und dem Protokoll.

Durch die zunehmende Vielfalt der Jugend- und Lebenskulturen wird der Gestaltung dieser Vielfalt und der Kommunikation auf Dauer eine besondere Bedeutung zukommen. Es wird eine wichtige Aufgabe von Leitung sein die unterschiedlichen Lebenskulturen einzubinden und miteinander ins Gespräch zu bringen. Dies ist nur mit einem auf Augenhöhe geführten Dialog möglich.

Darüber hinaus muss eine Organisation, die in Zukunft ehrenamtliches Engagement fördern will, die mit dem ehrenamtlichen Engagement verbundenen Bilder besonders in den Blick nehmen. Sie muss sich immer wieder folgende Fragen stellen: Warum wollen wir ehrenamtliches Engagement? Wie berücksichtigen wir die Kompetenzen und die begrenzte Zeit der ehrenamtlichen MitarbeiterInnen? Wie binden wir die Motivationen und Anliegen der Engagierten in unsere Organisation ein? Wie geben wir den Eindrücken und Erfahrungen der Ehrenamtlichen in der Arbeit der Organisation Raum? Wie bereit sind wir auch Veränderungsimpulse ernst zu nehmen und im Dialog weiter zu verarbeiten? Welche Beteiligungsmöglichkeiten gibt es um die Ziele der Organisation mitzugestalten? Welche Rahmenbedingungen bieten wir an? Wie können sich die Engagierten bei uns persönlich und in ihren Aufgaben wachsen und sich weiterentwickeln? Welche Lern- und Entwicklungsräume müssen institutionalisiert werden?

Wichtig ist in diesem Zusammenhang, dass die in der jeweiligen Organisation tätigen Hauptberuflichen die ehrenamtlich Engagierten nicht nur als HandlangerInnen und ZuarbeiterInnen sehen, sondern ihnen einen eigenständigen Platz in der Organisation ermöglichen. Darüber hinaus wäre es für den kirchlichen Bereich wünschenswert, dass Frauen in der Kirche einen eigenständigen Platz und Rahmenbedingungen vorfinden in denen sie selbst als Person wertgeschätzt werden und ihre Ideen und Charismen als Geschenk Gottes betrachtet werden, denn die Förderung des ehrenamtlichen Engagements muss die ganze Person mit einbeziehen. Hier muss besonders der Bereich der Autorisierung, der Übernahme von Verantwortung und die Möglichkeit Gestaltungsmacht zu erhalten sowie die Repräsentation von Frauen neu durchdacht werden. Geschieht dies nicht gehen der Kirche wichtige Charismen und Poten-

ziale verloren. Der Umgang Jesu mit Frauen und die Praxis der frühen Kirche können hierzu wichtige Impulse geben und als „gefährliche Erinnerung“ die gegenwärtige Praxis kritisch in Frage stellen und der strukturellen Amnesie entgegenwirken. Werden wachstumsfördernde und unterstützende Frauenbilder deutlicher tradiert und prophetische, mutige Frauen der Bibel und der Kirchengeschichte stärker in den Vordergrund gerückt, können sich Mädchen und Frauen in einem größeren Traditionszusammenhang verstehen und aus diesen Wurzeln Kraft schöpfen um ihre Leitungsaufgaben heute besser zu bewältigen.

V. Abkürzungsverzeichnis

BezJR – Bezirksjugendring Schwaben
 BDkJ – Bund der Deutschen Katholischen Jugend
 BGB – Bürgerliches Gesetzbuch
 BJR – Bayrischer Jugendring
 BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales
 BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren Frauen und Jugend
 BUFO – Bundesforum – Das Magazin der katholischen Landjugendbewegung
 CAJ / F – Christliche Arbeiterjugend / Frauenjugend
 CAJ / M - Christliche Arbeiterjugend / Mannesjugend
 CIC – Codex Juris Canonici
 DBJR – Deutsche Bundesjugendring
 DJK – Deutsche Jugendkraft
 DPSG – Deutsch Pfadfinderschaft St.Georg
 GS –Gaudium et Spes
 HLU – Laufende Hilfe zum Lebensunterhalt nach dem Sozialgesetzbuch
 J-GCL / MF – Gemeinschaft christlichen Lebens / Mädchen und Frauen
 J-GCL / JM – Gemeinschaft christlichen Lebens / Jungen und Männer
 KJG – Katholische Junge Gemeinde
 KJHG – Kinder und Jugendhilfe Gesetz
 KJR - Kreisjugendring
 KLJB – Katholische Landjugendbewegung
 KSJ / Heliand – Katholische Studierende Jugend – Heliand Mädchenkreis
 KSJ /ND – Katholische Studierende Jugend – Schülergemeinschaft im Bund Neudeutschland
 Kolpingjugend
 LAG - Landesarbeitsgemeinschaft
 LG – Lumen Gentium
 MOVA LISA – Motivationskampagne für Leitungsfrauen in Spitzenämtern
 PSG – Pfadfinderinnenschaft St.Georg
 SuperMOVA – Super Motivationskampagne – Ausbildung von Beraterinnen für die Stämme der PSG
 SGB - Sozialgesetzbuch
 UV – Verband der Wissenschaftlichen Katholischen Studentenvereine Unitas e.V.

VI. Quellenverzeichnis und Literaturverzeichnis

- Abeling, M. / Bollweg, P. / Flösser, G. / Schmidt, M. / Wagner, M.: Partizipation in der Jugendhilfe. Expertise für den Elften Kinder- und Jugendbericht, in: Sachverständigenkommission Elfter Kinder- und Jugendbericht (Hg), Kinder- und Jugendhilfe im Reformprozess. Materialien zum Elften Kinder- und Jugendbericht, Bd. 2, München 2002
- Abels, Gabi: Zur Methodologie-Debatte in der feministischen Forschung, in: Friebertshäuser, Barbara / Jakob, Gisela / Klees-Möller, Renate (Hg): Handbuch Qualitative Forschungsmethoden der Erziehungswissenschaft, Weinheim 1997, S. 131-143
- Aigner, Maria Elisabeth / Bucher, Rainer: "Nicht länger Planeten um männliche Fixsterne..." - Warum verlassen Frauen die Kirche? in: Bucher, Rainer (Hg): Die Provokation der Krise. Zwölf Fragen und Antworten zur Lage der Kirche, Reinheim 2004, S. 63 – 85
- Allmendinger, Jutta / Hinz, Thomas: Bildung, in: Bericht zur sozialen Lage in Bayern, München 1997, S. 206 - 238
- Allmendinger, Jutta / Hinz, Thomas: Frauen, Alleinerziehende, kinderreiche Familien und Kinder, in: Bericht zur sozialen Lage in Bayern, München 1997, S. 357 –384
- Arendt, Hannah: Macht und Gewalt, amerikanische Originalausgabe „On Violence“, New York 1970, deutsch München 1970, München¹⁴ 2000
- Arendt, H.: Vita activa oder Vom tätigen Leben, amerikanische Originalausgabe "The Human Condition", Chicago 1958 / deutsch Stuttgart 1960 / deutsche Taschenbuchausgabe München² 2003
- Assländer, Friedrich / Grün, Anselm: Spirituell führen, Münsterschwarzach 2006
- Assmann, Aleida: Erinnerungsräume. Formen und Wandlungen des kulturellen Gedächtnisses, München 1999
- Assmann, Jan: Das kulturelle Gedächtnis. Schrift, Erinnerung und politische Identität in frühen Hochkulturen, München 1992
- Auerbach, Sabrina / Wiedermann, Ute: „Jugend ohne Amt und Ehre“? Eine Untersuchung zu Determinanten ehrenamtlichen Engagements im kleinstädtischen Milieu, in: Reihe Sozialwissenschaften, Pfaffenweiler 1997
- Backes, Gertrud: Frauen und soziales Ehrenamt, Augsburg 1987
- Baumert, Jürgen / Artelt, Cordula / Klieme, Eckhard / Neubrand, Michael / Prenzel, Manfred / Schiefele, Ulrich / Schneider, Wolfgang / Tillmann, Klaus-Jürgen / Weiß, Manfred (Hg): Pisa 2000 – Die Länder der Bundesrepublik Deutschland im Vergleich, Opladen 2002
- Baumert, Jürgen / Schümer, G.: Familiäre Lebensverhältnisse, Bildungsbeteiligung und Kompetenzerwerb, in: Deutsches PISA-Konsortium (Hg): PISA 2000. Basiskompetenzen von Schülerinnen und Schülern im internationalen Vergleich, Opladen 2001, S. 323 – 407
- Bayrischer Jugendring: Ehrenamt. Dokumentation Projekt. München 2000
- Bayrisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familien und Frauen (Hg): 1. Bericht der Staatsregierung zur sozialen Lage in Bayern, 1997, pdf
- Bayrisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familien und Frauen (Hg): 2. Bericht der Staatsregierung zur sozialen Lage in Bayern, 9.2.2009, pdf
- Bund der Deutschen Katholischen Jugend / Misereor: Wie ticken Jugendliche? Sinus-Milieustudie U27, Altenberg 2007
- BDKJ – Bayern: Frauenplan. Ein Beitrag zur Partizipation von Frauen in der Jugendarbeit, in: bai Forum 7, München 1994
- BDKJ - Bayern: Ohne uns läuft nichts! Kinder- und Jugendverbandsarbeit, in: bai Impuls, München o.D.
- BDKJ – Bayern: Bildung und Orientierung für junge Menschen, in bai Aktuell Nr. 6 / 7, München 2001
- BDKJ - Bundesvorstand (Hg): Lebenswelten von Mädchen und jungen Frauen heute. Ihre Ansprüche, Selbstverständlichkeiten und Träume als neue Herausforderung für die Jugendverbandsarbeit. Tagungsdokumentation zur BDJK-Frauenfachtagung 1999, Düsseldorf 1999
- BDKJ - Bundesvorstand: Action, Mode und führende Frauen, in: BDJK-Journal 3 / 1997, 6.Jhg., Düsseldorf
- BDKJ - Bundesvorstand: Im Aufwind? Freiwilligendienste, in: BDJK-Journal 2 / 1997, 6.Jhg., Düsseldorf
- BDKJ - Bundesvorstand: AnEHRkennung, in: BDJK-Journal 3 / 1999, 8.Jhg., Düsseldorf
- BDKJ - Bundesvorstand: Eine neue Kultur der Solidarität, in: BDJK-Journal 1+2/ 2001, 10.Jhg.,Düsseldorf

- BDKJ - Bundesvorstand: Verbände sind für die Kirche unverzichtbar, in: BDKJ-Journal 4/ 2002, 11.Jhg., Düsseldorf
- BDKJ - Bundesvorstand (Hg): Solidarität - Chance für die Zukunft. Vision für eine gerechtere Gesellschaft, Düsseldorf 2003
- BDKJ - Bundesfrauenkonferenz: Beschluss – Mädchen- und Frauenpolitische Forderungen an die Bundesregierung, Altenberg 1995
- BDKJ - Bundesfrauenkonferenz: Beschluss – Arbeitsformen, Hintergründe und Zukunftsaufgaben der Mädchen- und Frauenarbeit im BDKJ und seinen Mitgliedsverbänden, Altenberg 2005
- BDKJ - Bundesfrauenkonferenz: Beschluss – Aufruf an die Deutschen Bischöfe, Frauenförderpläne für die Diözesen Deutschlands einzusetzen, Altenberg 2005
- BDKJ - Bundesfrauenkonferenz: Beschluss – Junge Frauen im kirchlichen Ehrenamt vor dem Hintergrund veränderter Lebensentwürfe, Altenberg 2008
- BDKJ - Bundesfrauenkonferenz: Beschluss – Richtig wichtig - Mädchen- und Frauenarbeit im BDKJ und seinen Mitgliedsverbänden, Altenberg 2005
- BDKJ - Diözesanverband Augsburg (Hg): Kirche der Zukunft – nicht ohne uns, Augsburg 1996
- BDKJ - Diözesanverband Augsburg (Hg): Diözesanordnung des BDKJ I / 1999, Augsburg 1999
- BDKJ - Diözesanverband Augsburg (Hg): Lustvoll im Amt – Lebenswirklichkeit oder Traum ? Projektdokumentation mit ausführlichem Methodenteil, Augsburg 2001
- BDKJ - Diözesanverband Augsburg (Hg): Den Himmel erden. Spiritualität und Werte in der Jugendverbandsarbeit, Augsburg 2000
- BDKJ – Diözesanverband Augsburg (Hg): Jugendverbandsarbeit und Ehrenamt, in: Prisma 2 / 2001 Augsburg
- BDKJ – Diözesanverband Augsburg (Hg): Interkulturelle Jugendarbeit, in: Prisma 2 / 2004 Augsburg
- BDKJ – Diözesanverband Augsburg (Hg): Gender als Schlüsselkategorie moderner Gesellschaften, in: Prisma 3 / 2006 Augsburg
- BDKJ – Hauptausschuss: Beschluss - Gender Mainstreaming ein neuer Impuls für den BDKJ, 18. -19.9.2002 Mainz
- BDKJ - Hauptversammlung: Beschluss – Dialogprozess katholischen Jugendverbandsarbeit, Altenberg 2000
- BDKJ - Hauptversammlung: Beschluss – Bildungsqualität ist Zukunftsqualität – Die katholischen Jugendverbände bieten die Kooperation mit Schule an, Altenberg 2003
- BDKJ - Hauptversammlung: Beschluss – Eckpunkte zum Verständnis der Jugendpastoral im BDKJ, Altenberg 2004
- BDKJ - Hauptversammlung: Beschluss – Aufruf zum XX. Weltjugendtag, Altenberg 2005
- BDKJ - Hauptversammlung: Beschluss – Bildungsgerechtigkeit in Deutschland. Schule gerecht gestalten, Altenberg 2006
- BDKJ - Hauptversammlung: Beschluss – Sicherung der Ergebnisse der Diskussion um die jugendpastoralen Aspekte des Perspektivprozesses, Altenberg 2007
- BDKJ - Hauptversammlung: Beschluss – Kinderrechte in die Verfassung, Altenberg 2007
- BDKJ - Hauptversammlung: Beschluss – Für eine chancengerechte Schule, Altenberg 2008
- BDKJ - Landesversammlung Bayern: Freiwillig aktiv in Bayern – freiwilliges ehrenamtliches Engagement in der katholischen Jugendverbandsarbeit, Nürnberg 2001
- BDKJ - Landesversammlung Bayern: Beschluss - Auswirkungen staatlicher und kirchlicher Kürzungspolitik auf die Mädchen und Frauenarbeit, 10.7. 2004
- BDKJ - Landesversammlung Bayern: Beschluss - Mädchen und junge Frauen in (Aus)Bildung und Arbeit, Bamberg 2005
- BDKJ - Landesvorstand Bayern: Stellungnahme des BDKJ-Landesvorstandes Bayern zum Bayrischen Gleichstellungsgesetz, München März 2006
- Beck, Ulrich: Risikogesellschaft. Suhrkamp Verlag, Frankfurt am Main 1986
- Beck, U.: Schöne neue Arbeitswelt. Vision: Weltbürgergesellschaft, Frankfurt a.M. / New York 1999
- Beck U. / Beck-Gernsheim, Elisabeth: Riskante Freiheiten. Suhrkamp Verlag, Frankfurt a.M. 1994
- Bedford-Strohm, Heinrich: Theologie in der Zivilgesellschaft, in: Gabriel, Ingeborg (Hg): Politik und Theologie in Europa. Perspektiven ökumenischer Sozialethik, Stuttgart 2008, S. 340 - 366
- Behr, Karin / Liebig, Reinhard / Rauschenbach, Thomas: Das Ehrenamt in empirischen Studien: ein sekundäranalytischer Vergleich (Schriftenreihe des BMFSFJ) Stuttgart / Berlin / Köln 1998
- Behr, Karin / Liebig, Reinhard / Rauschenbach, Thomas: Strukturwandel des Ehrenamts. Gemeinwohlorientierung im Modernisierungsprozess. Materialien, Weinheim 1999
- Beinert, Wolfgang: Amt –Tradition –Gehorsam, Regensburg 1998

- Bendele, Ulrich: Soziale Hilfe zu Discountpreisen. Unbezahlte Ehren-Arbeit in der Grauzone des Arbeitsmarktes, in: Das soziale Ehrenamt, München² 1992, S. 71 – 86
- Bender, Walter (Hg): „Ich bewege etwas“. Ehrenamtliches Engagement in der katholischen Kirche, Freiburg i.Brsg. 2001
- Berkel, Karl / Lochner, Dorette: Führung: Ziele vereinbaren und Coachen. Vom Mit-Arbeiter zum Mit-Unternehmer, Weinheim / Basel 2001
- Betriebs- und Finanzwirtschaftlicher Service GmbH (Hg.): Konzeptheft Ehrenamt
- Bezirksjugendring Schwaben: Abschlussbereich. Imagekampagnen für ehrenamtliche JugendleiterInnen, Augsburg 1999
- Biberstein, Sabine / Egger, Dorothea / Kutzelmann, Sabine (Hg): Prophetinnen – Apostelinnen – Diakoninnen. Frauen in den paulinischen Gemeinden, in: Werkstattbibel Bd.5, Stuttgart 2003
- Biedermann, Christiane: Die Zusammenarbeit mit Freiwilligen organisieren, in: Rosenkranz / Weber: Freiwilligenarbeit, Weinheim / München 2002, S.79 – 87
- Biesinger, Albert: Diakonat – Ein eigenständiges Amt in der Kirche. Historischer Rückblick und heutiges Profil, in: Hünermann u.a. (Hg): Diakonat, Ostfildern 1997, S.53- 77
- BJR – Bayrischer Jugendring: Beschluss des 129. Hauptausschusses des BJR: Juleica-Qualitätsstandards, 20.-22. Oktober 2006 in Gauting
- Blanchard, Ken: Kursbuch Selbstverantwortung, Frankfurt a.M. / New York 1999
- BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hg): Lebenslagen in Deutschland. 2. Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung, Berlin 2004, pdf
- BMAS (Hg): Lebenslagen in Deutschland. 3. Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung, Berlin 2008, pdf
- BMFSFJ - Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.): Freiwilliges Engagement in Deutschland - Freiwilligensurvey 1999 - Ergebnisse der Repräsentativerhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement, Bd.3: Frauen und Männer, Jugend, Senioren, Sport, in: Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Bd. 194.3, Berlin 1999
- BMFSFJ (Hg.), Freiwilliges Engagement in Deutschland - Freiwilligensurvey 1999 - 2004 Ergebnisse der Repräsentativerhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement, Berlin 2006, pdf
- BMFSFJ (Hg): Materialien zur Qualitätssicherung in der Kinder- und Jugendhilfe. QS 3, Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung in der Jugendverbandsarbeit: Bedarf und Anforderungen an Konzept des Controlling und der Selbstevaluation, Düsseldorf 1996
- BMFSFJ (Hg): Materialien zur Qualitätssicherung in der Kinder- und Jugendhilfe. QS 4, Qualitätsmanagement in der Jugendverbandsarbeit, Düsseldorf 1996
- BMFSFJ (Hg): Materialien zur Qualitätssicherung in der Kinder- und Jugendhilfe. QS 8, Ehrenamtliche Tätigkeit und ihre Bedeutung für unsere Gesellschaft, Düsseldorf 1996
- BMFSFJ (Hg): Materialien zur Qualitätssicherung in der Kinder- und Jugendhilfe. QS 9, Qualität und Qualitätsstandards in der außerschulischen Jugend- und Erwachsenenbildung, Düsseldorf 1997
- BMFSFJ (Hg): Materialien zur Qualitätssicherung in der Kinder- und Jugendhilfe. QS 10, Qualitätssicherung durch Zusammenarbeit, Düsseldorf 1997
- BMFSFJ (Hg): Materialien zur Qualitätssicherung in der Kinder- und Jugendhilfe. QS 14, Qualität fängt im Vorstand an, Düsseldorf 1997
- BMFSFJ (Hg): Materialien zur Qualitätssicherung in der Kinder- und Jugendhilfe. QS 16, Ergebnisse der Qualitätssicherungsprozesses im Jugendhaus Düsseldorf e.V., Düsseldorf 1998
- BMFSFJ (Hg): Materialien zur Qualitätssicherung in der Kinder- und Jugendhilfe. QS 17, Keine Qualität ohne Qualifizierung, Düsseldorf 1998
- BMFSFJ (Hg): Materialien zur Qualitätssicherung in der Kinder- und Jugendhilfe. QS 21, Zielfindung und Zielklärung, Düsseldorf 1999
- BMFSFJ (Hg): Materialien zur Qualitätssicherung in der Kinder- und Jugendhilfe. QS 23, Qualitätsprofile verbandlicher Jugendarbeit, Düsseldorf 1999
- BMFSFJ (Hg): Materialien zur Qualitätssicherung in der Kinder- und Jugendhilfe. QS 29, Zielgeführte Evaluation von Programmen, Düsseldorf 2000
- BMFSFJ (Hg): Materialien zur Qualitätssicherung in der Kinder- und Jugendhilfe. QS 31, ProFil. Frauen in Leitungsfunktionen, Düsseldorf 2000
- BMFSFJ (Hg): Materialien zur Qualitätssicherung in der Kinder- und Jugendhilfe. QS 32, Professionalisierung von Nonprofit-Dienstleistern, Düsseldorf 2000
- BMFSFJ (Hg): Materialien zur Qualitätssicherung in der Kinder- und Jugendhilfe. QS 34, Die Balanced Scorecard in der Jugendarbeit, Düsseldorf 2001

- BMFSFJ (Hg): Gender Mainstreaming, PDF
- BMFSFJ (Hg): Bericht über die Lebenssituation von Kindern und die Leistungen der Kinderhilfen in Deutschland – Zehnter Kinder- und Jugendbericht, Bonn 1998
- BMFSFJ(Hg): Gender Mainstreaming(GM) in der Kinder und Jugendhilfe. Diskussionspapier, 18.2.2002
- BMFSFJ (Hg): Frauen in Deutschland. Von der Frauen- zur Gleichstellungspolitik, Bonn 2002
- BMFSFJ (Hg): Partizipation von Kinder und Jugendlichen als gesellschaftliche Utopie? Ideale – Erfahrungen – Perspektiven. Dokumentation des Bundeskongresses 12. /13. November 2001
- BMFSFJ (Hg): Zivilgesellschaft stärken – Engagement fördern. Generationsübergreifende Freiwilligendienste, Berlin 2007
- Bocchetti, Alessandra: Ungerechtigkeit ist notwendig, in: Diotima und andere: Die Welt zur Welt bringen, Königstein / Taunus 1999, S. 190 - 194
- Böhnisch, Lothar: Gespaltene Normalität. Lebensbewältigung und Sozialpädagogik an den Grenzen der Wohlfahrtsgesellschaft, Weinheim-München 1994
- Böhnisch, Lothar / Gängler, Hans / Rauschenbach, Thomas: Handbuch Jugendverbände, Weinheim / München 1991
- Böttcher, Wolfgang / Klemm, Klaus / Rauschenbach, Thomas: Bildung in Zahlen - Statistisches Handbuch zu Daten und Trends im Bildungsbereich, München 2001
- Bolte, Karl M.: Wertewandel - Lebensführung – Arbeitswelt, (Reihe: Otto-von-Freising-Vorlesungen der Katholischen Universität Eichstätt), München 1993
- Born, Gudrun: Sozial Engagierte in Gemeinden zwischen Predigt und Praxis, Freiburg i. Br. 1995
- Bovay, Claude / Tabin, Jean P.: (Un)freiwillig effizient. Freiwilligenarbeit, Erwerbsarbeit und gesellschaftliche Solidarität, Bern 1998
- Brake, Anna: Wertorientierungen und (Zukunfts-) Perspektiven von Kindern und jungen Jugendlichen. Über Selbstbilder und Weltansichten in Ost- und Westdeutschland, in: Büchner / Fuhs / Krüger (Hg): Vom Teddybär zum ersten Kuss, Opladen 1996, S. 67 – 98
- Brandenburg, Hubertus: Amtsführung in Dialog und Kollegialität, in: Liebermann: Kirche in der Demokratie – Demokratie in der Kirche, Köln 1997, S. 149 - 156
- Brantschen, Niklaus: Du selbst bist die Welt. Spiritualität und sozial-politisches Engagement, Zürich / Düsseldorf 1997
- Brehm, Regina / Rausch, Annette: L..u.ST. Leiten und Streiten – Abschlussbericht des Projektes L.u.St, KJG - Bundesverbandes, Neuss o.D.
- Brehmer, Ilse / Dittrich-Jacobi, Juliane / Kleinau, Elke / Kuhn, Annette (Hg): „Wissen heißt leben...“ Beiträge zur Bildungsgeschichte von Frauen im 18. und 19. Jahrhundert, in: Frauen und Geschichte 4, Düsseldorf 1983
- Breit-Keßler, Susanne / Presse und Öffentlichkeitsarbeit / Publizistik (P.Ö.P.) der Evangelischen Landeskirche in Bayern: Die Kunst zu leiten, München 2000
- Brenner, Gerd: Verantwortung ohne Bezahlung. Materialien zum Ehrenamt in der Jugendarbeit, in: Deutsche Jugend 49 (2001), H.4, S.182 - 185
- Bucher, Rainer: Die neue Ordnung der Geschlechter und die Ohnmacht der Kirche, in: Gielen M. / Kügler J. (Hg): Liebe, Macht und Religion. Interdisziplinäre Studien zu Grunddimensionen menschlicher Existenz. Gedenkschrift für Helmut Merklein, Stuttgart 2003, S. 339-356
- Bucher, Rainer (Hg): Die Provokation der Krise. Zwölf Fragen und Antworten zur Lage der Kirche, Reinheim 2004
- Bucher, Rainer: Entmonopolisierung und Machtverlust - Wie kam die Kirche in die Krise? in: Bucher (Hg): Die Provokation der Krise, Reinheim 2004, S. 11- 29
- Bucher, Rainer: Die pastorale Konstitution der Kirche - Was soll Kirche eigentlich? in: Bucher (Hg): Die Provokation der Krise, Reinheim 2004, S. 30 – 62
- Bude, Heinz: Lebenskonstruktion in der Biographieforschung, in: Jüttemann / Thomae (Hg): Biographische Methoden in den Humanwissenschaften, Weinheim / Basel 1999, S. 247 - 258
- Büchner, Peter / Fuhs, Burkhard / Krüger, Heinz-Hermann (Hg): Vom Teddybär zum ersten Kuss. Wege aus der Kindheit in Ost- und Westdeutschland, Opladen 1996
- Büchner, Peter / Krüger Heinz-Hermann: Schule als Lebensort von Kindern und Jugendlichen. Zur Wechselwirkung von Schule und außerschulischer Lebenswelt, in: Büchner / Fuhs / Krüger (Hg): Vom Teddybär zum ersten Kuss, Opladen 1996, S. 201 -224
- Bühler, Marianne: Frauen-Kirche-Ehrenamt . Entwicklungen und Perspektiven, Düsseldorf 1995
- Bütow, Birgit: Jugend im politischen Umbruch, in: Hoffmann -Lange (Hg) Jugend und Demokratie in Deutschland, DJI - Jugendsurvey 1, Opladen 1995, S. 85 –107
- Burmeister, J.: Qualifizierung für Ehrenamt und Freiwilligkeit, Robert Bosch Stiftung, Stuttgart 1999

- Camenzind, Elisabeth / von den Steinen, Ulfa: Frauen definieren sich selbst. Auf der Suche nach der weiblichen Identität, Zürich 1991
- Clausen, Gisela: Vorstands- und Gremienarbeit aktiv gestalten, Weinheim / Basel 2002
- Cornelißen, Waltraud / Gille, Martin / Knothe, Holger / Meier, Petra / Queisser, Hannelore / Stürzer, Monika: Junge Frauen-junge Männer. Daten zu Lebensführung und Chancengleichheit, Opladen 2002
- Daiber, Karl-Fritz: Religion in Kirche und Gesellschaft, Theologische und soziologische Studien zur Präsenz von Religion in der gegenwärtigen Kultur, Stuttgart / Berlin / Köln 1997
- Damberg, Wilhelm : Kirche im Wandel? Klerus und Laien, Seelsorge und gesellschaftlicher Wandel im 20. Jahrhundert, in : ZUSAMMENKUNFT, Bensberger Protokolle 96, Bensberg 1998, S.17 – 27
- Datzenberg, Gerhard / Merklein, Helmut / Müller, Karlheinz: Die Frau im Urchristentum, Freiburg i.Brsg. 1983
- DBJR – Deutscher Bundesjugendring (Hg): Jugendverbände. Werkstätten der Demokratie zwischen Lagerfeuer, World Wide Web und AGENDA 21, in: Schriftenreihe des DBJR Nr. 32, Bonn 1999
- DBJR - Deutscher Bundesjugendring (Hg): Für mich und für andere ehrenamtlich in der Jugendarbeit, Schriftenreihe des DBJR Nr. 29, Berlin 2001
- Demel, Sabine: Zusammenfassung der kirchenrechtlichen Bestimmungen zum Vereinswesen im CIC / 1983, unveröffentlichtes Manuskript
- Demel, S.(Hg): Mehr als nur Nichtkleriker: Die Laien in der katholischen Kirche, Regensburg 2001
- Demel, S.: Mitmachen – Mitreden – Mitbestimmen, Regensburg 2001
- Demel, S.: Statisten oder Protagonisten, in: Demel, Sabine (Hg): Mehr als nur Nichtkleriker: Die Laien in der katholischen Kirche, Regensburg 2001, S. 92 – 114
- Demel, S.: Frauen und kirchliches Amt. Vom Ende eines Tabus in der katholischen Kirche, Freiburg / Basel / Wien 2004
- Demel, Sabine / Heinz, Hans-Peter / Pöpperl, Christian: „Lösch den Geist nicht aus“. Synodale Prozesse in deutschen Diözesen, Freiburg / Basel / Wien 2005
- Deutscher Sparkassen- und Giroverband: Sicher engagiert. Versicherungsschutz im Ehrenamt, Berlin 2005
- Deutsche Shell (Hg): 12.Shell Jugendstudie, Jugend '97, Jugendwerk der Deutschen Shell (Hg.) Gesamtkonzeption: Fischer, Arthur, / Münchmeier, Richard, Opladen 1997
- Deutsche Shell (Hg): 13. Shell Jugendstudie. Jugend 2000, Gesamtkonzeption: Fischer, Arthur, / Fritsche, Yvonne / Fuchs - Heinritz, Werner / Münchmeier, Richard, Opladen 2000;
- Deutsche Shell (Hg): 14. Shell Jugendstudie. Jugend 2002, Gesamtkonzeption: Hurrelmann, Klaus / Albrecht, Matthias, Frankfurt a.M. 2002
- Deutsche Shell (Hg): 15. Shell Jugendstudie. Jugend 2006. Eine pragmatische Generation unter Druck, Gesamtkonzeption: Hurrelmann, Klaus / Albrecht, Matthias & TNS Infratest Sozialforschung, Frankfurt a.M. 2006
- Dezernat Jugend / Bistum Limburg (Hg): Standards für die Arbeit mit Mädchen und jungen Frauen, Limburg
- Die Deutschen Bischöfe 45: Wort zur Stellung der Verbände in der Kirche, 7. März 1990
- Die Deutschen Bischöfe 59: Geistliche Leitung in den kath. Jugendverbänden, 25. Nov. 1997
- Die Deutschen Bischöfe 68: „Zeit zur Aussaat“ Missionarisch Kirche sein, 26. November 2000
- Die Deutschen Bischöfe 87: Geistliche Verbandsleitungen in den kath. Jugendverbänden, 22.Jan. 2007
- Diözesanleitungen der CAJ / M und CAJ / F in der Diözese Münster (Hg): Handbuch der CAJ, Münster 1979 nach Handbuch der CAJ, 1968 der CAJ -Nationalleitung - Deutschland
- Diotima und andere: Die Welt zur Welt bringen, Königstein / Taunus 1999
- Diotima: Jenseits der Gleichheit. Die weiblichen Wurzeln der Autorität, Königsstein / Taunus 1999
- Doppler Klaus / Lauterburg Christoph: Change Management. Den Unternehmenswandel gestalten, Frankfurt a.M. / New York 2002
- DPSG – Bundesleitung: Wie offen sind wir für andere Nationen und Kulturen? In: mittendrin 1 / 2008, Neuss
- DPSG – Bundesleitung: Die Woodbadge-Ausbildung in der Deutschen Pfadfinderschaft Sankt Georg, Neuss 1997
- DPSG – Bundesleitung: Die Grundlagen der Pfadfinderbewegung, Neuss³ 2004
- DPSG – Bundesleitung: Woodbadge – Ausbildung. Gesamtverbandliches Ausbildungskonzept. Beschluss der Bundesleitung der DPSG 15.Febr. 2004, pdf
- DPSG – Bundesleitung: Woodbadge – Ausbildung. Gesamtverbandliches Ausbildungskonzept. Teil 4, Ausbildung der Auszubildenden, Beschluss der Bundesleitung der DPSG 19. Febr. 2005, pdf
- DPSG – Bundesversammlung: Konzept internationale Arbeit in der DPSG, 2007, pdf
- Dresewski, Felix: Corporate Citizenship. Ein Leitfaden für das soziale Engagement mittelständischer Unternehmen. Berlin 2004, S. 21f.

- Düx, Wiebken: Das Ehrenamt im Jugendverband. Diplomarbeit, in: Dissertationen, Diplomarbeiten, Dokumentationen (DDD) 47, Frankfurt 1999
- Düx, Wiebken: Kinder- und Jugendarbeit - eine einleitende Skizze, in: Rauschenbach / Düx / Sass (Hg) Kinder- und Jugendarbeit - Wege in die Zukunft, München 2003, S. 9 - 34
- Duncker, Christian: Dimensionen des Wertewandels in Deutschland, Frankfurt am Main 1998
- Edding, Cornelia: Agentin des Wandels. Der Kampf um Veränderung im Unternehmen, München 2000
- Edding, Cornelia: Einflussreicher wird, München 2002
- Edding, Cornelia: Einflussreich im Ehrenamt, Manuskript zum Vortrag beim 100 jährigen Jubiläum des KDFB, 2003
- Eggemann, Maike / Hering, Sabine (Hg): Wegbereiterinnen der modernen Sozialarbeit. Texte und Biographien zur Entwicklung der Wohlfahrtspflege, Weinheim / München 1999
- Enquete Kommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“, in: Schriftreihe des Deutschen Bundestages, Bd.4, Opladen 2002
- Epd – Dokumentation Nr. 33 / 96: Frauenmacht verändert das 21. Jahrhundert. Resolution und die vier Hauptvorträge der „Ersten Europäischen Frauensynode“, Gmunden / Österreich 1996
- Fahrenwald, Claudia: Gender als Schlüsselkategorie moderner Gesellschaften, in: BDKJ-Diözesanverband Augsburg: Prisma. Gender. Dez 2006
- Faix, Tobias: Mentoring. Chance für geistliches Leben und Persönlichkeitsprägung, Neukirchen-Vluyn 2000
- Frerichs, Perta / Wiemert, Heike: „Ich gebe, damit Du gibst“ Frauennetzwerke – strategisch, reziprok, exklusiv, Opladen 2002
- Fischer, Arthur: Engagement und Politik, in: 12.Shell Jugendstudie, Jugend '97, Jugendwerk der Deutschen Shell (Hg) Gesamtkonzeption: Fischer / Münchmeier, Opladen 1997, S. 303 - 342
- Fischer, Arthur: Jugend und Politik, in: 13. Shell Jugendstudie, Jugend 2000, Gesamtkonzeption: Fischer / Fritsche / Fuchs - Heinritz / Münchmeier, Opladen 2000, S. 261 – 282
- Fischer, Wolfram / Kohli, Martin: Biographieforschung, in: Voges, Wolfgang (Hg): Methoden der Biographie und Lebenslaufforschung, Opladen 1987, S. 25-49
- Friebertshäuser, Barbara / Jakob, Gisela / Klees-Möller, Renate (Hg): Handbuch Qualitative Forschungsmethoden der Erziehungswissenschaft, Weinheim 1997
- Friedrich-Ebert-Stiftung (Hg): Individualisierung und Solidarität. Über die Gefährdung eines Grundwertes, Bonn 1993
- Friedrich-Ebert-Stiftung (Hg): Wenn Menschen sich engagieren. Praxis und Zukunft des bürgerschaftlichen Engagements, Bonn
- Friesl, Christian / Polak, Regina: Die Suche nach der religiösen Aura. Analysen zum Verhältnis von Jugend und Religion in Europa, Graz / Wien 1999
- Friesl, Ch. (Hg): Experiment Jung - Sein. Die Wertewelt österreichischer Jugendlicher, Wien 2001
- Frühwald, Wolfgang: Erinnerung und Gedächtnis. Anmerkungen zur historischen Vernunft, in: Kolmer / Korten (Hg.): Recht-Staat-Gesellschaft, Freiburg i. Br. / München 1999, S. 185 –203
- Fuchs, Ottmar: Ämter für eine Kirche der Zukunft, Luzern 1993
- Fuchs, Werner: Biographische Forschung. Eine Einführung in Praxis und Methoden, Opladen 1984
- Fuchs-Heinritz, Werner: Soziologische Biographieforschung: Überblick und Verhältnis zur Allgemeinen Soziologie, in: Jüttemann, Gerd / Thomae, Hans (Hg): Biographische Methoden in den Humanwissenschaften, Weinheim / Basel 1999, S. 3 – 23
- Funk, Heide / Winter, Reinhardt: Das modernisierte Ehrenamt. Selbstentfaltung und Anerkennung für junge Frauen und Männer im Lebenszusammenhang des Jugendverbandes, Bonn 1993
- Funk, Heide: Jugendverband und Geschlechterhierarchien, in: Böhnisch / Gängler / Rauschenbach (Hg): Handbuch Jugendverbände, Weinheim / München 1991, S. 428 – 438
- Funk, Heide: Weibliches Ehrenamt im Patriarchat, in: Müller / Rauschenbach (Hg): Das soziale Ehrenamt, München 2 1992, S.119 – 126
- Gabriel, Ingeborg / Papaderos, Alexandros K. /Körtner, Ulrich H.J.: Perspektiven ökumenischer Sozialethik. Der Auftrag der Kirchen im größeren Europa. Stuttgart 2005
- Gabriel, Ingeborg (Hg): Politik und Theologie in Europa. Perspektiven ökumenischer Sozialethik, Stuttgart 2008
- Gabriel, Karl (Hg): Religiöse Individualisierung oder Säkularisierung. Biographie und Gruppe als Bezugspunkte moderner Religiosität, Gütersloh 1996
- Gängler, Hans: Ehrenamt im Jugendalter. Zur pädagogischen Bedeutung von Ehrenamtlichkeit am Beispiel der Jugendverbandsarbeit, in: Müller/ Rauschenbach (Hg): Das soziale Ehrenamt, München2 1992, S.127 -134

- Gängler, Hans: Sozialisation und Erziehung in Jugendverbänden, in: Böhnisch / Gängler / Rauschenbach (Hg): Handbuch Jugendverbände, Weinheim / München 1991, S.469 -478
- Gaskin, K. / Smith, J.-D. / Paulwitz, I. u.a.: Eurovol - Studie. Ein neues bürgerschaftliches Europa. Verbreitung und Rolle von Volunteering in zehn Ländern, Freiburg i.Br. 1996
- Giarini, Orio, Wie wir arbeiten werden. Der neue Bericht an den Club of Rome, Hamburg 1998
- Gemeinsame Synode der Bischöfe der Bundesrepublik Deutschland. Offizielle Gesamtausgabe, Freiburg / Basel / Wien 1976
- Gemeinsame Synode der Bischöfe der Bundesrepublik Deutschland. Offizielle Gesamtausgabe II. Ergänzungsband, Freiburg / Basel / Wien 1977
- Genter, Ulrike (Hg): Geschlechtergerechte Visionen. Politik in der Bildungs- und Jugendarbeit, Königstein / Taunus 2001
- Genter, Ulrike / Wirtz, Peter: Projekt ‚Gleichheit und Differenz weiblicher Engagementformen‘. Design, fokussierte Ergebnisse, Perspektiven, in: Genter (Hg): Geschlechtergerechte Visionen, Königstein / Taunus 2001, S. 11- 45
- Genter, Ulrike: Die Kunst des Ermöglichs. Partizipation als didaktisches Prinzip, in: Genter (Hg): Geschlechtergerechte Visionen, Königstein / Taunus 2001, S. 393 - 414
- Giarini Orio / Liedtke, Patrick M.: Wie wir arbeiten werden, Hamburg 1998
- Gille, Martina: Wertorientierungen und Geschlechtsorientierungen im Wandel, in: Hoffmann-Lange, Ursula (Hg): Jugend und Demokratie in Deutschland, Opladen 1999, S. 109 - 158
- Gille, Martina / Krüger, Winfried (Hg): Unzufriedene Demokraten. Politische Orientierung der 16- bis 29 jährigen im vereinigten Deutschland. DJI - Jugendsurvey 2., Opladen 2000
- Gille, Martina / Krüger, Winfried: Politische Orientierungen, in : Gille / Krüger (Hg): Unzufriedene Demokraten. DJI - Jugendsurvey 2., Opladen 2000, S. 205 - 265
- Gille, Martina: Werte, Rollenbilder und soziale Orientierung, in : Gille / Krüger (Hg): Unzufriedene Demokraten, DJI - Jugendsurvey 2., Opladen 2000, S. 143 -204
- Gille, Martina / Queisser, Hannelore: Bürgerschaftliches Engagement junger Frauen und Männer, in: Cornelißen, Waltraud / Gille, Martina / Knothe, Holger / Meier, Petra / Queisser, Hannelore / Stürzer, Monika: Junge Frauen - junge Männer. Daten zu Lebensführung und Chancengleichheit, Opladen 2002, S. 205 - 256
- Graf, Friedrich W./ Platthaus, Andreas / Schleissing, Stephan (Hg): Soziales Kapital in der Bürgergesellschaft, Stuttgart / Berlin / Köln 1999
- Graff, Ulrike: Selbstevaluative Forschung in einem feministischen Projekt, in: Friebertshäuser / Jakob / Klees-Möller (Hg): Handbuch Qualitative Forschungsmethoden der Erziehungswissenschaft, Weinheim 1997, S. 731-743
- Groebe Norbert / Scheele, Brigitte: Argumente für eine Psychologie des reflexiven Subjekts, Darmstadt 1977
- Groebe, Norbert u.a.: Forschungsprogramm subjektive Theorien. Eine Einführung in die Psychologie des reflexiven Subjekts, Tübingen, 1988
- Grün, Anselm: Geistliche Begleitung bei den Wüstenvätern, Münsterschwarzach 2002
- Grunwald, Klaus, u.a.: Alltag, Nicht-Alltägliches und die Lebenswelt. Beiträge zur lebensweltorientierten Sozialpädagogik. Festschrift zum 60. Geburtstag von Hans Thiersch, Weinheim 1996
- Günter, Andrea / Praetorius, Ina / Wagener, Ulrike: Weiblerwirtschaft weiterdenken. Feministische Ökonomiekritik als Arbeit am Symbolischen, Luzern 1998
- Günter, Andrea: Jenseits des Ichs und der Macht: Selbstbewusstsein und weiblicher Sinn in der Welt, in: Diotima: Die Welt zur Welt bringen, Königstein / Taunus 1999, S. 38 - 45
- Günter, Andrea: L'Opera al nero: Die Arbeit am Symbolischen, in: Diotima und andere: Die Welt zur Welt bringen, Königstein / Taunus 1999, S. 246 – 254
- Haasen, Nele: Mentoring. Persönliche Karriereförderung als Erfolgskonzept, München 2001
- Halbwachs, Maurice: Das Gedächtnis und seine sozialen Bedingungen (frz. Les cadres sociaux de la mémoire, Paris 1925), Frankfurt 1985
- Halbwachs, M.: Das kollektive Gedächtnis (frz. La mémoire collective, Paris 1950), Frankfurt 1985
- Hallermann, Heribert: Verbände sind für die Kirche unverzichtbar, in: BDKJ Journal 4 / 2002, S.6 – 8
- Hallermann, H.: Die Vereinigungen im Verfassungsgefüge der lateinischen Kirche, Paderborn 1999
- Hanesch, Walter u.a. (Wissenschaftliche Projektleitung): Armut in Deutschland. Der Armutsbericht des DGB und des DPWV, Hamburg 1994
- Hansen, Walter: Der Wolf, der nie schläft. Das abenteuerliche Leben des Lord Baden-Powell, Neuss-Holzheim 1992

- Hagemann, Karen: Möglichkeiten und Probleme der „Oral History“ für Projekte der Frauengeschichte am Beispiel meiner Arbeit zur sozialdemokratischen Frauenbewegung Hamburgs in der Weimarer Republik, in: Beiträge 4 (1981) H. 5, S. 55 -61
- Hagemann-White, Carol: Identität – Beruf - Geschlecht, in: Oechsle / Geissler (Hg): Die ungleiche Gleichheit. Junge Frauen und der Wandel im Geschlechterverhältnis, Opladen 1998
- Haug, Otto: Das soziale Lernen muss neu organisiert werden, in: Blätter der Wohlfahrtspflege (1994), H 6, S.111-114
- Hauser, Richard / Hübinger, Werner: Arme unter uns – Der Deutsche Caritasverband bezieht Position, 1993
- Hauser / Neumann, Armut in der Bundesrepublik, in: Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 32/ 1992, S. 247
- Hebel, Stephan / Kessler, Wolfgang: Zukunft sozial: Wegweiser zu mehr Gerechtigkeit, Oberursel 2004
- Heck-Nick, Magdalena: Frauenarbeit – ein alter Hut?, in: www.bdkj-bayern.de
- Heck-Nick, Magdalena: Die Hälfte der Macht den Frauen – die Hälfte der Arbeit den Männern – Anspruch und Wirklichkeit partnerschaftlichen Miteinanders in der katholischen Jugendverbandsarbeit. Frauenkongress – Europäisches Patentamt 2000
- Heck-Nick, Magdalena: Freiwillige fördern, in: bai Aktuell 1-3 / 2001; S.2
- Heck-Nick, Magdalena: Alles Gute kommt von oben. Wie kommt gender in den Mainstream des Jugendverbandes? in: JUNA Zeitschrift des Bayrischen Jugendrings 9 / 2003
- Heckmair, Bernd / Michl, Werner: Erleben und Lernen. Einstieg in die Erlebnispädagogik, Neuwied / Kriftel / Berlin 2002
- Heiderich, Rolf / Rohr, Gerhart: Wertewandel. Aufbruch ins Chaos oder neue Wege?, 1999
- Heimbach-Steins, Marianne: Geschlechtliche und kirchliche Leitideen im Hintergrund der Diskussionen um den Diakonot der Frau, in: Hünermann u.a. (Hg): Diakonot, Ostfildern 1997, S. 14 - 32
- Heimbach-Steins, Marianne: Sichtbehinderung. Das Geschlechterverhältnis in der Wahrnehmung der christlichen Sozialethik, in: Genter, U. (Hg): Geschlechtergerechte Visionen Königstein / Taunus 2001, S. 257 - 392
- Helgesen, Sally: Frauen führen anders, Frankfurt a.M. ² 1991
- Helffrich, Cornelia: Jugend, Körper und Geschlecht – Suche nach sexueller Identität, Opladen 1994
- Hessische Akademie der Forschung und Planung im ländlichen Raum (Hg): Gemeinschaft, Ehrenamt, Selbsthilfe. Neue Wege des Gemeinwesens im ländlichen Raum, Bad Karlshafen 1997
- Hessischer Jugendring (Hg): Ehrenamt in der Jugendarbeit, in: Zeitschrift des Hessischen Jugendrings 2 / 1996, Jhrg. 48, Mainz
- Hieber, Astrid / Lukatis, Ingrid: Zwischen Engagement und Enttäuschung. Frauenerfahrungen in der Kirche, Hannover 1994
- Hilberath, Bernd Jochen: „In Amt und Würden?“ in: ZUSAMMENKUNFT, Bensberger Protokolle 96, Bensberg 1998, S.61- 70 sowie die Diskussion S.71 -86
- Hilberath, Bernd Jochen / Kraml, Martina / Scharer, Matthias: Wahrheit in Beziehung. Der dreieinige Gott als Quelle und Orientierung menschlicher Kommunikation, Mainz 2003
- Höhler, Gertrud: Wölfin unter Wölfen. Warum Männer ohne Frauen Fehler machen, München 2002
- Höhler, Gertrud: Warum Vertrauen siegt, München 2003
- Höhler, Gertrud: Die Sinn –Macher. Wer siegen will muss führen, München 2004
- Höhn, Hans-Joachim: Zerstreungen. Religion zwischen Sinnsuche und Erlebnismarkt, Düsseldorf 1998
- Höhn, Hans-Joachim: Zeichen deuten – Zeichen setzen, in: Herder Korrespondenz Spezial: Das unerledigte Konzil. 40 Jahre 2.Vatikanum. 2006, S.26-30
- Hoering, Erika: Biographieforschung und Erwachsenenbildung, Bad Heilbrunn / Obb. 1991
- Hoffmann-Lange, Ursula (Hg): Jugend und Demokratie in Deutschland, DJI-Jugendsurvey 1, Opladen 1995
- Hoffmann-Lange, U.: Politische Grundorientierungen, in: Hoffmann -Lange, Ursula (Hg): Jugend und Demokratie in Deutschland, DJI-Jugendsurvey 1, Opladen 1995, S. 159 - 193
- Hoffmann-Lange, U.: Kognitive politische Mobilisierung und politisches Vertrauen, in: Hoffmann-Lange (Hg): Jugend und Demokratie in Deutschland, Opladen 1995, S. 359 - 387
- Hoffmann-Lange, U.: Jugend und Demokratie in Deutschland: Versuch einer Bilanz, in: Hoffmann –Lange (Hg): Jugend und Demokratie in Deutschland, Opladen 1995, S. 389 – 395
- Hofmann-Lun, Irene / Schönefeld, Simone / Tschirner, Nadja: Mentoring für Frauen. Eine Evaluation verschiedener Mentoringprogramme. Ergebnisbericht. Deutsches Jugendinstitut München o.J.
- Hofmann-Lun, Irene / Schönefeld, Simone / Tschirner, Nadja: Mentoring für Frauen in Europa. Eine Strategie zur beruflichen Förderung von Frauen. Deutsches Jugendinstitut München, in: <http://cgi.dji.de/cgi-bin/projekte/output.6.11.02>

- Hoops, Sabrina: „Bei uns sind alle gleich“ – Das Thema Gender soll aber keiner merken. Gender Mainstreaming in der Jugendverbandsarbeit, in: DJI Bulltin 82, 2 / 2008 S. 22 - 24
- Hormann, John: Future work: Signale für das Leben im 3. Jahrtausend, Wiesbaden 1998
- Hoye, William J.: Demokratie und Christentum. Die christliche Verantwortung demokratischer Prinzipien, Münster 1999
- Huber-Sperl, Rita: Organisiert und engagiert. Vereinskultur bürgerlicher Frauen im 19. Jahrhundert in Westeuropa und der USA, Königsstein / Taunus 2002
- Hübinger, Werner / Neumann, U.: Menschen im Schatten. Lebenslagen in den neuen Bundesländern, Diakonisches Werk der EKD e.V. und dem Deutschen Caritasverband (Hg) Freiburg i.Br.1997
- Hünemann, Peter / Biesinger, Albert / Heimbach-Steins, Marianne / Jensen, Anne: Diakonat. Ein Amt für Frauen in der Kirche – Ein frauengerechtes Amt?, Ostfildern 1997
- Hünemann, Peter: Theologische Argumente für die Diakonatsweihe von Frauen, in: Hünemann u.a. (Hg): Diakonat, Ostfildern 1997, S. 98 – 128
- Hünemann, Peter: Theologischer Kommentar zur dogmatischen Konstitution über die Kirche. Lumen Gentium, in: Herders Theologischer Kommentar zum Zweiten Vatikanischen Konzil, Bd.2, Freiburg 2004, hrsg. v. Hilberath, Bernd Jochen / Hünemann, Peter, S. 263 -582
- Hünemann, Peter: Das Kirchenverständnis von Lumen gentium, Manuskript des Vortrags beim Studientag des Bischöflichen Seelsorgeamtes Augsburg, 8. Mai 2006
- Hurrelmann, Klaus: Armut und Gesundheitsgefährdung bei Kindern und Jugendlichen, in: pro Jugend 2 / 1997 „...die im Dunkeln sieht man nicht“
- Huster, Ernst-Ulrich(Hg): Reichtum in Deutschland. Die Gewinner der sozialen Polarisierung, Frankfurt 1997
- Huster, Ernst-Ulrich: Neuer Reichtum und alte Armut, Düsseldorf 1993
- Institut für Jugendarbeit des Bayrischen Jugendrings (Hg): MOVA LISA. Motivationskampagne für Leitungsfrauen in Spitzenämtern, in: Gautinger Protokolle 33, Gauting 2000
- Jakob, Gisela: Zwischen Dienst und Selbstbezug: Eine biographie-analytische Untersuchung ehrenamtlichen Engagements, Opladen 1993
- Jensen, Anne: Die Kirche, die Frauen und die Demokratie, in: Liebermann: Kirche in der Demokratie – Demokratie in der Kirche. Theologie im kulturellen Dialog, Köln 1997, S. 99 – 114
- Jensen, Anne: Gottes selbstbewusste Töchter. Frauenemanzipation im frühen Christentum, in: Theologische Frauenforschung in Europa, Bd.9, Münster / Hamburg / London² 2003
- Jensen, Anne: Thekla –Die Apostelin. Ein apogrypher Text neu entdeckt, Freiburg 1995
- Jensen, Anne: Das Amt der Diakonin in der kirchlichen Tradition des ersten Jahrtausend, in: Hünemann / Biesinger / Heimbach-Steins / Jensen: Diakonat, Ostfildern 1997, S. 33-54
- Jörns, Klaus-Peter / Großholz, Carsten (Hg): Was die Menschen wirklich glauben. Die soziale Gestalt des Glaubens - Analysen einer Umfrage, Gütersloh 1998
- Jüttemann, Gerd / Thomae, Hans (Hg): Biographische Methoden in den Humanwissenschaften, Weinheim / Basel 1999
- Jugendring Dortmund (Hg): Freiwillige Tätigkeit und gesellschaftliche Beteiligung: Beiträge zu Theorie und Praxis einer neuen Freiwilligenarbeit, 1998
- Juhant, Janez: Die Kirche – herausgefordert durch eine demokratische Gesellschaft, in: Liebermann: Kirche in der Demokratie – Demokratie in der Kirche, Köln 1997, S. 132 - 149
- KAB / Kifas GmbH / Deutsches Jugendinstitut: Kompetenzbilanz aus Freiwilligen-Engagement, 2006
- Kade, Jochen / Nittel Dieter: Biographieforschung - Mittel zur Erschließung von Bildungswelten Erwachsener
- Kardorff, Ernst u.a. (Hg): Zwischen Netzwerk und Lebenswelt – soziale Unterstützung im Wandel. Wissenschaftliche Analysen und praktische Strategien, München 1989
- Karrer, Leo: Die Stunde der Laien. Von der Würde eines namenlosen Standes, Freiburg i. Br.1999
- Karrer, Leo: Aufbruch der Laien in der Kirche, in: Demel, Sabine (Hg): Mehr als nur Nichtkleriker: Die Laien in der katholischen Kirche, Regensburg 2001, S. 115 – 136
- Karsten, Maria-Eleonora: Die neue ehrenamtliche Arbeit – ein Handlungs(kompetenz)modell für Frauen? in: Müller / Rauschenbach (Hg): Das soziale Ehrenamt, München 2 1992, S. 103 - 117
- Keddi, Barbara / Seidenspinner, Gerlinde: Veränderter weiblicher Lebensentwurf und Individualisierung, in: Neue Sammlung 30 (1990) H.4, S. 633-644
- Kessler Wolfgang: Arbeiten wie Gott in Frankreich, in: Hebel / Kessler: Zukunft sozial: Wegweiser zu mehr Gerechtigkeit, Oberursel 2004, S. 143 -149
- Keupp, Heiner: Ohne Angst verschieden sein können. Riskante Chancen in einer postmodernen Gesellschaft, in: Klingenberg, Hubert / Kercan-Kirchbichler, Brigitte (Hg): Nicht mehr sicher aber frei: Erwachsenenbildung in der Postmoderne, München 1999, S. 11 – 28

- Keupp, Heiner: Handeln in Gemeinschaft als Quelle der Selbstverwirklichung – für einen bundesrepublikanischen Kommunitarismus, in: Stiftung Mitarbeit (Hg.): Solidarität inszenieren, Bonn 1997, S.13-37
- Kiechle, Stefan: Macht ausüben. Ignatianische Impulse, Würzburg 2005
- Kiechle, Stefan: Sich entscheiden. Ignatianische Impulse, Würzburg 2004
- Kirste, Reinhard / Schwarzenau, Paul / Tworuschka, Udo (Hg): Wertewandel und religiöse Umbrüche in Europa. Gesellschaftliche Analysen -religionswissenschaftliche Einschätzung - bildungspolitische Konsequenzen, Balve 1996
- Kistler, Ernst / Noll, Heinz H. / Priller Eckhard (Hg): Perspektiven gesellschaftlichen Zusammenhalts, Berlin 1999
- Kitzenmüller, Erich: Von der Erwerbsarbeits- zur Tätigkeitsgesellschaft, in: <http://www.Ku-eichstaett.de/Internallurges/Helpers/file.gif>
- KJG – Bundeskonferenz: Beschluss – „KJG bewegt“ – Die Jugendpastoral der KJG, Altenberg 2006
- KJG – Bundesleitung (Hg): Geschlechtsbezogene Pädagogik in der Schulung- und Bildungsarbeit, Neuss o.D.
- KJG – Bundesleitung (Hg): Wie gehst du um mit Leitungsfreude und Leitungsfrust? in: L.u.ST. Nr. 4, Neuss o.D.
- KJG – Bundesleitung (Hg): Management by Crocodiles – Das Maul aufreißen, ... auch wenn einem das Wasser bis zum Halse steht, in: L.u.ST. Nr. 5, Neuss o.D.
- KJG - Bundesverband: L..u.ST. Leiten und Streiten. Leitungsentwicklung im Jugendverband, Neuss o.D.
- KJG - Katholische Junge Gemeinde (KJG) Diözesankonferenz Augsburg: Antrag zur Diözesankonferenz. Geistliche Leitung und Begleitung im KJG Diözesanverband Augsburg, Augsburg 1997
- KJG Landesarbeitsgemeinschaft Bayern: Wa(h)l in Sicht. Reader zur Unterstützung verbandlicher Wahlauschüsse, München
- KJG Landesarbeitsgemeinschaft Bayern: Loben und loben lassen, München
- KJG Landesarbeitsgemeinschaft Bayern: Anfang gut –alles gut. Einarbeitungsbaukasten, München
- Klages, H. / Gensicke, H.: Wertewandel und Bürgerschaftliches Engagement an der Schwelle zum 21. Jahrhundert, Speyer 1999
- Klemm, Klaus: Prognose der AG "Bildungsforschung / Bildungsplanung" Fb2, Universität GH Essen im Artikel Zur demographischen Entwicklung in Deutschland, in: Böttcher / Klemm / Rauschenbach: Bildung in Zahlen - Statistisches Handbuch zu Daten und Trends im Bildungsbereich, München 2001, S. 15 - 20,
- Klinger, Elmar / Zerfaß, Rolf (Hg): Die Kirche der Laien – eine Weichenstellung des Konzils, Würzburg 1987
- Klingenberger, Hubert / Krecan-Kirchbichler, Brigitte (Hg): Nicht mehr sicher, aber frei. Erwachsenenbildung in der Postmoderne, München 1999
- KLJB -Katholische Landjugend Bewegung - Augsburg: Protokoll der Diözesanrunde 1997. Suchbild „Geistlichen Begleitung“
- KLJB - Katholische Landjugend Bewegung Deutschlands e.V.: Du bist Kirche Landpastoral für alle, in: BUFO 6 / 2005, Bad Honnef 2005
- KLJB - Katholische Landjugend Bewegung Deutschlands e.V.: KLJB als globalisierter Verband, in: BUFO 3 / 2005, Bad Honnef 2005
- KLJB - Katholische Landjugend Bewegung Deutschlands e.V.: Lebensraum Dorf wahrnehmen und neu gestalten, in: BUFO 1 / 2006, Bad Honnef 2006
- KLJB - Katholische Landjugend Bewegung Deutschlands e.V.: Gute Basis – Wurzeln und Werte der KLJB, in BUFO 4 / 2008, Bad Honnef 2008
- KLJB - Landesstelle der katholischen Landjugend Bayerns (Hg): Anfrage. Eine Studie zur Situation der KLJB-Ortsgruppen in Bayern, München 1996
- KLJB –Landesversammlung Bayern: Beschluss – Kirche auf dem Land, 20.-23.Mai 2004
- Klocke, Andreas / Hurrelmann, Klaus: Kinder und Jugendliche in Armut, in: <http://www.liga-kind.de/pages/klohurr298.htm>
- Klocke, Andreas / Hurrelmann, Klaus: Kinder und Jugendliche in Armut, Opladen / Wiesbaden 1998
- Klotter, Christoph / Reutter, Tilman: Ansätze zu einer historisch–philosophischen Biographieforschung: Sartre und Foucault, in: Jüttemann / Thomae (Hg): Biographische Methoden in den Humanwissenschaften, Weinheim / Basel 1999, S. 132 – 157
- Kluxen, Wolfgang: Über ethische Grundlagen der Demokratie, in: Kolmer / Korten: Recht – Staat – Gesellschaft, Freiburg i. Brsg. / München 1999, S. 141-150
- Koch, Roland (Hg): Aktive Bürgergesellschaft. Mitgestalten, Mitverantworten, München 1998
- Köcher, Renate / Schild, Joachim (Hg): Wertewandel in Deutschland und Frankreich. Nationale Unterschiede und europäische Gemeinsamkeiten, Opladen 1998

- Körner, Bernhard: Für eine Kirche, die sich selbst beim Wort nimmt. Voraussetzungen und Koordinaten für demokratisch-analoge Elemente in der Kirche, in: Liebermann: Kirche in der Demokratie – Demokratie in der Kirche, Köln 1997, S. 169 - 200
- Kohli, Martin (Hg): Soziologie des Lebenslaufs, Darmstadt / Neuwied 1978
- Kolmer, Petra / Korten, Harald: Recht – Staat – Gesellschaft. Facetten der politischen Philosophie. Freiburg i. Brsg. / München 1999
- Kolpingjugend Deutschland (Hg): Ab heute ist morgen! Leitsätze der Kolpingjugend, Köln 2001
- Kolpingwerk Deutschland (Hg): Ein Blick zurück nach vorn! Frauen im Kolpingswerk – vielseitig und selbstbewusst. Werkblatt, Köln 1999
- Kortmann, Klaus, Infratest Burcke Sozialforschung: Die Bevölkerungsstruktur, in: Bericht zur sozialen Lage in Bayern, München 1997, S.33-47
- Kovar, Kathrin: 35 Jahre außerschulische Bildungsarbeit mit Frauen und Mädchen im Kolpingwerk Deutschland – eine kritische Analyse, Diplomarbeit – Manuskript, Augsburg 2001
- Kraimer, Klaus: Narratives als Erkenntnisquelle, in: Friebertshäuser /Jakob / Klees-Möller (Hg): Handbuch Qualitative Forschungsmethoden der Erziehungswissenschaft, Weinheim 1997, S. 459 - 467
- Krüger, Winfried: Vertrauen in Institutionen, in: Hoffmann –Lange (Hg): Jugend und Demokratie in Deutschland, DJI - Jugendsurvey 1, Opladen 1995, S. 245 - 273
- Krüggeler, Michael / Gabriel, Karl / Gebhardt, Winfried (Hg): Institution – Organisation – Bewegung. Sozialformen der Religion im Wandel, Opladen 1999
- Kruse, Andreas / Schmitt, Eric: Halbstrukturierte Interviews, in: Jüttemann / Thomae (Hg): Biographische Methoden in den Humanwissenschaften, Weinheim / Basel 1999, S. 161 – 174
- KSJ – Bundesleitung / Heliand Mädchenkreis: Das kleine Schwarze. Arbeitshilfe für die Mädchen- und Frauenarbeit. Münster² 1999
- Landesarbeitsgemeinschaft der Schülerverbände KSJ und J-GCL: Das Tutorium – ein Angebot für Gymnasien in Bayern, in: www.bdkj-bayern
- Langhammer, Rosemarie: Wofür qualifiziert das Ehrenamt wen? Geschlechtsspezifische Aspekte im ehrenamtlichen Verbandsmanagement reflektiert aufgrund der Arbeit in einem CAJ-Verband, Diplomarbeit vorgelegt an der Katholischen Stiftungshochschule München 1997
- Langhammer, Rosemarie: Trägt Ehrenamtlichkeit in den Jugendverbänden zu einer humaneren und verbesserten Lebensqualität in unserer Gesellschaft bei? Manuskript für die CAJ Bayern, o.D., S.1-12
- Lambert, Willi: Die Kunst der Kommunikation. Entdeckungen mit Ignatius von Loyola, Freiburg i.Brsg. 2006
- Ladner, Gertraud / Heizer, Martha : Kommunikative Theologie... und die Frauen?, in: Hilberath / Kraml / Scharrer (Hg): Wahrheit in Beziehung. Der dreieinige Gott als Quelle und Orientierung menschlicher Kommunikation, Mainz 2003, S. 123 - 128
- Lehner, Markus: « fun is all you need » - Jugend und soziales Engagement, in: Möltgen (Hg): Engagiert für Gotteslohn? Köln 2003, S. 141 - 151
- Lehr, Ursula: Der Beitrag der biographischen Forschung zur Entwicklungspsychologie, in: Jüttemann / Thomae (Hg): Biographische Methoden in den Humanwissenschaften, Weinheim / Basel 1999, S. 309 –331
- Libreria delle donne di Milano: Wie weibliche Freiheit entsteht, Berlin 1988
- Libreria delle donne di Milano: Das Patriarchat ist zu Ende, Rüsselsheim 1996
- Liebermann, Maximilian: Kirche in der Demokratie – Demokratie in der Kirche. Theologie im kulturellen Dialog, Köln 1997
- Lindner, W./ Thole, W. / Weber, J. (Hg): Kinder- und Jugendarbeit als Bildungsprojekt, Opladen 2003
- Longobardi, Giannina: Veränderungen in der Philosophinnengemeinschaft DIOTIMA, in: Diotima und andere: Die Welt zur Welt bringen, Königstein / Taunus 1999, S. 67 - 77
- Lüders, Christian: Partizipation in der Kinder und Jugendarbeit - Anspruch oder Wirklichkeit?, in: Rauchenbach / Düx / Sass (Hg): Kinder- und Jugendarbeit - Wege in die Zukunft, München 2003, S. 153 - 168
- Lukatis, Ingrid / Sommer, Regina / Wolf, Christof (Hg): Religion und Geschlechterverhältnisse, Opladen 2000
- Lutz, Manuela / Behnken, Imbke / Zinneker, Jürgen: Narrative Landkarten, in: Friebertshäuser / Jakob/ Klees-Möller (Hg): Handbuch Qualitative Forschungsmethoden der Erziehungswissenschaft, Weinheim 1997, S. 415 -435
- Macha, Hildegard und Forschungsgruppe: Erfolgreiche Frauen - Wie sie wurden, was sie sind, Frankfurt a. M. 2000
- Macha, Hildegard / Klinkhammer, Monika: Auswertungsstrategien methoden-kombinierter biographischer Forschung, in: Friebertshäuser / Jakob / Klees-Möller (Hg), Handbuch Qualitative Forschungsmethoden der Erziehungswissenschaft, Weinheim 1997, S. 569-583
- Markert, Dorothee: DIOTIMA – Philosophie aus der Praxis, in: Diotima und andere: Die Welt zur Welt bringen, Königstein / Taunus 1999, S. 62 – 66

- Markert, Dorothee: Ein neuer Zugang zu Spiritualität und Politik, in: Diotima und andere: Die Welt zur Welt bringen, Königstein / Taunus 1999, S. 152 – 154
- Markert, Dorothee: „Die politische Bedeutung von Dankbarkeit. Überlegungen zum Anspruch auf Wohlbehagen, zu gerechtem Tausch und der Freiheit zum Handeln“, in: Schlangenbrut 59 (1997), S. 5-9
- Marmon, Edith: Lebensraum Solidarität. Die Kraft der weiblichen Unterstützung, Augsburg 1998
- Martin, Ariane: Sehnsucht – der Anfang von allem. Dimensionen zeitgenössischer Spiritualität, Ostfildern 2005
- Max-Planck-Institut für Bildungsforschung, PISA 2000 – Die Länder der Bundesrepublik Deutschland im Vergleich. Zusammenfassung zentraler Befunde, Berlin 2002
- Metz, Johann Baptist: Glaube in Geschichte und Gesellschaft, Mainz 1978
- Meyer, Hans Joachim: Die Eigenverantwortlichkeit der Laien im politischen und gesellschaftlichen Handeln, in: Demel (Hg): Mehr als nur Nichtkleriker, Regensburg 2001, S. 137 – 158
- Meyer-Willmes, Hedwig: Zum Dienst ermächtigt, in: ZUSammenKUNFT, Bensberger Protokolle 96, Bensberg 1998, S. 37 – 59
- Miller, Tilly: Systemtheorie in der sozialen Arbeit, Stuttgart 1999
- Miller, Tilly / Tatschmurat, Carmen: Soziale Arbeit mit Frauen und Mädchen. Positionsbestimmungen und Handlungsperspektiven, Stuttgart 1996
- Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein- Westfalen (Hg): Zukunft des Sozialstaates. Freiwilliges soziales Engagement und Selbsthilfe, Düsseldorf 1996
- Mock, Ursula: Cardijn. Mensch und Werk, in: Gestalten und Programme, Bd.2, Limburg 1971
- Möltgen, Thomas (Hg): Engagiert für Gotteslohn? Impulse für das Ehrenamt, Kevelaer 2003
- Moltmann-Wendel, Elisabeth: Wenn Gott und Körper sich begegnen. Feministische Perspektiven der Leiblichkeit, Gütersloh 1989
- Moltmann-Wendel, Elisabeth: Weiblichkeit in der Theologie. Verdrängung der Wiederkehr, Gütersloh 1988
- Moratzki, Winfried: Bildungsprozesse in lebensgeschichtlichen Horizonten, in: Hoering, Erika: Biographieforschung und Erwachsenenbildung, Bad Heilbrunn /Obb. 1991, S. 182 –205
- Moratzki, Winfried: Ethnographische Verfahren in der Erziehungswissenschaftlichen Biographieforschung, in: Jüttemann / Thomae (Hg): Biographische Methoden in den Humanwissenschaften, Weinheim / Basel 1999, S.44 – 59
- Mruck, Katja / Mey, Günter: Selbstreflexivität und Subjektivität im Auswertungsprozess biographischer Materialien, in: Jüttemann / Thomae (Hg): Biographische Methoden in den Humanwissenschaften, Weinheim / Basel 1999, S. 283 -306
- Müller, B: Bildung und Jugendarbeit - zwischen Größenwahn und Selbstverleugnung, in: Lindner / Thole / Weber (Hg) Kinder- und Jugendarbeit als Bildungsprojekt, Opladen 2003
- Müller, Gerhard Ludwig (Hg): Frauen in der Kirche. Eigensein und Mitverantwortung, Würzburg 1999
- Müller, Siegfried / Rauschenbach, Thomas (Hg): Das soziale Ehrenamt: nützliche Arbeit zum Nulltarif, Weinheim, München 1992
- Müller-Kohlenberg, Hildegard: Laienhilfe – die bessere Alternative? in: Das soziale Ehrenamt, München 2 1992, S. 185 - 193
- Müller-Kohlenberg, Hildegard / Kardorff, Ernst v. / Kraimer, Klaus: Laien als Experten. Eine Studie zum sozialen Engagement im Ost- und Westteil Berlins in: Colla-Müller, Herbert / Eberle, Hans-Jürgen / Müller-Kohlenberg, Hildegard / Strang, Heinz (Hg): Niedersächsische Beiträge zur Sozialpädagogik und Sozialarbeit Bd.12, Frankfurt a. M. 1994
- Müller-Kohlenberg, Hildegard: Laienkompetenz im psycho-sozialen Bereich, Opladen 1996
- Müller-Kohlenberg, Hildegard: Die Kompetenz der Laien im psychosozialen Bereich, in: Möltgen (Hg): Engagiert für Gotteslohn? Kevelaer 2003
- Münchmeier, Richard: Gemeinschaft als soziale Ressource. Von der symbolischen Bedeutung des Ehrenamtes für den Sozialstaat, in: Das soziale Ehrenamt, München 2 1992, S. 57 - 69
- Muraro, Luisa: Die Geschlechterdifferenz in der Kommunikation, in: Diotima und andere: Die Welt zur Welt bringen, Königstein / Taunus 1999, S. 10 – 17
- Muraro, Luisa: Von sich selbst ausgehen und sich nicht finden lassen..., in: Diotima und andere: Die Welt zur Welt bringen, Königstein / Taunus 1999, S. 18 – 37
- Muraro, Luisa: Orientierung an der Dankbarkeit, in: Diotima und andere: Die Welt zur Welt bringen, Königstein / Taunus 1999, S. 48 – 57
- Muraro, Luisa: Unsere gemeinsame Fähigkeit zum Unendlichen, in: Diotima und andere: Die Welt zur Welt bringen, Königstein / Taunus 1999, S. 173 – 186
- Muraro, Luisa: Politische Leidenschaft, spirituelle Leidenschaft, in: Diotima und andere: Die Welt zur Welt bringen, Königstein / Taunus 1999, S. 195 – 204

- Muschiol, Gisela: Frauenbilder im Mittelalter und der Zugang zu Ämtern der Kirche, in: Hünermann u.a. (Hg): Diakonat, Ostfildern 1997, S. 186 - 188
- Muschiol, Gisela (Hg): Katholikinnen und Moderne. Katholische Frauenbewegung zwischen Tradition und Emanzipation, Münster 2003
- Nadai, Eva: Gemeinsinn und Eigennutz: Freiwilliges Engagement im Sozialbereich, Bern / Stuttgart 1996
- Nave-Herz, Rosemarie: Die Geschichte der Frauenbewegung in Deutschland, Bonn 1988
- Nds. Modellprojekt „Mädchen in der Jugendarbeit“: „Die eigene Stimme wiedergewinnen“ Mädchen und Identität. Nds. Kongress zur Theoriebildung in der Mädchenarbeit, Hannover 1996
- Neuberth, Ralph: Demokratie im Volk Gottes? Untersuchungen zur Apostelgeschichte, Stuttgart 2001
- Neuner, Peter: Die Stellung der Laien in einem sich wandelnden Kirchenbild, in: Demel (Hg): Mehr als nur Nichtkleriker: Die Laien in der katholischen Kirche, Regensburg 2001, S. 35 - 56
- Nestmann, F./ Schmerl, Christiane (Hg): Ist Geben seliger als Nehmen? Frauen und Social Support, Frankfurt am Main/New York 1990
- Niemeyer, B.: Frauen in Jugendverbänden. Interessen. Mitwirkung. Gestaltungschancen, in: Landesjugendring Schleswig-Holstein Hg: Opladen 1994
- Nörber, Martin: Jung und engagiert. Neuere Daten zum ehrenamtlichen Engagement junger Menschen, in: Deutsche Jugend 49 (2001) H.4, S. 165 - 181
- Nothelle-Wildfeuer, Ursula: Neues Ehrenamt und Zivilgesellschaft, in: Nothelle-Wildfeuer / Glatzel, N. (Hg): Christliche Sozialethik im Dialog. Zur Zukunftsfähigkeit von Wirtschaft, Politik und Gesellschaft. Festschrift zum 65. Geburtstag von Lothar Ross, Bonn 2000, S. 167- 193
- Notz, Gisela: Die neuen Freiwilligen: das Ehrenamt - eine Antwort auf die Krise? Neu-Ulm 1999
- Nürnberg, Rosemarie: Das Lehrverbot für Frauen im Rahmen der Altkirchlichen Oikos –Ekklesiologie, in: Hünermann u.a. (Hg): Diakonat, Ostfildern 1997, S. 172 - 185
- Oechsle, Mechthild / Geissler, Birgit (Hg): Die ungleiche Gleichheit. Junge Frauen und der Wandel im Geschlechterverhältnis, Opladen 1998
- Opielka, Michael: Bürgerversicherung strong, in: Hebel / Kessler: Zukunft sozial: Wegweiser zu mehr Gerechtigkeit, Oberursel 2004, S. 150 – 179
- Pahl, Irmgard / Kaus, Andrea K.(Hg): „Soziale Rollen von Frauen in Religionsgemeinschaften“ Projektbericht, in: Landesarbeitsgemeinschaft Theologische Frauenforschung / Feministische Theologie, Bochum 2001
- Palandt-Heinrichs: Beck'sche Kurz-Kommentare, Bd. 7, Bürgerliches Gesetzbuch BGB, § 26, 27, München 63 2004, S. 31 – 39
- Pankoke, Eckart: „Ehre“, „Dienst“ und „Amt“. Zur Programmgeschichte „ehrenamtlichen“ Engagement, in: Müller / Rauschenbach: Das soziale Ehrenamt, München 2 1992, S. 207 - 222
- Philipp, Thomas: Rückwärtsgewandt in die Zukunft? Positionen und Perspektiven des Kommunitarismus, St. Augustin 1998
- Pelinka, Anton: Die Demokratisierung der Kirche und ihre Konsequenzen, in: Liebermann: Kirche in der Demokratie – Demokratie in der Kirche. Theologie im kulturellen Dialog, Köln 1997, S.21-29
- Penrose, Virginia / Geißel, Brigitte: >The long run< Partizipation und Engagement unter geschlechtsspezifischen Zusammenhängen, in: Genter (Hg): Geschlechtergerechte Visionen. Politik in der Bildungs- und Jugendarbeit, Königstein / Taunus 2001, S. 161 – 256
- PISA 2000: Ergebnisse und Konsequenzen der Schulleistungen im internationalen Vergleich, in: <http://www.zum.de/Faecher/evR2/BAYreal/as/se/pis/pisa3.htm>
- PISA 2000: Die Länder der Bundesrepublik im Vergleich. Zusammenfassung zentraler Befunde. OECD PISA, Max-Planck-Institut für Bildungsforschung, Berlin 2002
- PISA 2000: Familiäre Lebensverhältnisse, Bildungsbeteiligung und Kompetenzerwerb, in: www.wwis2.isl.uni-wuppertal.de
- Polak, Regina (Hg): Megatrend Religion? Neue Religiositäten in Europa, Ostfildern 2002
- Pott, Ludwig / Wittenius, Ullrich: Qualitätsmanagement in der Zusammenarbeit mit Freiwilligen, in: Rosenkranz / Weber: Freiwilligenarbeit, Weinheim / München 2002, S.51 -62
- Projektgruppe Arbeit-Jugend-Politik (Hg): Politisch-soziale Jugendbildung in der Krise der Arbeitsgesellschaft. Ergebnisse, Analysen, Perspektiven zum Projekt Arbeit-Jugend-Politik, St. Ingbert 1999
- Proksch, Roland (Hg): Das Soziale neu denken. Soziale und ethische Herausforderungen an die Soziale Arbeit durch Wertewandel, Individualisierung und Kommerzialisierung der Gesellschaft, Regensburg 1998
- Praetorius, Ina: «Ökonomie denken jenseits der androzentrigen Ordnung» in: epd-Dokumentationen 33 (1996) S.13-19
- Praetorius, Ina: Skizzen feministischer Ethik, Mainz 1995
- Pree, Helmuth: Das kirchenrechtliche Kernprofil des hierarchischen Amtes, in: Demel (Hg): Mehr als nur Nichtkleriker: Die Laien in der katholischen Kirche, Regensburg 2001, S. 57 - 91

- Prüller - Jagenteufel, Veronika, u. a.: Frauen – Kirche – Feminismus, Graz / Wien 1998
- PSG –Bayern: superMOVA. – gemeinsam zur Lösung, in: http://psg-bayern.de/what_supermova.htm
- PSG –Bayern: MOVA LISA – Bausteine, in: http://psg-bayern.de/what_movalisabausteine.htm
- PSG –Bayern: Geschichte der PSG Deutschland, in: http://psg-bayern.de/who_Geschichtsdaten.htm
- Pyde, Beate / Stuke Bärbel: Kinder, die von Sozialhilfe leben – Auswirkungen und Anforderungen an die pädagogische Praxis, in: SOS Dialog, München 1999
- Rahmann, Ute: Freiwilliges soziales Engagement im Wandel. Möglichkeiten und Grenzen der Förderung auf kommunaler Ebene, Aachen / Maastricht 1999
- Rabe-Kleberg, Ursula: Wenn der Beruf zum Ehrenamt wird. Auf dem Weg zu neuartigen Arbeitsverhältnissen in sozialen Berufen? in: Müller / Rauschenbach: Das soziale Ehrenamt, München 2 1992, S. 87 -101
- Rahner, Karl / Vorgrimmler, Herbert: Kleines Konziiskompndium. Sämtliche Texte des zweiten Vatikanums, Freiburg 1966
- Rahner, Karl: Strukturwandel der Kirche als Aufgabe und Chance, Freiburg 1972,
- Ratzinger, Joseph: Wahrheit, Werte, Macht: pluralistische Gesellschaft im Kreuzverhör, Frankfurt/M. 1999
- Rauschenbach, Thomas / Müller, Siegfried / Otto, Ulrich: Vom öffentlichen Nutzen des sozialen Ehrenamtes, in: Müller / Rauschenbach: Das soziale Ehrenamt, München 2 1992, S. 223 – 242
- Rauschenbach, Thomas / Schilling, Siegfried (Hg): Kinder- und Jugendhilfereport 1, Analysen, Befunde und Perspektiven, Münster 2001
- Rauschenbach, Thomas / Düx, Wiebken / Züchner, Ivo (Hg): Jugendarbeit im Aufbruch. Selbstvergewisserungen, Impulse, Perspektiven, Münster 2002
- Rauschenbach, Thomas / Düx, Wiebken / Sass, Erich (Hg): Kinder- und Jugendarbeit - Wege in die Zukunft, München 2003
- Rhiemeier, D./ Frauenreferat der Evangelischen Kirche von Westfalen (Hg): Eine Mehrheit wie eine Minderheit behandelt. Frauen im Ehrenamt der Kirche, Luther Verlag, Bielefeld 1991.
- Richter, Barbara: Hürdenlauf? Politisches Lernen und geschlechtsspezifische Aspekte, in: Genter (Hg): Geschlechtergerechte Visionen, Königstein / Taunus 2001, S. 46 – 160
- Riedel-Pfäfflin, Ursula: Die Würde des Ortes wertschätzen - Theologie als Kunst des Raumes, in: Schlangenbrut 66 (1999)
- Rifkin, Jeremy: Das Ende der Arbeit und ihre Zukunft, Frankfurt am Main 1996
- Robert Bosch Stiftung (Hg): Beiträge zum Ehrenamt. Stuttgart 1999
- Romaus, Rolf, GFS-Gruppe für sozialwissenschaftliche Forschung: Sozialhilfe, in: Bericht zur sozialen Lage in Bayern, München 1997, S.77- 100
- Romaus, Rolf, GFS-Gruppe für sozialwissenschaftliche Forschung: Wohnen, in: Bericht zur sozialen Lage in Bayern, München 1997, S.237-270
- Rosendörfer, Tatjana: Expertise zur Kinderarmut, i. A. d. BMFSFJ, München 2000
- Rosenkranz, Doris / Weber, Angelika (Hg): Freiwilligenarbeit. Einführung in das Management von Ehrenamtlichen in der sozialen Arbeit, Weinheim - München 2002
- Rosenkranz, Doris / Görtler, Edmund: Woher kommen in Zukunft die Freiwilligen? in: Rosenkranz / Weber (Hg): Freiwilligenarbeit, Weinheim / München 2002
- Roth, A. Rainer: Das Ehrenamt, in: Bayrischen Landeszentrale für pol. Bildungsarbeit (Hg), Freiwilliges unbezahltes Bürgerengagement in einer pluralistischen Gesellschaft, München 1997
- Roth, A. Rainer: Freiwillige halten Verbände fit, in: Neue Caritas (2000) 2, S. 9- 13
- Sander: Theologischer Kommentar zur Pastoralkonstitution über die Kirche in der Welt von heute. Gaudium et spes, in: Herders Theologischer Kommentar zum Zweiten Vatikanischen Konzil, Bd.4, Freiburg 2005, hrsg. v. Hilberath, Bernd Jochen / Hünermann, Peter, S. 581-886
- Sartori, Diana: Autorität stiften, Ordnung gestalten, in: Diotima und andere: Die Welt zur Welt bringen, Königstein / Taunus 1999, S. 119 – 150
- Sachße, Christoph: Ehrenamtlichkeit, Selbsthilfe und Professionalität. Eine historische Skizze, in: Das soziale Ehrenamt, München 2 1992, S. 51 – 55
- Schattenhofer, Karl: Selbstorganisation und Gruppe. Entwicklungs- und Steuerungsprozesse in Gruppen, in: Beiträge zur psychologischen Forschung Bd.27, Opladen 1992
- Schell, Ursula: «Räume eröffnen» - Ein systemischer Ansatz zum Frauenbild und zur Arbeit mit biblischen Frauengestalten anhand der Gestalten der Martha und Maria. Abschlussarbeit zur Ausbildung in systemischer Pädagogik, Augsburg 2000
- Schell, Ursula: Handbuch. Rituale für das Leben im Verband, hrsg. vom Bundesvorstand der katholischen Landjugendbewegung, Bad Honnef 2003

- Schell, Ursula: Paulinische Impulse für kirchliches Leitungshandeln, in: Materialdienst des Bischöflichen Seelsorgeamtes: Paulus, Augsburg 2008
- Scherr, A.: Subjektorientierte Jugendarbeit, Weinheim-München 1997
- Schießleder, Elfriede : Das Ehrenamt von Frauen im Wandel, Würzburg 2006
- Schmidt, Christiane: "Am Material" Auswertungstechniken für Leitfadenterviews, in: Friebertshäuser / Jakob / Klees-Möller (Hg): Handbuch Qualitative Forschungsmethoden der Erziehungswissenschaft, Weinheim 1997, S. 545-567
- Schnarrer, J. Michael: Arbeit und Wertewandel im postmodernen Deutschland. Eine historische, ethisch-systematische Studie zum Berufs- und Arbeitsethos, Hamburg 1996
- Schneekloth, Ulrich: Demokratie ja - Politik, nein? in: 14.Shell Jugendstudie, Jugend 2002, Gesamtkonzeption: Hurrelmann / Albrecht, Frankfurt 2002, S. 91 –133
- Schneider, Heinrich: Demokratie und Kirche – ein komplexes Gefüge, in: Lieberman: Kirche in der Demokratie – Demokratie in der Kirche. Theologie im kulturellen Dialog, Köln 1997, S. 30 - 93
- Schneider, Helmut: Politische Partizipation - zwischen Krise und Wandel, in: Hoffmann-Lange (Hg): Jugend und Demokratie in Deutschland, DJI - Jugendsurvey 1, Opladen 1995, S. 275 -335
- Schneider-Grube, Sigrid / Hofmann, Beate: Ehrenamt. Gewinnen – Begleiten – Gestalten, in: Themenhefte Gemeindeforschung, 5/ 2005, Nr.71, Aachen
- Schneider-Ludorff, Gury: Frauen gestalten Geschichte. Im Spannungsfeld von Religion und Geschlecht, Stuttgart / Berlin / Köln 1998
- Schottroff, Luise: Lydias ungeduldige Schwestern. Feministische Sozialgeschichte des frühen Christentums, Gütersloh 1994
- Schottroff, Luise / Schroer, Silvia / Wacker Marie–Theres: Feministische Exegese, Darmstadt 1997
- Schröder-Lenzen Agi: Triangulation und idealtypisches Verstehen in der (Re-) Konstruktion subjektiver Theorien, in: Friebertshäuser / Jakob / Klees-Möller (Hg): Handbuch Qualitative Forschungsmethoden der Erziehungswissenschaft, Weinheim 1997, S. 107 – 117
- Schrott, Karin: „Vor allem hüte sie sich vor allem Augenfälligen - in Kleidung und Benehmen“: Reglementierungen für die >Frau im öffentlichen Leben< im deutschen Kaiserreich, in: Huber-Sperl (Hg): Organisiert und engagiert. Vereinskultur bürgerlicher Frauen im 19.Jahrhundert in Westeuropa und der USA, Königstein / Taunus, S.315 – 338
- Schrüfer, Hannes: Das Land gewinnen. Dr. Emmeran Scharl. Sein Leben und Wirken für die katholische Landjugend- und Landvolkbewegung, Bundesstelle der katholischen Landvolkbewegung (Hg), Bonn – Oberkassel 1983
- Schrupp, Antje: Ordnung schaffen – Frauenbeziehungen und Politik, in: Diotima und andere: Die Welt zur Welt bringen, Königstein / Taunus 1999, S. 80 – 86
- Schrupp, Antje: Das Wünschenswerte und das Machbare: Wie weiblicher >Subjektivismus< die Welt verändert, in: Diotima u.a.: Die Welt zur Welt bringen, Königstein / Taunus 1999, S. 224 - 234
- Schüssler-Fiozenza, Elisabeth: Zu ihrem Gedächtnis. Eine feministisch-theologische Rekonstruktion der christlichen Ursprünge, München 1988
- Schulenburg, Andrea : Feministische Spiritualität – Exodus in eine befreiende Kirche, Stuttgart / Berlin / Köln 1993
- Schultz, Alfred: Ganz einfach Berge versetzen. Fundamentales Coaching für den Glauben an sich selbst, Books on Demand GmbH 2001
- Schulze, Gerhard: Die Erlebnisgesellschaft, Frankfurt 1993
- Schwab, Martin: Kirchlich Kämpferisch. Der Bund der Deutschen Katholischen Jugend (BDKJ) 1947 - 1989, Würzburg 1994
- Schwarz, Peter: Management-Brevier für Nonprofit-Organisationen, Bern / Stuttgart / Wien 1996
- Scharz, Peter / Purtschert, Robert / Giroud, Charles: Das Freiburger Management-Modell für Nonprofit-Organisationen (NPO), Bern / Stuttgart / Wien 1995
- Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz: Europäische Ökumenische Versammlung, Frieden in Gerechtigkeit, Basel, Mai 1989, Arbeitshilfen 70, Bonn 1989
- Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz: Frauen und Kirche. Eine Repräsentativbefragung von Katholikinnen im Auftrag des Sekretariats der Deutschen Bischofskonferenz durchgeführt vom Institut für Demoskopie Allensbach, in: Arbeitshilfen 108, Bonn 1. Februar 1993
- Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz: „Da kam Jesus hinzu...“ (Lk24,15). Handreichung für die geistliche Begleitung auf dem Glaubensweg, Arbeitshilfen 158, Bonn 2001
- Smolinsky, Heribert: Eigenständige Verantwortung von Laien, in: Demel (Hg): Mehr als nur Nichtkleriker: Die Laien in der katholischen Kirche, Regensburg 2001, S. 11-34

- Sommer, Regina: Lebensgeschichte und gelebte Religion von Frauen. Eine qualitativ-empirische Studie über den Zusammenhang von biographischer Struktur und religiöser Orientierung, Stuttgart usw. 1998
- Statistisches Bundesamt (Hg): Im Blickpunkt. Frauen in Deutschland, Wiesbaden 1998
- Sprenger, Reinhard K.: Das Prinzip Selbstverantwortung. Wege der Motivation, Frankfurt a. M. 1995
- Statistisches Bundesamt (Hg): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Reihe 3: Haushalte und Familien 2000, Wiesbaden 2001
- Statistisches Bundesamt (Hg): Bevölkerungsentwicklung Deutschlands bis 2050. Ergebnisse der 9. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung, Wiesbaden 2000
- Stauber, Barbara: Mädchen leben heute – sind die Konzepte noch von gestern? oder: Wie begegnen sich Mädchenbilder und Mädchenrealitäten und was bedeutet dies für die Mädchenarbeit? in: Bayrischer Jugendring: Dokumentation der 2. mädchenpolitische Konferenz 7.-9.Juli 2000, München 2000, S. 19 - 29
- Stemmle, Dieter (Hg.): Soziale Fragen an der Schwelle der Zukunft, Stuttgart 1995
- Stöber, Kurt: Handbuch zum Vereinsrecht, Köln 2000
- Stollberg, Dietrich / Heyl, Andreas von / Lechner-Schmidt, Annette u. a. (Hg): Identität im Wandel in Kirche und Gesellschaft, Göttingen 1998
- Strümpel, Charlotte, u.a.: Ehrenamt - zwischen Idealismus und Sozialkompetenz, internationale Konferenz, 27. November 1998, Wien 1999
- Süssmuth, Rita: Ehrenamtliche Tätigkeit – eine lohnende Herausforderung für Männer und Frauen, in: Deutscher Caritasverband (Hg) / red. v. Boll, F. / Buschmann, E.: Ehrenamt und Selbsthilfe. Themen der Sozialarbeit Bd.2, Freiburg 1986, S. 92-108
- Sutter-Rehmann, Luzia: Geh-Frage die Gebärende. Feministisch - befreiungstheologische Untersuchung zum Gebärmotiv in der Apokalyptik, Gütersloh 1995
- Tafferner, Andrea: Die Qualität des Dienens. Zur Spiritualität einer Diakonin, in: Hünemann u.a. (Hg): Diakonat, Ostfildern 1997, S. 263 - 271
- Tegethoff, Hans-Georg: Soziale Gruppen und Individualisierung. Grundzüge der modernen Gruppenforschung, Neuwied / Kriftel 1999
- Tenzer, Eva: Gut beraten? in: Psychologie heute 20, 30Jhg., 12 / 2003, S.20-29
- Tyrell, Hartmann / Krech, Volkhard / Knoblauch, Hubert (Hg): Religion als Kommunikation, Würzburg 1998
- Udeani, Monika: Auferbauung eine vergessene Dimension der Gemeindeleitung, in: Studien zur Theologie und Praxis der Seelsorge 63, Würzburg 2006
- Udeani, Monika: Auferbauung – eine vergessene Dimension der Gemeindeleitung, in: Diakonie 5 / 2006, 37. Jhg., S.355-361
- Uertz, Rudolf: Das Ringen der Katholischen Kirche um die Demokratie, in: Gabriel, Ingeborg (Hg): Politik und Theologie in Europa. Perspektiven ökumenischer Sozialethik, Stuttgart 2008, S. 172 -205
- Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls 32: Enzyklika LABOREM EXERCENS von Papst Johannes Paul II über die menschliche Arbeit, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz, Bonn 1981
- Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 169: Predigten, Ansprachen und Grußworte im Rahmen des Apostolischen Reise von Papst Benedikt XVI nach Köln anlässlich des XX. Weltjugendtages, 14.September 2005
- Von Plato, Alexander: Erfahrungsgeschichte – Von der Etablierung der Oral History, in: Jüttemann / Thomae (Hg): Biographische Methoden in den Humanwissenschaften, Weinheim / Basel 1999, S. 60 – 74
- Watzlawick, Paul / Beavin, Janet H. / Jackson, Don D.: Menschliche Kommunikation, Bern / Stuttgart / Wien⁷ 1985
- Weinzierl, Michael, (Hg): Individualisierung, Rationalisierung, Säkularisierung. Neue Wege der Religionsgeschichte, München/Wien 1997
- Wendt, Wolf Raimo, u.a. (Hg.): Zivilgesellschaft und soziales Handeln: Bürgerschaftliches Engagement in eigenen und gemeinschaftlichen Belangen, Freiburg i.Br. 1996
- Wendt, Wolf Raimo: Bürgerschaft und zivile Gesellschaft. Ihr Herkommen und ihre Perspektiven, in: Wendt (Hg.): Zivilgesellschaft und soziales Handeln, Freiburg i. Br.1996, S.13-77
- Wemer, Gunda: „Je mehr du zu tun hast, desto langsamer geh!“ (Ruth Cohn) Erfahrungen mit der kommunikativen Theologie in pastoraler Tätigkeit, in: Anzeiger für die Seelsorge 9 / 2006, S.33-37
- Werthmanns-Reppekus, Ulrike / Böllert, Karin (Hg): Mädchen- und Jungenarbeit – Eine uneingelöste fachliche Herausforderung. Der Jugendbericht und zehn Jahre Paragraph 9.3 im Kinder- und Jugendhilfegesetz, in: Sachverständigenkommission Elfter Kinder- und Jugendbericht (Hg): Materialien zum Elften Kinder- und Jugendbericht, Bd.3, DJI München 2002
- Wessels, Christiane: Das soziale Ehrenamt im Modernisierungsprozess. Chancen und Risiken des Einsatzes beruflich qualifizierter Frauen, 1994

- White, Michael / Epston, David: Die Zähmung der Monster. Der narrative Ansatz in der Familientherapie, Heidelberg 1998
- Wienhardt, Thomas: Jugend der Gegenwart. Jugendkulturen im Umfeld von Kirche, Glaube und Jugendarbeit – Jugendstudie Augsburg, Altenberg 2009
- Wienhöfer, Elmar / Kastenholz, Hans, Akademie für Technikfolgenabschätzung in Baden (Hg): Bürgergutachten „Ehrenamt und gesellschaftliches Engagement“. Empfehlungen an die Zukunftskommission Gesellschaft 2000, Stuttgart 1998
- Wiesenbauer, Ludwig: Erfolgsfaktor Wissen. Das Know How der Mitarbeiter wirksam nutzen, Weinheim / Basel 2001
- Witt, Dieter / Blümle, Ernst-Bernd / Schauer, Reinbert / Anheiner, Helmut K.(Hg): Ehrenamt und Modernisierungsdruck in Nonprofit-Organisationen, Wiesbaden 1999
- Witzel, Morgen: Träume die Geschichte wurden. Die kulturellen Leistungen des Managements, Weinheim 2003
- Zamboni, Chiara: Der Materialismus der Seele, in: Diotima und andere: Die Welt zur Welt bringen, Königstein / Taunus 1999, S. 155 – 172
- Zamboni, Chiara: Die Politik der Fröhlichkeit, in: Diotima und andere: Die Welt zur Welt bringen, Königstein / Taunus 1999, S. 187 – 188
- Zamboni, Chiara: Der Weg der Tugend und der symbolischen Sprache, in: Diotima und andere: Die Welt zur Welt bringen, Königstein / Taunus 1999, S. 235 - 243
- Zentner, Manfred: Gesellschaftliche Beteiligung und politisches Bewusstsein, in: Friesl, Christian (Hg): Experiment Jung - Sein. Die Wertewelt österreichischer Jugendlicher, Wien 2001, S. 147-175
- Zoll, Rainer: Alltagssolidarität und Individualismus, Frankfurt am Main 1993
- Zsifkovits, V.: Mehr Chancen durch mehr Mitbestimmung. Zur Strukturreform der Kirche, in: StdZ 214 (1996) S.42-54
- Zulehner, Paul M. / Fischer, Josef / Huber, Max: „Sie werden mein Volk sein“. Grundkurs gemeindlichen Glaubens, Düsseldorf 1985
- Zulehner, Paul M. (Hg.): Müssen Männer Helden sein? Innsbruck / Wien 1998
- Zulehner, P. (Hg): Pastoraltheologie Bd. 1, Fundamentalpastoral, Düsseldorf 1989
- Zulehner, P. (Hg): Pastoraltheologie Bd. 2, Gemeindepastoral, Düsseldorf 1995
- Zulehner, P. (Hg): Pastoraltheologie Bd. 3, Übergänge, Düsseldorf 1990
- Zulehner, P. (Hg): Pastoraltheologie Bd. 4, Pastorale Futurologie, Düsseldorf 1990
- Zulehner, Paul / Hager, Isa / Polak, Regina: Kehrt die Religion wieder? Bd. 1 Wahrnehmen, Ostfildern 2001
- Zulehner Paul im Gespräch mit Karl Rahner: Denn du kommst unserem Tun mit deiner Gnade zuvor, Ostfildern 2002
- Zulehner, P.: Um der Menschen und der Gemeinden willen. Plädoyer zur Entlastung von Priestern, Ostfildern 2002
- Zulehner, P.: Aufbrechen oder untergehen. So geht Kirchenentwicklung, Ostfildern 2003
- Zulehner, P. (Hg.): Mannsbilder. Ein Jahrzehnt Männerentwicklung, Ostfildern 2003
- Zulehner, Paul / Lobinger, Fritz / Neuner, Peter: Leutepriester in lebendigen Gemeinden. Ein Plädoyer für gemeindliche Presbyterien, Ostfildern, 2003
- Zulehner, P.: Kirche umbauen nicht totsparen, Ostfildern 2004
- Zulehner, P.(Hg): Spiritualität ein Megatrend, Ostfildern 2004
- Zulehner, P.: Gott ist größer als unser Herz. Eine Pastoral des Erbarmens, Ostfildern 2006
- Zur Bronsen, Matthias: Führen mit Visionen. Der Weg zum ganzheitlichen Management, Wiesbaden 1995

VII. Lebenslauf:

Ursula Maria Anna Schell

Wolfgang-von-Gronau-Strasse 12
 86159 Augsburg
 Telefon privat: 0821 / 595738
 E-Mail: U.Schell @ web.de

PERSÖNLICHE DATEN:

Geburtsdatum: 10.12.1957
 Geburtsort: Tübingen
 Familienstand: Verheiratet, zwei Kinder
 Staatsangehörigkeit: deutsch

AUSBILDUNGSDATEN:

1964 – 1967 Grundschule Hechingen
 1967 – 1969 Realschule Hechingen
 1969 – 1976 Staatliches Gymnasium Hechingen, Abschluss mit Allgemeiner Hochschulreife.
 1976 – 1981 Studium der katholischen Theologie / Universität Augsburg, Abschluss mit dem Diplom
 1981 – 1985 Pastoralpraktische Ausbildung, Abschluss mit Zweiter Dienstprüfung
 1990 – 1991 Gasthörerin an der Fernuniversität Hagen.
 1991 – 1995 Teilzeit-Magisterstudium der Sozialwissenschaften, Erziehungswissenschaft und Rechtswissenschaft an der Fernuniversität Hagen.
 Seit 2001/ 2002 WS Promotionsstudium an der Universität Wien im Fach katholische Theologie.

Zusatzqualifikationen:

1981 – 1982 Kooperation und Führung
 1999 – 2000 Systemische Pädagogik
 2000 – 2001 Bibliodrama –Leitung

BERUFSPRAXIS:

1981 - 1983 Pastoralassistentin - Pfarrei St. Ulrich und Afra / Augsburg
 1983 - 1991 Pastoralassistentin und ab 1985 Pastoralref. Pfarrei Zum Guten Hirten /Augsburg
 1991 - 1995 Beurlaubung wegen Erziehungszeit und Fernstudium s. o.
 1995 - 2001 BDKJ-Vorsitzende und Geistliche Begleiterin des BDKJ Diözesanverbandes
 Seit 2001 Geistliche Begleiterin des KDFB - Diözesanverbandes Augsburg
 Seit 2004 Referentin zur Schulung ehrenamtlicher MultipikatoInnen und Bibelpastoral im Pastoral-Seminar des Bischöflichen Seelsorgeamtes Augsburg
 Seit 2008 Diözesanleiterin des Stuttgarter Bibelwerks

EHRENAMTLICHES / FREIWILLIGES ENGAGEMENT:

1972 – 1976 Jugendarbeit in der KJG (Katholische Junge Gemeinde)
 1978 – 1981 Engagement in der KHG (Katholische Hochschulgemeinde)
 1979 – 1981 Studentenvertreterin / kath. Theologie im Fachbereichsrat / Studentenparlament
 1982 – 1990 Sprecherin der Berufsgruppe der Pastoralreferenten in der AGPR (Arbeitsgemeinschaft der Diözesanen Zusammenschlüsse der Pastoralreferenten in der Bundesrepublik)

1984 – 1990 Vorsitzende im Bundesvorstand der AGPR

1978 – 2004 Engagement in der Unterstützung von Asylbewerbern

1985 – 1998 Engagement und Leitung - Neues Forum Kirche - für mehr Geschwisterlichkeit in Kirche und Gesellschaft

Seit 1987 Engagement in der ökumenischen Fraueninitiative Augsburg

Seit 1994 Gründungsmitglied und Engagement in der Augsburger Armutskonferenz

Seit 1997 Geistliche Beirätin im KDFB-Zweigverein Zum Guten Hirten

Augsburg, den

Ursula Schell