

weiter bilden

DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung

Personal & Mangel

**Aufbruch oder Fortsetzung
der Prekarität?**
Beschäftigungsbedingungen in
der Weiterbildung

**Etablierung und Diversifikation
eines Arbeitsmarkts**
HPM und Leitungskräfte
an VHS

**Lehrkräftemangel in
der Weiterbildung**
Rekrutierungswege und Re-
krutierungsbarrieren



Arbeitgeberberatung aus wissenschaftlicher Perspektive



Paulina Jedrzejczyk, Ruth Moritz, Marco de Pinto (Hg.)

Arbeitgeber kompetent beraten

Impulse von der Wissenschaft für die Praxis

Arbeitgeberberatung unterstützt Unternehmen bei Personalthemen, um Arbeitsqualität und Effizienz zu verbessern. Die Autor:innen diskutieren die Dienstleistung aus wissenschaftlicher Perspektive und transferieren neues Forschungswissen in die Praxis.

wbv.de/arbeitsmarktforschung

2024, 348 S., 49,90 € (D)
ISBN 978-3-7639-7688-1
E-Book im Open Access



DR. PETER BRANDT

Herausgeber

Liebe Leserinnen & Leser,

auf Youtube werben Kursleitende der Volkshochschulen in Hessen neue Kolleginnen und Kollegen, die – wie sie – in der VHS ihr Wissen teilen sollen. In der resonanzstarken Kampagne (s. den »Einsblick«) spielt das kleine Wort »hoch« die zentrale Rolle. Die Protagonisten qualifizieren damit ihre persönlichen Erfahrungen einer nebenberuflichen Tätigkeit in der Weiterbildung: die Arbeit ist *hoch interessant*, die Teilnehmenden sind *hoch motiviert*, Kurse auszuprobieren ist *hoch emotional*, die Abwechslung vom Alltag *extrem hoch*, positives Feedback macht sie *hoch zufrieden*. Allein der Lohn ist alles andere als hoch, aber das wird wettgemacht durch das ausgestellte Hochgefühl einer Arbeit in dieser Institution, das »Volkshochschulgefühl«.

Die Kampagne ist gut, und sie greift auf, dass es in der Weiterbildung ein Nebeneinander von Niedriglohn und hoher intrinsischer Motivation gibt. In Teilen der Weiterbildung arbeitet man trotz und nicht wegen der Beschäftigungsbedingungen. Aber das System, das sich jahrzehntelang stabil hielt, scheint ins Trudeln zu geraten. Immer loser wird die Bindung an die Institution, immer kürzer die Gastspiele im Theater der vierten Säule. Zu den finanziellen Unsicherheiten gesellt sich die rechtliche. Das Herrenberg-Urteil zum Sozialversicherungsstatus von Lehrenden bedroht den Status quo, mit ungewissen Folgen (s. das »Gespräch«).

So weit ist es also gekommen: Bisher war die Weiterbildung immer noch Teil der Lösung, wenn es um die Bekämpfung des Fachkräftemangels ging – etwa in der Pflege oder in Handwerksberu-

fen. Jetzt ist sie Teil des Problems. Spätestens seit dem Ende von Corona, als viele der früher nebenberuflich Tätigen nicht mehr in eine Berufstätigkeit in der Weiterbildung zurückkehrten, ist der Personalmangel auch hier manifest. Das bilden auch die Statistiken ab: Der Fachkräftemonitor des BMAS nennt 2023 »außerschulische Lehrberufe« erstmals in der Liste der Engpassberufe. Auch deshalb ist es plausibel, wenn sich die hessischen Volkshochschulen Studierende, Menschen in Familienzeiten oder Vorruheständler als nebenberufliche Lehrkräfte sichern wollen. Besser jetzt als später.

Doch kann man in dieser Lage noch wie selbstverständlich von Professionalität in der Weiterbildung sprechen? Wer keine dramatische Deprofessionalisierung wünscht, muss sich mit Lösungen befassen, die niedrigschwellig genug sind, um Berufszugänge nicht zu erschweren, zugleich hinreichend ambitioniert, um grundlegende erwachsenenpädagogische Professionalität zu stiften. Ein Vorschlag sind bessere Infrastrukturen für pädagogisches Onboarding und berufsbegleitendes Selbst- und Weiterlernen; adaptive Fortbildungsmöglichkeiten, digital gestützt und möglichst modular angelegt, vielleicht auf ein trägerübergreifendes Ziel hin angelegt. Auf der 1. Nationalen Weiterbildungskonferenz kennzeichnete Matthias Kohl (Hochschule der BA) die »konzeptionelle Entwicklung, Erprobung und Implementierung eines gestuften, flexiblen und modularen Qualifizierungssystems für das Weiterbildungspersonal« als Desiderat (s. den Beitrag von Biel, Brandt & Christian). Die überproportional hohe Weiterbildungsbereitschaft des Weiterbildungspersonals ist eine notwendige, aber keine hinreichende Bedingung dafür, dass daraus etwas wird. Warten wir ab, ob und wie die Nationale Weiterbildungsstrategie das Thema weiter verfolgt.

VORSÄTZE

3

TICKER

6–9

ANBLICK

10–11

**STICHWORT**

12–13

Personal in der EB/WB

ANNIKA GOEZE

GESPRÄCH

14–18

»Bei den**Kursleitenden brennt****es am meisten.«**

Im Gespräch mit
CHRISTIANE EHSES, THIEMO FOJKAR und
SIBYLLE KLINGEBIEL

BEITRÄGE

19–23

Etablierung und**Diversifikation eines**
Arbeitsmarkts

Hauptberuflich pädagogische Mitarbeitende und Leitungskräfte an Volkshochschulen

MATTHIAS ALKE
LAURA UHL

24–28

Quereinstieg und
Kompetenzentwicklung

Vorschläge für die Weiterbildung in Zeiten des Lehrkräftemangels

CARMEN BIEL
PETER BRANDT
MARTIN CHRISTIAN

TAFELBILD

30–31

BEITRÄGE

32–35

**Aufbruch oder fortgesetzte Prekarität?
Beschäftigungsbedingungen in der Weiterbildung**

ROLAND KOHSIEK

36–39

**Lehrkräftemangel in der
Weiterbildung**

Rekrutierungswege und Rekrutierungsbarrieren

BRIGITTE BOSCHE

40–43

Wer soll die Fachkräfte weiterbilden, wenn die Fachkräfte fehlen?

Überlegungen zur Tarifentwicklung in der öffentlich finanzierten beruflichen Weiterbildung

ANDRÉ POLLMANN

EINBLICK

44

Das**VolksHOCHschulgefühl**

Die Kampagne des HVV zur Gewinnung neuer Kursleitungen

CHRISTOPH KÖCK

NACHFRAGE

45

»Man muss sich diesen Job schon leisten können.«

4 Fragen an DAGMAR HELMIG

LERNORT

46

Bundeskunsthalle**TAGUNGSMAPPE**

47

Abschlusstagung der BMF-Förderrichtlinie »Förderbezogene Diagnostik in der inklusiven Bildung«

NEUE MEDIEN

48–52

KALENDER

52

#WEITERBILDUNGSPOLITIK

53–56

50 Jahre Weiterbildungsgesetz Nordrhein-Westfalen
Eine Erfolgsgeschichte in fünf Akten

MICHAEL SCHEMMANN
CELIA SOKOLOWSKY**FINGERÜBUNG**

57

Michael Sommer**FUNDSTÜCK**

58

#kant300

weiter bilden. DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung
31. Jahrgang • € 19,90 • www.weiter-bilden.de
Begründet 1993 als DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung von Prof. Dr. Ekkehard Nuissl.

HERAUSGEBER

PROF. DR. JOSEF SCHRADER
DR. PETER BRANDT (PB)
Deutsches Institut für Erwachsenenbildung –
Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen (DIE e.V.)
Das DIE wird vom Bund und vom Land NRW gefördert.

HEFTHERAUSGEBER

BRIGITTE BOSCHE • JAN ROHWERDER

REDAKTION

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung –
Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e.V.
Heinemannstr. 12–14, 53175 Bonn
www.die-bonn.de, weiter-bilden@die-bonn.de
JAN ROHWERDER (JR), Redaktionsleiter
MICHAEL TOPP (MT)

REDAKTIONSGRUPPE

PROF. DR. HELMUT BREMER (Universität
Duisburg-Essen)
SONJA GRUNAU
DR. JOHANNES SABEL (Akademie Franz Hitze
Haus Münster)
DR. SABINE SCHWARZ (Lernende Region –
Netzwerk Köln e.V.)

GESTALTUNG & LAYOUT

CHRISTINE LANGE Studio für Gestaltung, Berlin
www.christinelange.com

BEZUGSBEDINGUNGEN

Abonnement (4 Ausgaben jährlich): € 54,–
ermäßigt Abonnement für Studierende: € 40,–
(jew. zzgl. Versandkosten), bitte gültige Studien-
bescheinigung beilegen. Das Abonnement wird für
12 Monate geschlossen und verlängert sich danach
stillschweigend auf unbestimmte Zeit, sofern dieses
nicht mit einer Frist von 1 Monat zum Ablauf der
zunächst vorgesehenen Vertragsdauer gekündigt
wird. Um das Abonnement zu beenden, kann es
ab dem 2. Jahr jederzeit mit einer Frist von einem
Monat gekündigt werden.

ANZEIGEN

sales friendly Verlagsdienstleistungen, Bettina Roos
Pfaffenweg 15, 53227 Bonn
Tel. 0228 97 898-0, info@sales-friendly.de

HERSTELLUNG, VERLAG UND VERTRIEB

wbv Publikation
ein Geschäftsbereich der wbv Media GmbH & Co. KG
Auf dem Esch 4, 33619 Bielefeld
service@wbv.de, www.wbv.de/weiter-bilden

Best.-Nr. WB DIE2404
ISSN 2568-9436, eISSN 2943-8764
DOI 10.3278/WB DIE2404W

Nachdruck nur mit Genehmigung durch den Verlag.
Mit Namen gekennzeichnete Beiträge geben nicht
unbedingt die Meinung der Redaktion wieder.

Diese Publikation ist frei verfügbar zum Download
unter: wbv-open-access.de

Diese Publikation wird mit Ausnahme
der Fotos/Abbildungen auf den Seiten 4, 10, 14,
47, 54, 55 sowie der Autor*innenporträts unter
der Lizenz Creative Commons Namensnennung –
Weitergabe unter gleichen Bedingungen 3.0/4.0
International (CC BY-SA 3.0/4.0) veröffentlicht:
creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de



Drohende Finanzierungslücke bei Integrationskursen

Der Deutsche Volkshochschul-Verband (DVV) warnt in einer Stellungnahme vom 31.10.2024 eindringlich vor einer Demontage des ErfolgsmodeLLS eines international anerkannten Sprachlernsystems für Zugewanderte in Deutschland ab dem Jahr 2025. Ohne substanzielle Erhöhung des Ansatzes für 2025 stünden die Integrationssprachkurse demnächst vor dem Aus. Die zurzeit im Bundeshaushaltsentwurf vorgesehenen Mittel von 810 Mio. Euro reichten allenfalls aus, um in diesem Jahr begonnene Kurse zu Ende zu führen. Für ein neues bedarfsgerechtes Angebot an Integrations- und Berufssprachkursen im nächsten Jahr würden jedoch mindestens 1,7 Mrd. Euro benötigt. Andernfalls bekämen nicht nur 180.000 Menschen keine für Berufseinstieg und Alltagsleben in Deutschland unentbehrlichen Sprachkenntnisse, sondern über 10.000 Lehrkräfte an Volkshochschulen würden auch keine neuen Verträge erhalten. Der DVV-Vorsitzende und Bundestagsabgeordnete Martin Rabanus appellierte an Innenministerin Nancy Faeser, Arbeitsminister Hubertus Heil und dem damaligen Finanzminister Christian Lindner, sich umgehend über die Bereitstellung ausreichender Mittel für die Integrations- und Berufssprachkurse im Jahr 2025 zu verständigen: »Die Koalition muss zu ihrer Verantwortung für die Integration Zugewandter in unsere Gesellschaft stehen. Die Integration in Zeiten eklatanten Arbeits- und Fachkräftemangels auf Eis zu legen, würde der wirtschaftlichen Zukunft unseres Landes massiv

schaden.« – In einer Pressemitteilung zum Beschluss einer neuen Integrationskursverordnung vom 27. November gab Bundesinnenministerin Nancy Faeser bekannt, die Finanzierung der Integrationskurse für 2025 werde durch eine vorläufige Haushaltsführung sichergestellt.

Zur Pressemitteilung des BMI:

→ [HTTPS://T1P.DE/XOKG2](https://t1p.de/xokg2)

Zur Stellungnahme des DVV:

→ [HTTPS://T1P.DE/ZL2B4](https://t1p.de/zl2b4)



Sächsischer Förderpreis für Demokratie

Am 6. November 2024 wurde in Dresden der diesjährige »Sächsische Förderpreis für Demokratie« verliehen. Den mit 5.000 Euro dotierten Hauptpreis des Sächsischen Förderpreises für Demokratie erhielt die Initiative »Bunte Perlen Waldheim« für ihr Engagement gegen rechtsextreme Raumnahme. 3.000 Euro in Verbindung mit dem »Peter-Henkenborg-Preis für die Didaktik der Politischen Bildung« in Kooperation mit dem Sächsischen Staatsministerium der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung bekam ANDEMOS e.V. für ihr Projekt »b:all inclusive«. Vier weitere Gewinner erhielten Anerkennungspreise und je 1.000 Euro. Als »Kommune der Demokratie 2024« wurde die Kleinstadt Rodewisch ausgezeichnet. Mit dem Sächsischen Förderpreis für Demokratie werden seit 2007 Initiativen oder Projekte und Kommunen geehrt, die sich für eine demokratische Kultur und gegen menschen- und demokratiefeindliches Handeln engagieren. Ausrichtende sind die Amadeu Antonio Stiftung, die Dirk Oelbermann

Stiftung, die Freudenberg Stiftung und die Sebastian Cobler Stiftung.

→ [WWW.DEMOKRATIEPREIS-SACHSEN.DE](http://www.demokratiepreis-sachsen.de)

Ruf nach Attraktivität des Weiterbildungsmarktes

Die Expert*innen des Leibniz-Forschungsnetzwerks Bildungspotenziale (LERN) haben auf dem Bildungspolitischen Forum am 11. Oktober 2024 in Berlin mehrere Handlungsempfehlungen auch für den sich verschärfenden Fachkräftemangel in der Erwachsenen- und Weiterbildung postuliert. Eine enge Zusammenarbeit von wissenschaftlichen Einrichtungen, Berufs- und Trägerverbänden sowie von bildungspolitisch Verantwortlichen wird angemahnt. Vor allem müsse die Attraktivität des Weiterbildungsmarkts gleichermaßen für Festangestellte in Einrichtungen und Unternehmen als auch neben- oder freiberufliche lehrende, trainierende oder beratende Beschäftigte gesteigert werden. Kurzfristig könne dies durch wissenschaftlich fundierte, niedrigschwellige, zeit- und ortsunabhängig sowie berufsbegleitend nutzbare und zertifizierbare Fortbildungsangebote erreicht werden. Zusätzlich müssten die Beschäftigungsbedingungen in puncto Bezahlung und Sicherheit verbessert werden, insbesondere in den Bildungsbereichen von »besonderem öffentlichem Interesse« wie berufliche Qualifizierung und Alphabetisierung sowie sprachliche und digitale Grund- bzw. Weiterbildung etwa für gering literalierte Erwachsene und Zugewanderte. Zudem benötigten Weiterbildungseinrichtungen und Unternehmen zusätzliche Strategien der Personalrekrutierung. Die Studienangebote an Hochschulen müssten dazu attraktiver und handlungsorientierter gestaltet

werden, damit Studierende der EB/WB nicht frühzeitig abgeworben werden. Dem Netzwerk LERN gehören u. a. das Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation (DIPF), das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e. V. (DIE) sowie zahlreiche weitere Forschungsinstitute an.

Link zum BPF24-Positionspapier:

→ [HTTPS://T1P.DE/R9VTP](https://t1p.de/r9vtp)



Weiterbildungsverbünde als neutrale Koordinierer

Neutralität ohne Konkurrenz- und Wettbewerbsgedanken schaffe wertvolle Kontakte und Verbindungen zwischen allen Akteuren und ermögliche den Austausch zwischen Bildungsträgern und Unternehmen. Diese Stärke des Weiterbildungsverbundes (WBV) QBLUE für Luftfahrtunternehmen und die Zuliefererindustrie sei auch auf andere Branchen übertragbar. »Hier wurde ein Mehrwert in unserer neutralen Rolle gesehen, die eine Grundlage bilden kann, um die Lieferkette an einen Tisch zu bekommen, gemeinschaftlich Prozesse anstoßen und den Dialog zu fördern«, konstatierte Sabine Frykmer, Projektmanagerin des Verbundpartners Hamburg Centre of Aviation Training-Lab e. V. (HCAT+) am 4. November 2024. Zudem sorge die gemeinsame stetige Bedarfsanalyse von WBV und Entscheidungsträger*innen für Verständnis und Akzeptanz. In partizipativen und interdisziplinären Workshops mit Zielgruppenfokus lernten Führungskräfte u. a. den Arbeitsalltag von Facharbeitenden kennen. Unter Berücksichtigung von Digitalisierung

und strategischer Personal- und Führungskräfteentwicklung würden konkrete Weiterbildungsmaßnahmen wie luftfahrtspezifische Schulungen und Lernmodule zur Qualifizierung branchenfremder Facharbeiter geplant und umgesetzt. QBLUE basiert auf den drei Säulen Netzwerk, der eigenen Weiterbildungsplattform »WEITERKOMMEN« sowie Weiterbildungsberatung. Der WBV wurde bis März 2024 als Verbundprojekt der Wirtschaftsregion Hamburg als Teil des Bundesprogramms zum Aufbau von Weiterbildungsverbünden durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und durch die Behörde für Wirtschaft und Innovation gefördert.

Zum Interview:

→ [HTTPS://T1P.DE/AROWQ](https://t1p.de/arowq)

DVV International unterstützt BMZ-Kampagne

Der Deutsche Volkshochschul-Verband International (DVVI) hat seine Mitwirkung bei der Kampagne »Darum internationale Entwicklungszusammenarbeit« des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) vermeldet. Zudem ist er Teil des Auftaktvideos, das am 24. Oktober veröffentlicht wurde. DVV International engagiert sich nach eigenen Angaben in über 30 Ländern, um benachteiligten Jugendlichen und Erwachsenen den Zugang zu Bildung zu ermöglichen und langfristig bedarfsgerechte und nachhaltige Erwachsenenbildung anzubieten. Entwicklungszusammenarbeit und Erwachsenenbildung sollen demzufolge nicht nur das Leben der Menschen vor Ort verbessern, sondern auch einen wichtigen Beitrag zur Bewältigung globaler Herausforderungen wie Armut und Ungleichheit, der Klimakrise oder den Folgen von Flucht und Migration leisten. »Es ist wichtig

zu lernen und zu wissen, wie man Armutskreisläufe durchbrechen kann«, so Nkosinamandla Lila, Jugendleiter der Nichtregierungsorganisation Popular Education Programme aus Südafrika, im Kampagnenvideo. Die Kampagne lief bis zum 24. November.

→ [HTTPS://T1P.DE/TVDDB](https://t1p.de/tvddb)



Für ein nachhaltiges BVADIG

Um in Deutschland die Fachkräftepotenziale von derzeit über vier Millionen Menschen ohne Berufsabschluss nachhaltiger und besser nutzen zu können, müssten Zugangshürden abgebaut und alle Zielgruppen ab 25 Jahren breiter angesprochen werden. Das fordert Bildungsexperte Dr. Martin Noack von der Bertelsmann Stiftung in seinem Bericht der Abschlusstagung des Projekts »ValiKom Transfer« vom 15. Oktober 2024. Benötigt würden dafür eine sehr breite öffentliche Kommunikation aller Sozialpartner mit Bildungsträgern, der Arbeitsverwaltung und dem Ministerium. Validierungskandidat*innen sollten sich sowohl auf einen Rechtsanspruch als auch Kostenfreiheit etwa durch Zuschüsse berufen können. Validierung und Teilqualifizierung sollten eine verlässliche und massentaugliche Anschlussperspektive bis zum Berufsabschluss bieten. Zudem seien die ab 2025 gesetzlich vorgeschriebenen ca. 1.150 Validierungsverfahren beruflicher Kompetenzen bei weitem nicht genug. Das BVADIG (Berufsbildungsvalidierungs- und Digitalisierungsgesetz) tritt zum 1. Januar 2025 in Kraft. Zum Bericht:

→ [HTTPS://T1P.DE/AB09U](https://t1p.de/ab09u)

Deutsch-kanadisches Netzwerk für Integration und Weiterbildung

»Adult Learning and Education in Immigrant Settlement and Integration« (ALE-IN-ISI) ist seit September 2024 ein neues Dialognetzwerk für Lern- und Bildungsangebote, die zur Integration von Zugewanderten und Geflüchteten beitragen. Kooperationspartner sind Bildungsforscher aus dem Bereich der Erwachsenenbildung der University of British Columbia in Kanada und des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung (DIE). Im Rahmen des Projektes wird ein deutsch-kanadisches Austauschforum aufgebaut, in dem sich Forschende und Fachleute aus der Praxis zu den Themen Integration und Migration vernetzen können.

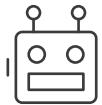
→ [HTTPS://EDUC-ALEINISI-2024.SITES.OLT.UBC.CA/](https://educ-aleinisi-2024.sites.olt.ubc.ca/)

Europäische Vision einer politischen Bildungslandschaft

Eine Auftaktkonferenz am 17. und 18. Oktober 2024 im Festsaal der Humboldt Universität Berlin markierte den Startpunkt des »European Space for Citizenship Education«, der in zwei Jahren realisiert werden soll. Anlässlich 75 Jahre Europarat und 75 Jahre Grundgesetz hatten der Europarat in Kooperation mit der Kultusministerkonferenz (KMK), dem europäischen Netzwerk Democracy and Human Rights Education in Europe (DARE) und weiteren Partnern internationale Bildungsakteure und politische Entscheider geladen. Angesichts der Herausforderungen durch erstarkende antidemokratische Strömungen in ganz Europa solle der European Space einen Rahmen etablieren, der politische Bildung und Menschenrechtsbildung

sichert, so Matjaž Gruden, Direktor der Abteilung »Demokratie im Europarat«. Zielsetzungen seien die Konsolidierung der Grundsätze der politischen Bildung im Europaratskontext, die Qualitätsdimension politischer Bildung und bessere Kooperation der verschiedensten Professionsfelder formaler und non-formaler politischer Bildung. Hierfür soll etwa die Europaratscharta zur politischen Bildung und Menschenrechtsbildung zu einem wichtigen Instrument entwickelt werden. Teilnehmende forderten dafür die adäquate Ausstattung insbesondere der non-formalen Bildung und Jugendarbeit sowie eine Vereinheitlichung der europaweiten Forschungsgrundlagen zur Qualitätssicherung.

→ [HTTPS://WWW.ADB.DE/SERVICE/NEWSMELDUNGEN/EUROPARATS-KONFERENZ](https://www.adb.de/service/newsmeldungen/europarats-konferenz)



KI-Matching mit Future Skills

Mit dem Einzug Künstlicher Intelligenz (KI) in die Arbeitswelt geraten fachliche Kompetenzen zusehends unter Druck, da diese schnell veralten. Wie die Projektleitung des Fraunhofer-Instituts für Arbeitswirtschaft und Organisation (IAO) im Oktober 2024 bekannt gab, setzt daher ein Konsortium aus Forschung und Weiterbildungspraxis im Rahmen des Projekts »KIRA« nun auf eine unkonventionelle Personalgewinnungsstrategie mit überfachlichen Kompetenzen: Anstatt beruflich spezifizierte Qualifikationen und Abschlüsse sollen vorrangig Kompetenzen wie z.B. Eigeninitiative, Kundenorientierung oder Flexibilität im Fokus stehen. Und diese sog. »Future Skills« kom-

biniert wiederum eine KI zu Berufsvorschlägen – mit vielen positiven Überraschungen bei Kandidat*innen des mangels Datengrundlage von einem KIRA-Projektteam entwickelten »Situations-Komfort-Tests«. Der neue Ansatz findet ebenfalls bei Unternehmen viel Anklang. KIRA ist das Verbundprojekt »KI-gestütztes Matching individueller und arbeitsmarktbezogener Anforderungen für die berufliche Weiterbildung« und wurde vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert.

→ [HTTPS://T1P.DE/SJOVT](https://t1p.de/sjovt)

Priorität non-formale digitale Bildung

Die »European Association for the Education of Adults« (EAEA) hat sich im September 2024 zum Aktionsplan Digitale Bildung (Digital Education Action Plan, DEAP) der EU-Kommission positioniert. Grundsätzlich befürworte die Nichtregierungsorganisation die Initiative, forderte jedoch Nachbesserungen in drei zentralen Punkten: Nicht-formale Bildung müsse Vorrang haben, der digitalen Kompetenzlücke umfassend begegnet sowie die Auswirkungen digitaler Bildungsmaßnahmen auf Lernende kritisch bewertet werden. Derzeit liege der Schwerpunkt nach wie vor auf formaler Bildung, das non-formale Lernen werde oft eher als Zusatz und nicht als integraler Bestandteil der Strategie gesehen. Grundbildung sollte jedoch für eine umsichtige und inklusive digitale Transformation digitale und analoge Defizite gleichermaßen bekämpfen, non-formale Bildungsangebote seien dafür oft geeigneter. Das ausschließliche Setzen auf die Technologien privater Anbieter sei ebenfalls zu hinterfragen. Zum Positionspapier:

→ [HTTPS://T1P.DE/7ROG1](https://t1p.de/7rog1)



E-PDF, 190 Seiten, CHF 25.- / € 24,99
ISBN: 978-3-7253-1090-6
3. aktualisierte Auflage, Dezember 2023

WALTER SCHÖNI

HANDBUCH BILDUNGSCONTROLLING

STEUERUNG VON BILDUNGSPROZESSEN IN UNTERNEHMEN UND BILDUNGSGESELLSCHAFTEN

Bildung soll ihre Kosten steuern und ihren Nutzen messen. Das Kosten-Nutzen-Controlling ist Aufgabe jedes Bildungsanbieters.

Bildungscontrolling zielt darüber hinaus. Es nimmt gesellschaftliche Kontexte in den Blick, analysiert Bildungsprozesse und deckt Fehlsteuerungen und soziale Hindernisse auf.

Dafür braucht es geeignete Konzepte, gerade in der digitalen Welt mit ihrem ausgeprägten Datenfokus.

Das Handbuch führt ein in Theorie und Methoden. Es zeigt, wie ein präzises Controlling-Konzept erarbeitet wird.



Somedia Buchverlag ist auch auf Facebook und Instagram zu finden.

Erhältlich in der Buchhandlung oder bei Somedia Production AG
www.somedia-buchverlag.ch

somedia
BUCHVERLAG



Personalia

Bildungsforscher ANDREAS SCHLEICHER, Direktor des Direktorats für Bildung der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD), ist am 8. November 2024 in Florenz in die International Adult and Continuing Education (IACE) Hall of Fame aufgenommen worden.

Als neue Vorsitzende des Bundesausschusses Politische Bildung (BAP) ist in Bonn am 10. Oktober 2024 ANDREA RÜHMANN gewählt worden. Die Geschäftsführerin der Arbeitsgemeinschaft katholisch-sozialer Bildungswerke in der Bundesrepublik Deutschland e.V. (AKSB) folgt dem Geschäfts-

führer der Gustav Stresemann Stiftung (GSI) WILFRIED KLEIN nach, der drei Jahre im Amt war.

PROF. DR. BERND FAULENBACH ist am 15. Juni 2024 im Alter von 80 Jahren gestorben. Der Bochumer Geschichts- und Erwachsenenbildungsforscher entwickelte die »Faulenbach-Formel« gegen die Relativierung von Nazi- und Stalismus-Verbrechen. Der Träger des Großen Bundesverdienstkreuzes war von 1982 bis 2007 stellvertretender Direktor des Forschungsinstituts Arbeit, Bildung, Partizipation (FIAB) und füllte zahlreiche Ehrenämter aus.

Aus der Redaktion

DR. MARIE BATZEL, Direktorin der VHS Köln und Vizepräsidentin des Landesverbands der Volkshoch-

schulen NRW, ist Ende September turnusgemäß aus der Redaktionsgruppe der WEITER BILDEN ausgeschieden. Seit 2017 hat sie die Sicht der Volkshochschulpraxis in die Redaktionsarbeit eingebracht und tatkräftig zur Qualitätssicherung und Weiterentwicklung der Zeitschrift beigetragen. Wir danken ihr sehr für sieben Jahre interessante Diskussionen und ihr großes Engagement!

Zugleich freuen wir uns, ab kommendem Jahr STEPHAN KAPS als neues Mitglied der Redaktionsgruppe zu begrüßen. Der studierte Erwachsenenpädagoge Kaps leitet seit 2022 die VHS Nienburg und war zuvor Programmbereichsleiter an der VHS Hannover. Wir freuen uns auf ebenso spannende Diskussionen!

Leer-Stelle



Foto: © istock/skynesther

Wer hat nicht schon YouTube zurate gezogen, wenn es ein Haushaltsgerät zu reparieren galt, dem Kind bei den Hausaufgaben geholfen werden musste oder der Einstieg in ein neues Hobby gesucht wurde? Und auch für längerfristige Lernvorhaben, vom Sprachenlernen bis zum Musizieren, gibt es inzwischen eine Fülle von Selbstlernmaterialien, -kursen oder -apps – oft sogar frei verfügbar.

Doch kaum jemand wird bestreiten, dass professionell vorbereitete und didaktisch-methodisch sinnvoll aufbereitete Veranstaltungen eine eigene Qualität des Lernens ermöglichen. Hierfür braucht es qualifizierte Lehrende – und an diesen mangelt es in der Erwachsenen- und Weiterbildung immer öfter. (JR)

Stichwort

Personal in der EB / WB

ANNIKA GOEZE

Für die Erwachsenen- und Weiterbildung (EB / WB), insbesondere für ihre organisierten Angebote, ist konstitutiv, dass sie regelmäßig hochgradig arbeitsteilig zustande kommt, also durch das Zusammenwirken unterschiedlicher Personalgruppen (Goeze & Stodolka, 2019). Zum Personal in der EB / WB zählen alle Menschen, die dazu beitragen, dass diese Angebote geregelt entstehen und umgesetzt werden können: Leitungspersonen, planend-disponierend tätiges Personal, Verwaltungsmitarbeitende sowie Kursleitende, Trainer*innen und Beratende. In einem weiteren Verständnis könnte man zu dem Personal der EB / WB auch Forschende und weiterbildungsrelevante Funktionsträger*innen aus Politik, Bildungsadministration und Verbänden hinzuzählen, da auch sie zur fortlaufenden Existenz der EB / WB beitragen.



PROF. DR. ANNIKA GOEZE

hat die Professur für Berufliche und Betriebliche Weiterbildung an der Universität Tübingen inne.

annika.goeze@uni-tuebingen.de

Ein Unterschied zu anderen Bildungsbereichen wie der frühkindlichen oder (hoch-)schulischen Bildung liegt darin, dass in der EB / WB diejenigen Mitarbeitenden, die den Kernzweck einer Weiterbildungsorganisation bzw. einer Weiterbildungsabteilung im Betrieb gewährleisten – indem sie die Lehr-Lern-Prozesse durchführen – zumeist selbst keine festangestellten Mitglieder der betreffenden Organisation sind. Vielmehr handelt es sich bei dieser größten Personalgruppe im Regelfall um nebenberufliche Honorarkräfte bzw. freiberuflich Tätige in Teil- oder Vollzeit. Diese müssen anlassbezogen immer wieder (neu) rekrutiert werden (Goeze, 2023). Alle Tätigkeiten in der EB / WB können im Haupterwerb, Nebenerwerb oder im Ehrenamt – selbst Leitungsaufgaben – durchgeführt werden. Unabhängig von genauer Tätigkeit oder Erwerbsform berichten für das Jahr 2022 knapp zwei von drei Weiterbildungsanbietern (65 Prozent) anbieterübergreifend über Schwierigkeiten bei der Rekrutierung geeigneten Weiterbildungspersonals, wobei Volkshochschulen besonders stark betroffen sind (85 Prozent) (Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung, 2024, S. 252; vgl. für Initiativen, dem Fachkräftemangel in der Weiterbildung zu begegnen, den Beitrag von Biel, Brandt & Christian in dieser Ausgabe).

Den derzeit breitesten Überblick über dieses Personal, seine Demographie, Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Tätigkeitsprofile, Einstellungen und Motive zur Tätigkeit in der Weiterbildung gibt der wb-personalmonitor (Martin et al., 2016).¹ Die Studie erobt »erstmals den Anspruch, repräsentative Daten zum Personal in der Erwachsenen- und Weiterbildung« (ebd., S. 9) zu liefern und berichtet von »691.000 hier tätigen Personen insgesamt, darunter ca. 530.000 Lehrkräften«, wobei »die betriebliche Weiterbildung bisher noch nicht annähernd vollständig erfasst« ist (ebd., S. 50). Ca. 240.000 abhängige Beschäftigungsverhältnisse – die typische Beschäftigungsform

¹ Derzeit führt das DfE mit Teachers in Adult Education – A Panel Study (TAEPS) eine groß angelegte Untersuchung zu Beschäftigung in der Erwachsenen- und Weiterbildung durch; erste Ergebnisse finden sich u.a. in Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung (2024) sowie im »Tafelbild« in dieser Ausgabe.

Personal & Mangel

bei Leitungspersonen, dem planend-disponierend tätigen Personal und Verwaltungsmitarbeitenden – existierten gegenüber mehr als 1,1 Millionen Honorarverträgen und Ehrenämtern. Dabei kommt den Honorartätigkeiten mit rund 950.000 eine herausgehobene Bedeutung zu (ebd.; zu den Beschäftigungsbedingungen s. die Beiträge von Kohsieck und Pollmann sowie das »Gespräch« in diesem Heft).

In diese Honorartätigkeiten von Lehrenden fällt typischerweise die Konzeption von Bildungsveranstaltungen, die konkrete Vorbereitung von einzelnen Lehr-Lernsituationen, inkl. der Erstellung bzw. Auswahl von (digitalen) Materialien, Medien und Lernumgebungen, die tatsächliche Durchführung, die (Lern- und Kurs-)Beratung von Teilnehmenden, ggf. Lernerfolgserfassungen, teils auch die Veranstaltungsevaluation.

Das planend-disponierende Personal ist (mit Unterstützung des Verwaltungspersonals) zumeist für Aufgaben zuständig wie die Bedarfs- und Zielgruppenanalysen, das Bildungsmarketing, die Bildungsberatung, die Programm-entwicklung, -planung, -organisation, -evaluation, die Projektakquise, das Qualitätsmanagement und Bildungscontrolling sowie die Rekrutierung von Honorarkräften inkl. deren Beratung und Betreuung.

Den Leitungen der WB-Organisation(seinheit) obliegt im Regelfall die öffentliche Repräsentanz nach außen, Fragen der Profilbildung, Legitimation und Öffentlichkeitsarbeit, sowie der Ressourcensicherung, Finanzen und Personalführung.

28,7 Prozent der Erwerbstätigen in der Weiterbildung sind ausschließlich in der Lehre aktiv; lediglich 13,3 Prozent sind gar nicht lehrend tätig; 58 Prozent hingegen kombinieren unterschiedliche Aufgaben (Martin et al., 2016, S. 102).

Laut Schneider (2019) dominieren bei der Arbeitsteilung, wie z.B. bei der Interaktion zwischen Planenden und extern rekrutierten Lehrenden, »Aushandlungsprozesse«, und zwar insbesondere darüber, welche Formen der Arbeitsteilung zur Entwicklung von Programmen und Angeboten real werden. Schneider identifiziert fünf verschiedene »Typen« von Zusammenarbeit, bei denen als »Push-« bzw. »Pull-Strategien« Aufgaben der Programm- und Ver-

anstaltungsplanung sowie der Lehre abhängig vom professionellen Selbstverständnis der Beteiligten »übergeschoben« bzw. »herangezogen« übernommen werden. An diesen Ergebnissen sowie auch an denen von von Hippel (2010) – wonach Verwaltungsmitarbeitende genuin pädagogische Aufgaben übernehmen und oftmals die Schnittstelle nicht nur zu Festangestellten, Lehrenden und Teilnehmenden, sondern auch zu externen Kooperationspartnerinnen und -partnern sind – zeigt sich, dass die oben prototypisch personalgruppenspezifisch umrissenen pädagogischen Tätigkeitsprofile einer über die Jahrzehnte zunehmenden Pluralisierung und Entgrenzung unterliegen (vgl. zu diesen Aspekten auch den Beitrag von Alke & Uhl in dieser Ausgabe).



Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung (2024). *Bildung in Deutschland 2024. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu beruflicher Bildung*. Bielefeld: wbv Publikation.

Goeze, A. (2023). Von der Personalbeschaffung zur Personalgewinnung: Aktuelle Rekrutierungswege und -methoden in der Erwachsenenbildung. *forum erwachsenenbildung*, 56(2), 40–44.

Goeze, A. & Stodolka, F. (2019). Das Personal als Ressource der Erwachsenenbildung/Weiterbildung – Ein systematisches Review über das Zusammenwirken unterschiedlicher Personalgruppen. *Hessische Blätter für Volksbildung*, 69(4), 354–364.

Hippel, Aiga v. (2010). Erwachsenenbildner/innen an der Schnittstelle zwischen Verwaltung und Pädagogik. Eine explorative Analyse der Tätigkeitsfelder von Verwaltungsmitarbeiter/inne/n mit pädagogischen Aufgaben. Report: *Zeitschrift für Weiterbildung*, 33(2), 77–88.

Martin, A., Lencer, S., Schrader, J., Koscheck, S., Ohly, H., Dobischat, R., Elias, A., & Rosendahl, A. (2016). *Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf*. Bielefeld: wbv.

Schneider, D. (2019). *Rekrutierungserfahrungen und -strategien von KursleiterInnen und TrainerInnen. Über den Zugang in und die Zusammenarbeit mit Bildungsorganisationen*. Bielefeld: wbv.

»Bei den Kursleitenden brennt es am meisten.«

WEITER BILDEN spricht mit Christiane Ehses, Thiemo Fojkar und Sibylle Klingebiel

Foto: © istock/Capuski

Wie ist die Situation des Personals und der Personalgewinnung in der Erwachsenen- und Weiterbildung? Welche Folgen hat das sog. Herrenberg-Urteil des Bundessozialgerichts für Träger und Kurse? Hierüber sprechen wir mit Dr. Christiane Ehses, stellvertretende Direktorin und pädagogische Leiterin des Hessischen Volkshochschulverbands, Thiemo Fojkar, Vorsitzender des Vorstands des Internationalen Bunds (IB) und Vorsitzender des Vorstands des Bundesverbands der Träger beruflicher Bildung (BBB), und Sibylle Klingebiel, Leiterin des Referats für Lebensbegleitendes Lernen, HESSENCAMPUS und Weiterbildung im Hessischen Ministerium für Kultus, Bildung und Chancen. Das Gespräch führten Brigitte Bosche und Jan Rohwerder.

WEITER BILDEN: Immer öfter erreichen uns Hinweise aus der Praxis, dass es auch in der Erwachsenen- und Weiterbildung schwieriger geworden ist, geeignetes Personal zu finden. Frau Ehse, wie nehmen Sie als Verbandsvertreterin der Volkshochschulen die Situation bezüglich des Personals aktuell wahr? Gibt es einen Fachkräftemangel in der Erwachsenen- und Weiterbildung?

CHRISTIANE EHSES: Da müssen wir zunächst klären, über welches Personal wir sprechen. Reden wir über Leitungen, das disponierende Personal oder die Verwaltung? Oder sprechen wir über Kursleitende? Letztere würden wir nicht als »unsere« Fachkräfte bezeichnen, wenn es beispielsweise um die Volljuristin geht, die abends in der Volkshochschule einen Kochkurs anbietet. Diese Personen sind als Lehrkräfte ein Schlüsselfaktor, gehören aber zum organisationalen »Außen«.

Wir können beide Bereiche betrachten.

EHSES: Dann beginne ich mit den Kursleitenden, denn dort brennt es am meisten. Auch bei den hessischen Volkshochschulen ist die Zahl der Kursleitenden in und nach der Pandemiezeit zurückgegangen. Viele Ältere sind nach dem Ende der Pandemie nicht zurückgekehrt, und die Volkshochschulen stehen vor der Herausforderung, neue Kursleitende zu gewinnen und neue Beziehungen aufzubauen. Auch im Integrationskusbereich bemerken wir eine größere Fluktuation und eine verstärkte Abwanderung in den Schulbetrieb. Während früher Kursleitende im Durchschnitt eher lebensbegleitend tätig waren, wird es nun, gerade bei den Jüngeren, eher als Zwischenschritt gesehen.

Wie gehen die Volkshochschulen damit um?

EHSES: Mit unterschiedlichen Maßnahmen. Wir als Verband haben eine

Kampagne gestartet, mit der wir für die Übernahme von Kursen an vhs Werbung machen, und viele Volkshochschulen sind auf unterschiedlichen Ebenen aktiv, beispielsweise auch auf Jobmessen unterwegs. Wir müssen uns breit aufstellen, denn wir suchen ja nicht nur die Jungen, sondern Querbeet, was die Alterskohorten angeht. Mut macht uns eine repräsentative IPSOS-Marktstudie von 2023, in der sich jede bzw. jeder achte vorstellen konnte, als vhs-Kursleitung tätig zu werden – da schlummert also ein großes Potenzial.

handeln können, der auch im Rahmen des Entsendegesetzes für allgemeinverbindlich erklärt wurde, aber dabei handelt es sich, wie der Name schon sagt, ausschließlich um eine Untergrenze. Wenn es also bei jungen Menschen zur Berufswahlentscheidung kommt, steht die Weiterbildung – auch wenn die Arbeit inhaltlich natürlich unterschiedlich ist – hinter anderen Bereichen finanziell zurück, da befinden wir uns in starker Konkurrenz. Schlussendlich ist es so, dass es in der Bildungsbranche im Bereich der öffentlich geförderten Weiterbildung eine den Anforderungen gerecht werdende, angemessene Bezahlung aufgrund dieser Überbetonung der faktischen Preisbewertung zur Zeit nicht gibt oder geben kann. Und ich spreche hier von den Festangestellten, nicht von den selbstständig tätigen Dozenten und Dozentinnen, bei denen ja noch ganz andere Probleme – Stichwort »Herrenberg« – dazukommen.

»Die Weiterbildung steht hinter anderen Bereichen finanziell zurück.«

Thiemo Fojkar

Herr Fojkar, lassen Sie uns in die berufliche Weiterbildung schauen. Wie stellt sich die Situation dort dar?

THIEMO FOJKAR: Wenn ich für die Mitglieder des BBB spreche, treibt uns die Situation des allgemeinen Fachkräftemangels um. Und während man in der Sozialen Arbeit beispielsweise nach SGB VIII, den Hilfen zur Erziehung, bei der Bezahlung im TVÖD-Niveau angekommen ist, geht es bei der öffentlich geförderten beruflichen Bildung bei der Vergabe häufig noch stark um den billigsten Preis, obwohl man offiziell von einem wirtschaftlichen Preisangebot unter Berücksichtigung der notwendigen Qualitätsanforderungen spricht. Wir haben zwar im Bereich SGB II/III einen Mindestlohn-Tarifvertrag aus-

Was tun Sie – als Vertreter der Arbeitgeberseite – dagegen?

FOJKAR: Zum einen gibt es Träger – gerade die größeren –, die Haustarifverträge mit VER.DI oder der GEW ausgehandelt haben. Dies sollte eigentlich Standard sein. Doch haustarifgebundene Unternehmen dürfen nicht benachteiligt werden. Auf politischer Ebene haben wir uns, nicht ohne innerverbändlichen kritischen Diskurs, für die Verabschiedung des Tariftreuegesetzes ausgesprochen und waren optimistisch, dass es dann auch – ab einer gewissen Grenzgröße – bei der Vergabe von Bundesmaßnahmen Anwendung findet, also auch bei Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit. Aber das ist natürlich mit dem Bruch der Koalition – leider – auf Eis gelegt. Das ist ein Problem für die öffentlich finanzierte Weiterbildung, denn die Sätze für Maßnahmen sind den Qualitätsanforderungen nicht angemessen und zudem regional unterschiedlich – je nach Kasenlage der Jobcenter. Daraus folgt, dass

die Situation der Träger je nach Größe und Standort sehr unterschiedlich ist. Und wenn man Menschen gewinnen möchte, sich beruflich für den Bereich der Weiterbildung zu entscheiden, steht man eben in Konkurrenz zu anderen Bereichen, wie beispielsweise der sozialen Arbeit, in denen angemessenerweise höhere Gehälter gezahlt werden, oder auch zur betrieblichen Weiterbildung, denn wenn sie beispielsweise in der Metallindustrie als Weiterbildner arbeiten, gilt natürlich der Tarifvertrag der

»Die Befürchtung, bei Statusfeststellungsverfahren von Nachzahlungen betroffen zu sein, bestimmt inzwischen das Handeln.«

Christiane Ehses

Metallindustrie. Deshalb versuchen wir als BBB, einen Branchen-Tarifvertrag mit VER.DI und GEW abzuschließen. Was heißt Branchen-Tarifvertrag? Da geht es nicht nur ums Entgelt, sondern auch um die Tätigkeitsmerkmale und Arbeitsbedingungen, alles Punkte, die die Situation als Ganzes verbessern könnten.

Wie gehen die Verhandlungen voran?

FOJKAR: Im Prinzip sind wir uns einig, dass ein Branchentarifvertrag notwendig ist. Die Gewerkschaften würden natürlich gerne einen Abschluss in Anle-

nung an den TVÖD erreichen und diesen für allgemeinverbindlich erklären. Da könnten wir aber wegen der begrenzten Budgets als Anbieter Schwierigkeiten mit den von Kürzungen bedrohten Haushalten der Auftraggeber, der Bundesagentur für Arbeit bzw. den Jobcentern, bekommen. Die sagen zwar, dass sie sich nicht in die Tarifautonomie einmischen, mit einem solchen Abschluss würde das Budget im Verhältnis zu den ausgeschriebenen Maßnahmen aber geringer. Deswegen treibt viele Mitgliedorganisationen des BBB die Angst um, dass das Budget dann nicht mehr ausreicht. Wir haben insgesamt eine eklatante Unterfinanzierung der Bildung, was angesichts des Stellenwerts dieses wichtigen Bereiches gerade mit Blick auf die demografische Entwicklung fatal ist. Deshalb ist es nicht ein Problem der Träger, das optimiert werden muss, sondern eine Herausforderung für die Politik. Was an Mitteln insgesamt zur Verfügung gestellt wird in dem Bereich der Vergabemaßnahmen bzw. der Maßnahmen auf Bundesebene, der Bundesagentur für Arbeit oder der Agenturen vor Ort, ist einfach nicht ausreichend. Deshalb wehren wir uns als Träger massiv gegen Behauptungen, dass ausschließlich die Träger schuld seien, dass es zu nicht auskömmlichen Arbeitsbedingungen der Beschäftigten kommen kann. Nein, es liegt an den Budgets der Auftraggeber, die von der Politik verantwortet werden.

Frau Klingebiel, das Beschriebene richtet sich ja zuvorderst an die Bundesebene. Was ist Ihr Blick als Vertreterin der Landesebene?

SIBYLLE KLINGEBIEL: Ich kann nur für den Bereich der Weiterbildung sprechen, der durch das Hessische Weiterbildungsgesetz geregelt ist. Das umfasst vor allem die Volkshochschulen und die gesetzlich anerkannten freien Träger, wie die Bildungswerke großer gesellschaftlicher Organisationen – zum Beispiel des DGB, des Landessportbunds,

der Hessischen Wirtschaft, des Bauernverbands oder des Paritätischen Wohlfahrtsverbands und der Kirchen. Über den Austausch mit den Trägern erhalte ich wertvolle Einblicke in aktuelle Entwicklungen und die damit verbundenen Herausforderungen. Und da bekomme ich schon mit, dass es gerade die Gewinnung von Kursleitenden sehr schwierig ist, und zwar in unterschiedlichen Feldern. Es geht ja nicht nur um Integrations- und Berufssprachkurse, sondern beispielsweise auch um den künstlerischen oder Gesundheitsbereich oder um Sprachkurse für Nischensprachen.



DR. CHRISTIANE EHSES

ist stellvertretende Direktorin und pädagogische Leiterin des Hessischen Volks-

hochschulverbands

ehses@vhs-in-hessen.de

Welche Handlungsmöglichkeiten sehen Sie an dieser Stelle für die Landespolitik?

KLINGEBIEL: Wir haben keine staatliche Steuerung wie in der Schulbildung. Die Träger, seien es Volkshochschulen oder anerkannte freie Träger, gestalten ihre Arbeit eigenständig. Unsere gesetzliche Förderung ist flexibel: Wir beteiligen uns an den Kosten für Unterrichtsstunden, ohne vorzugeben, wie Mittel für Honorare, Räume oder anderes eingesetzt werden. Dieses unbürokratische Verfahren ermöglicht den Trägern entsprechende Freiheit. Gleichzeitig fördern wir über den Weiterbildungspakt

gezielt u.a. auch die Professionalisierung, und das ist ein Bereich, der auch bei der Gewinnung und Bindung von hauptamtlichem Personal und Kursleitenden wichtig ist, denn mit unserem Angebot richten wir uns an beide Gruppen. Der Hessische Volkshochschulverband spielt dabei eine zentrale Rolle, insbesondere mit der erwachsenenpädagogischen Qualifizierung und spezifischen Angeboten, etwa für digitale Lernsettings oder Grundbildung. Wir sind hier auf einem guten Weg, um die Qualität der Weiterbildung und die Entwicklung der Lehrenden zu unterstützen.



THIEMO FOJKAR

ist Vorsitzender des Vorstands des Internationalen Bunds (IB) und Vorsitzender des Vorstands des Bundesverbands der Träger beruflicher Bildung (BBB).

Thiemo.Fojkar@ib.de

Aber viele Professionalisierungsmaßnahmen laufen über den Hessischen Weiterbildungspakt und sind damit projektförmig angelegt nur zeitlich begrenzt, oder nicht?

KLINGEBIEL: Die Professionalisierungsmöglichkeiten sind mitnichten nur auf Projektförderung beschränkt. Die Förderung des Hessischen Volkshochschulverbands auf Grundlage des Weiterbildungsgesetzes bezieht sich ausdrücklich auch auf Fortbildung und Weiterbildung. Natürlich sind in den vergangenen Jahren viele Maßnahmen hinzugekommen, die projektförmig angelegt waren und sind. Zwischen 2018

und 2025 beläuft sich die Förderung für Professionalisierungsprojekte im Weiterbildungspakt auf mehr als 4,2 Millionen Euro – und Sie haben recht, das läuft Ende 2025 aus. Aber wir sind gerade dabei, das Hessische Weiterbildungsgesetz zu novellieren, u.a. mit dem Ziel, die Projektförderung in das Gesetz aufzunehmen und nicht mehr nebenher noch Pakte abzuschließen. Grundsätzlich soll die Förderung also weitergehen.

FOJKAR: Frau Klingebiel hatte gerade kurz die Integrations- und Berufssprachkurse genannt, hier möchte ich noch einmal einhaken. Das ist zwar wieder ein Wechsel auf die Bundesebene, aber es ist ein wichtiges Thema, sowohl für die Weiterbildung als auch gesamtgesellschaftlich. Es ist ein Unding, dass im – nun nicht verabschiedeten – Haushaltsplan an den Mitteln für die Integrationskurse massiv gespart werden sollte. Das ist ein fatales Signal, und es führt auch wieder zur Personalfrage: Wenn Sie sich die Stundensätze anschauen und zudem sehen, dass das Risiko auf die freiberuflichen Dozentinnen und Dozenten übertragen wird, dann kann man hier nur von kaum auskömmlichen Beschäftigungsbedingungen sprechen. Natürlich können wir über Festanstellungen nachdenken, aber dafür benötigen Sie als Träger Planungssicherheit bezüglich der Auslastung, mindestens für zwei bis drei Jahre. Dauerauslastung ist ohnehin selten gegeben, zumal nicht im ländlichen Raum. Wenn dann aber noch die Unsicherheit bezüglich der Refinanzierung durch die Bundesebene dazukommt und maximal für jeweils ein Haushaltsjahr geplant werden kann, dann ist es auch für die Träger eine nur schwer planbare Situation. Und schon wieder stehen massiv die Träger in der Kritik und nicht das, was für diese Situation eigentlich verantwortlich ist: nämlich die von der Politik anscheinend nicht gesehene Unterfinanzierung.

EHSES: Da stimme ich Herrn Fojkar zu. Hier wird eine hoheitliche Aufgabe übertragen, aber mit einer Risikoverla-

gerung auf die Kursleitenden und auf die durchführenden Institutionen. Zum einen macht der Integrationskursbereich bei vielen Volkshochschulen einen großen Teil des Angebots aus, und es wird sehr schwierig, wenn dort die finanzielle Grundlage entzogen wird. Und auch bei der Frage der Festanstellungen, die ja jetzt durch das Herrenberg-Urteil stark auf der Tagesordnung steht, gibt es keine einfache Lösung. Die vom BAMF bezahlten Sätze reichen für Festanstellungen nicht aus, und ich höre von VHS-Leitungen, dass sie mit Festanstellungen nur noch ein Drittel der Integrationskurse stemmen könnten.



SIBYLLE KLINGEBIEL

ist Leiterin des Referats für Lebensbegleitendes Lernen, HESSENCAMPUS und Weiterbildung im Hessischen Ministerium für Kultus, Bildung und Chancen.

Sibylle.Klingebiel@kultus.hessen.de

Gehen Sie davon aus, dass das Herrenberg-Urteil auch den freien Bereich der Angebote betrifft?

EHSES: Wir hoffen nicht. Es gibt aber noch kein klares Votum seitens Rentenversicherung und Politik, dass dieser Bereich nicht betroffen ist. Aus meiner Sicht ist es völlig unplausibel, weshalb der Kunstrprofessor, der aus Freude abends noch einen VHS-Kurs anbietet, sich anstellen lassen sollte. Aber alleine die Befürchtung, bei Statusfeststellungsverfahren von Nachzahlungen betroffen zu sein, bestimmt inzwischen an manchen Stellen das Handeln. Professionalisierungsangebote an freie

Kursleitende oder Kursleiterhospitationen werden dadurch ja zum Risiko, weil man Gefahr läuft, arbeitgeberähnlich zu agieren. Einige Volkshochschulen machen das noch, weil sie die Qualitätsfrage für so wichtig erachten, dass sie dieses Risiko auf sich nehmen. Aber bei Volkshochschulen, die als e. V. oder GmbH eingetragen sind, bei denen der Geschäftsführer persönlich haftet, wird es natürlich schwierig. Und auch bei den Kommunen nehme ich mancherorts wahr, dass Defensivstrategien gefahren werden – bis hin zur Frage, ob man überhaupt noch Flyer für Fortbildungsangebote für Kursleitende auslegen darf.

Verändert das die Zusammenarbeit mit den Kursleitenden?

EHSES: Ja, denn Professionalisierungsangebote sind ja auch ein Teil von Onboarding-Strategien. Und wenn solche Benefits wegfallen, dann leidet auch das Klima darunter. Kursleitende bekommen ein Übungsleiterhonorar, was eher eine Aufwandsentschädigung ist. Viele machen es dennoch gern, weil sie es als sinnvolle Tätigkeit ansehen und sich wohlfühlen. Wenn aber dieses Community-Feeling immer weniger geboten wird – geboten werden kann! –, dann, ich sage es jetzt mal drastisch, geht das Klima ein wenig den Bach runter.

KLINGEBIEL: Die Entwicklungen, die durch das Herrenberg-Urteil ausgelöst wurden, sind tatsächlich gefährlich. Und das sehe nicht nur ich so, da kann ich auch für die Kolleginnen und Kollegen aus den anderen Ländern sprechen. In unserem Arbeitskreis auf KMK-Ebene haben wir uns darüber ausgetauscht, und wir haben es sehr unterstützt, dass der DVV in den Arbeitskreisen der Bundesebene mit dem BMAS und anderen Akteuren der Bundesebene einbezogen und gehört wird. Zudem hat die KMK-Präsidentin Christine Streichert-Clivot im August ein Schreiben an den zuständigen

Staatssekretär im BMAS gerichtet und auf die Dringlichkeit einer Lösung des Problems hingewiesen.

»Wenn das Standard würde, würde wohl kein Kurs mehr freiberuflich angeboten werden können.«

Sibylle Klingebiel

Was sehen Sie als größtes Problem?

KLINGEBIEL: Ich denke, der kritischste Punkt ist die Bewertung des sogenannten unternehmerischen Risikos. Dazu soll gehören, dass der oder die Kursleitende selbst das Programm veröffentlicht und entscheidet, in welchem Raum der Kurs angeboten wird. Das ist natürlich im VHS-Kontext und auch bei anderen Trägern absurd – wenn das Standard würde, würde wohl kein Kurs mehr freiberuflich angeboten werden können. Wir engagieren uns sehr dafür, dass sich diese Rechtsauffassung nicht durchsetzt. Aber die Entscheidung darüber liegt nicht bei uns.

Eine kleine Abschlussfrage: Wo sehen Sie Ihre Einrichtung, Ihren Verband, die Weiterbildung allgemein in fünf Jahren? Welche Herausforderungen sehen Sie für die Zukunft?

KLINGEBIEL: Worüber wir noch gar nicht gesprochen haben, ist eine gesellschaftliche Entwicklung, die kürzlich jemand als »Delivery-Mentalität« bezeichnet hat: Alles muss sofort, schnell und

ohne größeren Aufwand passieren. Das wird, denke ich, auch die Weiterbildung immer mehr beschäftigen. Wie organisiert man Weiterbildung und Angebote so, dass sie auch unter diesen Bedingungen noch angenommen werden? Ansonsten bin ich für die Zukunft, gerade auch, was die Volkshochschulen angeht, optimistisch. Sie sind auch im Sinne der Daseinsvorsorge unverzichtbar.

EHSES: Eine große Herausforderung wird sein, noch stärker auf Gehstrukturen umzustellen und Gelegenheitsstrukturen für Weiterbildung zu schaffen. Das verlangt einen sehr flexiblen Typus an professionellen Mitarbeitenden in den Einrichtungen. Wir erleben das auch schon als Verband, dass wir immer weniger starre Anforderungsprofile definieren, weil sich die inhaltlichen Schwerpunkte der Arbeit immer wieder verändern. Wir benötigen Generalisten mit einem professionellen Referenzrahmen, und das ist herausfordernd.

FOJKAR: Ich denke, dass Weiterbildung zukünftig eine noch größere Rolle spielen wird. Wir stehen vor großen Transformationsprozessen, nicht zuletzt durch künstliche Intelligenz. Die Frage ist, wie das finanziert wird. Ich befürchte, dass es eine marktbedingte Trägerbereinigung geben wird und nur noch größere Träger mit entsprechenden Volumina überleben könnten. Das wollen wir als Verband mit allen Mitteln verhindern, denn Trägerpluralität zeichnet die Bildungslandschaft aus. Und um auf unser Grundthema zurückzukommen: Man muss auf alle Fälle versuchen, die Rahmenbedingungen der Arbeitsverhältnisse in der Weiterbildung so zu verändern, dass die Menschen darauf auch als Berufsfeld positiv blicken. Und nicht zuletzt: Weiterbildung muss endlich zur vierten Säule des Bildungssystems werden!

Herzlichen Dank für Ihre Einschätzungen – und herzlichen Dank für dieses Gespräch!

Hauptberuflich pädagogische Mitarbeitende und Leitungskräfte an Volkshochschulen

Etablierung und Diversifikation eines Arbeitsmarkts

MATTHIAS ALKE • LAURA UHL

Wie hat sich ein spezifischer Arbeitsmarkt für hauptberuflich pädagogische Mitarbeitende (HPM) und Leitungskräfte in der öffentlichen Erwachsenenbildung historisch konstituiert und welche Tendenzen lassen sich aktuell feststellen? Im Forschungsprojekt StellA untersuchen die Autor*innen die historische und gegenwärtige Entwicklung hauptberuflicher Stellenprofile im Volkshochschulkontext sowie die Faktoren und Akteure, die diesen spezifischen Arbeitsmarkt hervorgebracht haben und ihn heute prägen.

Die Erwachsenen- und Weiterbildung ist geprägt durch diverse Arbeitsmärkte mit jeweils eigenen historischen Traditionslinien und institutionellen Rahmenbedingungen (Alfänger et al., 2016), die sich aus der Heterogenität des Feldes ergeben und durch die vielfältigen Tätigkeitsprofile und Berufsbezeichnungen sichtbar werden. Insbesondere die Befunde aus dem wb-personalmonitor zur teilweise sehr differierenden Beschäftigungssituation in den Segmenten der allgemeinen, beruflichen und betrieblichen Weiterbildung (Martin et al., 2016) bestätigen die Existenz spezifischer Teilarbeitsmärkte. Um die einflussgebenden Rahmenbedingungen und die jeweiligen Mechanismen dieser Arbeitsmärkte genauer zu beleuchten, werden in der Weiterbildungsforschung häufig segmentationstheoretische Erklärungsansätze herangezogen. So bilanzieren Alfänger et al. (2016) in ihrer Studie zur Beschäftigungssituation einen »gespaltenen Weiterbildungsarbeitsmarkt« (S. 147) entlang der Segmente und der vorfindbaren un-

terschiedlichen Beschäftigungstypen. Die Polarität zwischen den Beschäftigungsbedingungen frei- und nebenberuflicher Lehrkräfte einerseits und angestellten Leitungskräften und HPM andererseits wird vor allem in der öffentlichen und teils auch in der beruflichen Weiterbildung ersichtlich. Während die Arbeitsmärkte für frei- und nebenberufliche Lehrkräfte größtenteils durch gering institutionalisierte Stabilisierungsmuster und überwiegend lose Strukturen geprägt sind, erweist sich die Arbeitsmarktsituation für die Hauptberuflichen in der öffentlichen Erwachsenenbildung durch die kontinuierlichen Finanzierungsgrundlagen der Weiterbildungsgesetze weitaus stabiler. Aus diesem Faktum erklärt sich schließlich, warum für HPM und Leitungskräfte ein überbetrieblicher Arbeitsmarkt entstanden ist, der wechselseitige Bindungskräfte zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten zulässt (ebd., S. 277).

Auch in den Abhandlungen zur Professionalisierungsgeschichte wird die Etablierung der Weiterbildungsgesetze in

den Ländern im Zuge der westdeutschen Bildungsreformen als zentrales Momentum beschrieben, durch das sich flächen-deckende Strukturen hauptberuflicher Beschäftigung und ein spezifischer Arbeitsmarkt entwickeln konnten (Gieseke 2018; Nittel 2000). Bis zu diesem Zeitpunkt war die hauptberufliche Beschäftigung sporadisch vorhanden, nicht aber strukturell verankert. Begleitet wurde der Institutionalisierungsprozess in der Bildungsreform-Ära durch die Konzeption des spezifischen, zusammengehörigen Berufsbilds für HPM und Leitungskräfte, das von Verbänden, einer sich etablierenden Erwachsenenbildungswissenschaft und weiteren Akteuren vorangetrieben wurde, schließlich Eingang in die neuen Weiterbildungsgesetze fand und bis heute Grundlage für die personelle Förderung bildet.

Volkshochschul-Statistik: Stellenentwicklung von 1962 bis heute

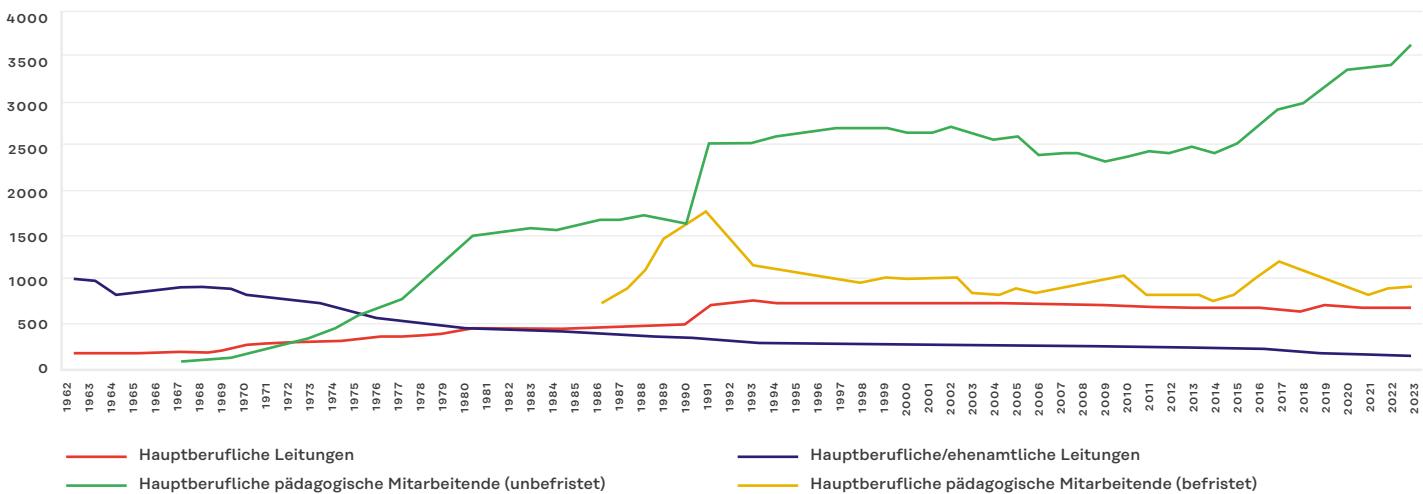
Für den Volkshochschulbereich lässt sich über die erfassten Personaldaten der VHS-Statistik nachvollziehen, wie sich seit der Bildungsreform-Ära ein Arbeitsmarkt für hauptberufliches Personal schrittweise herausgebildet und seither verändert hat. Die VHS-Statistik ist als Vollerhebung angelegt und veröffentlicht seit 1962 jährlich umfassende statistische Informationen zu den Volkshochschulen. → ABB. 1 zeigt die historische Entwicklung von Stellen für nebenberufliche/ehrenamtliche Leitungen, hauptberufliche Leitungen sowie HPM im Zeitverlauf bis 2023. Aus den historischen Erläuterungstexten zur VHS-Statistik lässt sich nicht immer eindeutig bestimmen, ob es sich bei der Angabe von Stellen um die Anzahl von Mitarbeitenden oder von Vollzeitäquivalenten handelt. Seit 2009 werden systematisch Vollzeitäquivalente erhoben.

Anfang der 1960er Jahre ist der Stellenanteil an nebenberuflich/ehrenamtlich geleiteten Volkshochschulen hoch. Es gibt nur wenige Volkshochschulen, an denen Mitarbeitende hauptberuflich beschäftigt sind. Der Anstieg von hauptberuflichen Stellen ab Anfang der 1970er Jahre verweist auf den umfassenden Stellenausbau an Volkshochschulen vor dem Hintergrund der Schaffung länderspezifischer Weiterbil-

»Hauptberufliche Beschäftigung war lange nicht strukturell verankert.«

dungsgesetze. In den 1980er Jahren stagniert dieser Stellenausbau. Im Jahr 1986 wird eine neue Kategorie für befristete HPM eingeführt, die auf entsprechende Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt verweist. Es ist anzunehmen, dass die Zunahme der befristeten Stellen in dieser Zeit mit den politisch geförderten beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen zusammenhängt, die auch von Volkshochschulen umgesetzt wurden (Nittel, 2000). Im Rahmen der deutschen Wiedervereinigung werden die ostdeutschen Volkshochschulen 1991 in die Statistik integriert, woraus sich die kurzzeitige Stellenexpansion erklärt. Der sich anschließende Stellenrückgang verweist auf Einschnitte in der staatlichen Förderung in der öffentlichen Erwachsenen-

ABB. 1: Historische Stellenentwicklung an Volkshochschulen



QUELLE: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung: Volkshochschul-Statistik, Berichtsjahre 1962–2023; eigene Darstellung

bildung, die in der Literatur unter Gesichtspunkten neoliberaler Reformen diskutiert werden (Gieseke, 2018). Seit einigen Jahren ist wieder ein Stellenzuwachs zu verzeichnen, der sich u. a. aus der Zunahme von Drittmittelprojekten und Auftragsmaßnahmen im Kontext von Flucht, Migration und Integration erklären lässt (Käpplinger & Reuter, 2019).

Qualitativ-quantitative Längsschnittanalyse von Stellenanzeigen

Vor dem Hintergrund dieser quantitativen Stellenentwicklung untersuchen wir aktuell im Forschungsprojekt StellA¹ die zeithistorische Entwicklung des spezifischen Arbeitsmarkts für Hauptberufliche im Volkshochschulkontext im Zusammenspiel mit der Genese und dem Wandel des Berufsbilds HPM und Leitungskräfte. Unser Interesse richtet sich darauf, wie die Bildungspolitik, die angesprochenen gesetzlichen Grundlagen sowie Verbände und weitere Akteure die Etablierung des Arbeitsmarkts und die Konturierung des Berufsbilds beeinflusst und vorangetrieben haben. Ein Schwerpunkt liegt auf den Volkshochschulen selbst, die durch ihre Organisationsentwicklung und Rekrutierungspraxen eigene Stellenprofilierungen vornehmen, die sich gleichermaßen auf die Entwicklung des Arbeitsmarkts sowie die Durchsetzung idealtypischer Berufsbilder und Standards auswirken.

Die mehrperspektivisch angelegte Untersuchung umfasst eine qualitativ-quantitative Längsschnittanalyse von Stellenanzeigen, um die von den Volkshochschulen konzipierten Stellenprofile im historischen Verlauf zu rekonstruieren. Hier werden u. a. Berufsbezeichnungen, Aufgaben, Vergütungsstrukturen und Zugangsvoraussetzungen – auch unter Gesichtspunkten regionaler und zeithistorischer Unterschiede – analysiert. Grundlage bildet ein Korpus an Stellenanzeigen aus dem Volkshochschulbereich seit der Nachkriegszeit bis heute, der auf Basis unterschiedlicher Quellen wie Verbandszeitschriften, Stellen-Datenbanken, Online-Stellenbörsen und Websites zusammengestellt wurde (1952–2022, n = 4418). Gerahmtd wird die historische Stellenanzeigenanalyse durch Dokumentenanalysen von Berufskonzeptionen, bildungspolitischen Planungsdokumenten, Gutachten, verbandlichen Strategie- und Positionspapieren, Berufseinführungs- und Fortbildungsprogrammen sowie Gesetzestexten und Verwaltungsvorschriften, in denen idealtypische Berufsbilder und professionelle Standards zeithistorisch dokumentiert sind (Alke et al., 2023).

Entstehung eines Arbeitsmarkts in der Expansionsphase

In den von uns untersuchten Verbandszeitschriften lässt sich ab Ende der 1960er Jahren ein deutlicher Zuwachs an Stellenangeboten für HPM und Leitungskräfte an Volkshochschulen verzeichnen. Dadurch wird ersichtlich, dass sich im Zeitraum der Bildungsreform-Ära ein spezifischer Arbeitsmarkt konstituiert hat, der mit der skizzierten Stellenentwicklung korrespondiert. Für die Etablierung dieses spezifischen Arbeitsmarkts haben die Volkshochschulverbände eine wichtige intermediäre Funktion übernommen, indem sie umfassende Konzeptionsarbeit für das Berufsbild HPM und Leitungskräfte geleistet haben, an denen sich die Volkshochschulen in ihrer Stellenprofilierung orientiert haben. Exemplarisch für die verbandliche Konzeptionsarbeit stehen die von der Pädagogischen Arbeitsstelle im Deutschen Volkshochschul-Verband (DVV) konzipierten Blätter für Berufskunde für HPM und Leitungskräfte, die von 1964 bis 1994 von der Bundesanstalt für Arbeit herausgegeben und dadurch in eine breite Öffentlichkeit getragen wurden. Zugleich haben die Verbände dahingehend eine intermediäre Funktion übernommen, dass sie über die Verbandszeitschriften und Mitteilungsblätter ein Forum für Stellenausschreibungen von Volkshochschulen herstellten, um Kommunen und Organisationen bei der Personalrekrutierung zu unterstützen, vor allem von neu gegründeten Volkshochschulen.

»Es gibt eine regionale Prägung des Arbeitsmarkts.«

Unsere Auswertung verweist zudem auf eine augenfällig regionale Prägung des Arbeitsmarkts, die in einem direkten Zusammenhang mit dem Stellenausbau durch die neu aufgelegten Weiterbildungsgesetze in den Bundesländern steht. Daneben ist der untersuchte Stellenmarkt in diesem Zeitraum durch qualifikatorische Offenheit (zumeist wird nur ein Studienabschluss vorausgesetzt und es findet keine Spezifizierung, z. B. auf einen pädagogischen Abschluss, statt) sowie durch auffallend viele genannte Anreize und Benefits in den Stellenanzeigen geprägt (z. B. Attraktivität der Region, Hilfe bei

¹ Das Projekt StellA (Formierung und Wandel hauptberuflicher Tätigkeit in der öffentlichen Erwachsenenbildung zwischen idealtypischen Berufsbildern und organisationsspezifischen Stellenprofilen) wird seit 09/2022 von der Deutschen Forschungsgemeinschaft unter dem Förderkennzeichen AL 1954/1-1 gefördert.

der Wohnungssuche). Beides verweist auf den Personalbedarf, und möglicherweise lag in der qualifikatorischen Offenheit eine Strategie, das Rekrutierungsspektrum von neuem Personal zu erweitern (Alke et al., 2023).

Stagnation des Stellenausbau und erneuter Aufschwung seit den 2010er Jahren

Die in der VHS-Statistik sichtbare Stagnation der Stellenentwicklung ab den 1980er Jahren spiegelt sich auch in den Verbandszeitschriften wider, da nur noch wenige Stellenangebote von Volkshochschulen veröffentlicht wurden. Zu diesem Zeitpunkt hatte sich der durch die Bildungsreformen hervorgebrachte öffentlich geförderte Ausbau und die Besetzung von Stellen vollzogen. Mit Rekurs auf die Auswertung weiterer Quellen lässt sich bilanzieren, dass bis Anfang der 2010 Jahre zwar kontinuierlich Stellenausschreibungen für HPM und Leitungskräfte an Volkshochschulen in Verbandszeitschriften und anderen Publikationsorganen zu finden sind, jedoch bei weitem nicht in der Quantität wie in den 1970er Jahren. Ab Mitte der 2010er Jahre lässt sich ein Zuwachs von Stellenangeboten beobachten, der auch im Verhältnis zu einem in der Erwachsenenbildung diskutierten und durch einige Erhebungen bestätigten »Generationenwechsel« des hauptberuflichen Personals steht (z. B. Pfiszter, 2018).

Aktuelle Diversifikation von Stellenprofilen und Tendenzen der Prekarisierung

Im Rahmen unserer qualitativen Analysen aktueller Stellenanzeigen lässt sich deutlich erkennen, dass die gegenwärtigen hauptberuflichen Stellenprofile an Volkshochschulen weiterhin Bezüge zum Berufsbild HPM und Leitungskräfte aufweisen. Hierin zeigt sich, dass es sich als Referenzmodell im Volkshochschulkontext etabliert hat. Auch die qualifikatorische Offenheit kennzeichnet weiterhin den Arbeitsmarkt für HPM und Leitungskräfte, wobei mittlerweile deutlich stärker erwachsenenpädagogische Qualifikationen, Fachstudiengänge mit Programmbeziehsbezug oder betriebswirtschaftliche Abschlüsse nachgefragt werden.

Zugleich zeigen sich neue Schwerpunktsetzungen in den Aufgaben, bis hin zu neuartigen Stellenprofilen, z. B. mit Schwerpunkt auf Digitalisierung, Beratung, Drittmittelakquise, Marketing oder die Bildungsarbeit mit bestimmten Zielgruppen. Auch Stellen mit sozialpädagogischem Zuschnitt sind in der letzten Dekade an Volkshochschulen zunehmend vorhanden. Die neuen Stellenprofile sind häufig projektförmig und befristet angelegt, jedoch finden sich vereinzelt fachbereichsübergreifende unbefristete Querschnittsstellen. Im

Gesamten verweist diese Diversifikation von Stellenprofilen auf die historische Ausdifferenzierung der Aufbauorganisation vieler Volkshochschulen. Anknüpfend an betriebswirtschaftliche Theorien zum Organisations- und Stellenaufbau gewinnen organisationale Sekundäraufgaben in Volkshochschulen an Bedeutung: Während Stellen in der Primärorganisation das Kerngeschäft und die Kernkompetenzen einer Organisation sichern, fokussiert die Sekundärorganisation auf die Weiterentwicklung bestehender sowie die Erschließung neuer Geschäfte und Kompetenzen (Krüger, 2005, S. 170). Stellen in der Sekundärorganisation sind demnach darauf ausgerichtet, zeitlich begrenzte Spezialthemen, Schnittstellenprobleme und Innovationsnotwendigkeiten zu bearbeiten, die über

»Die neuen
Stellenprofile
sind häufig
projektförmig
und befristet
angelegt.«

das Tagesgeschäft hinausgehen. Dass an Volkshochschulen vermehrt Stellen solchen Zuschnitts ausgeschrieben werden, verweist einerseits auf veränderte Finanzierungsstrukturen über Projektförderungen sowie andererseits auf Anpassungsdruck und Innovationsbedarfe hinsichtlich der eigenen Organisationsentwicklung und Zielgruppengewinnung.

Zur Primärorganisation von Volkshochschulen gehören auch Stellen für organisatorisch-pädagogische Mitarbeitende (OPM), die idealtypisch als assistierende Stellen an der Schnittstelle von Verwaltung und Pädagogik angesiedelt sind (von Hippel, 2010) und die sich in den letzten zwei Jahrzehnten verstärkt herausgebildet haben. In unserem Material finden sich jedoch auch Beispiele für OPM-Stellen ohne assistierenden Charakter, die einen breiten Verantwortungsbereich und teils sogar die alleinige Verantwortung für bestimmte Programmbeziehsbereiche tragen – bei weiterhin eher niedriger Vergütung, was auf eine Prekarisierung hauptberuflicher pädagogischer Arbeit verweist.

Ausblick und Schluss



Zwar hat sich ein spezifischer Arbeitsmarkt für HPM und Leitungskräfte im Volkshochschulbereich historisch ausgeprägt und verstetigt, aber aufgrund der skizzierten qualifikatorischen Offenheit handelt es sich bis heute nicht um einen »Facharbeitsmarkt« im engeren Sinne, der »nur für Arbeitskräfte mit standardisierter, berufsspezifischer Qualifikation zugänglich« ist (Matthes & Vicari, 2018, S. 5). Vereinzelt finden sich zwar regionale oder programmberichtsbezogene Qualifikationsanforderungen, die den Zugang zum Arbeitsmarkt stärker regulieren, etwa im Bereich Deutsch als Fremdsprache, indem eine BAMF-Zulassung oder DAF / DAZ-Zusatzqualifikationen verlangt werden, dennoch handelt es sich aus segmentationstheoretischer Sicht um einen offenen und überbetrieblichen Arbeitsmarkt. Perspektivisch könnte vergleichend untersucht werden – ähnlich wie es Schrader et al. (2023) mit Blick auf organisationale Rekrutierungsstrategien von Lehrkräften umgesetzt haben – wie sich der Arbeitsmarkt für das Personal mit leitenden und planenden Aufgaben in den unterschiedlichen Segmenten in der Weiterbildung entwickelt hat und welchen Einfluss die jeweiligen institutionellen Rahmenbedingungen haben.

Alfänger, J., Cywinski, R. & Elias, A. (2016). Beschäftigung in der Weiterbildung. Der gespaltene Weiterbildungsbildungsarbeitsmarkt im Spannungsfeld von Profession und Prekarität. Dissertation: Universität Essen-Duisburg.

Alke, M., Uhl, L. & Troidl, K. (2023). Intermediäre Akteure und ihre Bedeutung für die historische Formierung von spezifischen Berufsbildern und Arbeitsmärkten in der öffentlichen Erwachsenenbildung. *Zeitschrift für Weiterbildungsforschung*, 46(3), 495–516.

Gieseke, W. (2018). Professionalisierung der Erwachsenenbildung/Weiterbildung. Historische Prozesse und strukturelle Herausforderung der Gegenwart. In R. Dobitschat et al. (Hrsg.), *Das Personal in der Weiterbildung* (S. 57–77). Wiesbaden: Springer vs.

Hippel, A. v. (2010). Erwachsenenbildner/innen an der Schnittstelle zwischen Verwaltung und Pädagogik – eine explorative Analyse der Tätigkeitsfelder von Verwaltungsmitarbeiter/-innen mit pädagogischen Aufgaben. *REPORT – Zeitschrift für Weiterbildungsforschung*, 33(2), 77–88.

Käplinger, B. & Reuter, M. (2019). Verschiebungen bei Personal- und Programmstrukturen an Volkshochschulen. Explorationen der Volkshochschulstatistik und Forschungsdesiderate. *Hessische Blätter für Volksbildung*, 69(2), 142–150.

Krüger, W. (2005). Organisation. In F. X. Bea, E. Dichtl & M. Schweitzer (Hrsg.), *Allgemeine Betriebswirtschaftslehre* (9. Aufl., 2 Bd., S. 140–234). Stuttgart: UTB.

Martin, A., Lencer, S., Schrader, J., Koscheck, S., Ohly, H., Dobitschat, R., Elias, A., & Rosendahl, A. (2016). *Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf*. Bielefeld: wbv.

Matthes, B. & Vicari, B. (2018). Arbeitsmarktorientierte Berufsforschung. In R. Arnold, A. Lipsmeier & M. Rohs (Hrsg.), *Handbuch Berufsbildung*. Wiesbaden: Springer vs. https://doi.org/10.1007/978-3-658-19372-0_52-1

Nittel, D. (2000). Von der Mission zur Profession? Stand und Perspektiven der Verberuflichung in der Erwachsenenbildung. Bielefeld: wbv.

Pfiszter, F. (2018). *Professionelles Selbstverständnis im Wandel der Generationen. Intergenerationelle Veränderungen im Selbstverständnis von Leitenden und Programmplanenden an Volkshochschulen*. Hamburg: Verlag Dr. Kovac.

Schrader, J., Büchler, T. & Kohl, J. (2023). Rekrutierung von Lehrkräften durch Organisationen der Weiterbildung. *Zeitschrift für Weiterbildungsforschung*, 46(3), 441–473.



PROF. DR. MATTHIAS ALKE

ist Inhaber der Professur für Erziehungs- wissenschaft mit dem Schwerpunkt Erwachsenenbil- dung/Weiterbildung an der Universität Tübingen.

Matthias.Alke@uni-tuebingen.de

LAURA UHL

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im DFG-Projekt StellA an der Universität Tübingen.

Laura.Uhl@uni-tuebingen.de

Vorschläge für die Weiterbildung in Zeiten des Lehrkräftemangels

Quereinstieg und Kompetenzentwicklung

CARMEN BIEL • PETER BRANDT • MARTIN CHRISTIAN

Von der Weiterbildung wird erwartet, dass sie zu gesellschaftlichen Herausforderungen wie Integration, Fachkräftemangel, Digitalisierung oder grüner Transformation substanzielle Beiträge liefert. Den Lehrkräften kommt dabei eine zentrale Rolle zu – allerdings wird es immer schwieriger, erwachsenenpädagogisch ausgebildetes Personal zu finden. Die Autor*innen stellen verschiedene Initiativen zur berufsbegleitenden Kompetenzentwicklung und -anerkennung vor, die auch Quereinstiege begleiten können.

Die gesellschaftlichen Erwartungen an Weiterbildung steigen. Zur Bestätigung reicht ein Blick in die Nationale Weiterbildungsstrategie, in deren Kontext das BMAS und das BMBF die »Weiterbildungsrepublik« ausgerufen haben (NWS, 2022). Auch wenn die Weiterbildung in der Vergangenheit oft als Lösung gesellschaftlicher Herausforderungen galt, droht sie Teil des Problems zu werden. Dabei gruppieren sich die aktuellen Problemlagen rund um die Lehrkräfte (Kursleitende, Dozenten, Trainerinnen, Teamer etc.), also ausgerechnet um die Beschäftigtengruppe, der ein besonders großer Einfluss auf die Effektivität des Weiterbildungssystems zugeschrieben wird.

War die Situation der Lehrkräfte schon vor Corona durch häufig unsichere Beschäftigungsverhältnisse, eine große Spreizung der Einkommen und geringe formale pädagogische Qualifikationen herausfordernd genug (Martin et al., 2016), ist das Thema »Lehrkräfte« nun auch für Weiterbildungseinrichtungen nochmals schwieriger geworden. Das sog. »Herrenbergurteil« des Bundessozialgerichts reduziert mit engen

rechtlichen Rahmenbedingungen für eine Sozialversicherungspflicht der auf Honorarbasis Tätigen die Spielräume der Einrichtungen. Festanstellungen sind unter den gegebenen finanziellen Rahmenbedingungen oft keine Alternative.

Dabei sind die Möglichkeiten zur Gewinnung von Lehrkräften ohnehin schon kleiner, seit die Covid-19-Pandemie eine Abwanderung in sicherere Beschäftigungsfelder ausgelöst hat.¹ Der Fachkräftemangel, der von der Weiterbildung eigentlich bearbeitet werden soll,² hat auch hier Einzug gehalten. Lehrtätigkeiten in außerschulischen Bildungseinrichtungen gehören inzwischen zu den Engpassberufen (BMAS, 2023, S. 40). Aufgrund der Altersstruktur des Lehrpersonals ist in

¹ Der wbmonitor berichtete bereits 2022 (Koscheck et al., 2022), dass 26 Prozent aller Weiterbildungsanbieter viele Honorarkräfte während der Pandemie verloren hätten, darunter besonders häufig Volkshochschulen (63 %).

² Die Fachkräftestrategie der Bundesregierung aus dem Oktober 2022 sieht gezielte Weiterbildung als ein zentrales Handlungsfeld zur Bekämpfung des Fachkräftemangels.

den kommenden Jahren mit weiterem Mangel zu rechnen (Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung, 2024, S. 249 ff). Sieben von zehn Anbietern haben schon jetzt Schwierigkeiten, geeignetes Personal zu finden (Echarti et al., 2023).

Es stellt sich die Frage, ob die Erwachsenen- und Weiterbildung ihre Aufgaben in der bisherigen Qualität weiterführen, geschweige denn gestiegene Erwartungen erfüllen kann, die sich mit Integrationserwartungen, Fachkräftemangel, Digitalisierung oder grüner Transformation ergeben. Bedarf es einer grundlegend anderen Weiterbildungspolitik? Die Entwicklungen in der Nationalen Weiterbildungsstrategie lassen vermuten, dass Bund, Länder und Sozialpartner keine Veränderung anstreben, die sich in einer Anpassung des Gehaltsniveaus von Lehrkräften etwa an den Schulbereich – und damit einhergehend – klaren Regeln für den Berufzugang, auch im Quereinstieg,³ niederschlagen würde. Dafür mangelt es bei vielen Akteuren am Regulierungsinteresse und schlicht auch an Mitteln.

Dennoch bestehen sinnvolle Handlungsoptionen, die helfen können, a) vorhandenes Personal auf erweiterte Aufgaben vorzubereiten und b) neues Personal effektiver zu gewinnen oder Quereinsteigende pädagogisch zu schulen. Die Überlegungen beziehen sich zunächst auf eine niedrigschwellige, kompetenzbasierte und berufsbegleitende Infrastruktur, die eine lehrende Tätigkeit in der Weiterbildung unterstützt. Während bereits aktive Lehrende motiviert werden, an der eigenen Kompetenzentwicklung weiterzuarbeiten (was sich durchaus auch monetär lohnt, s. Schrader & Loreit, 2018), dienen die Infrastrukturen Neueinsteigenden zum Erwerb basalen pädagogischen Handwerkszeugs. Dies kann als ein kleiner – aber doch relevanter – Baustein auf dem Weg zu einer verbesserten Personalsituation in der Erwachsenen-/Weiterbildung gesehen werden.

GRETA

Der zentrale Referenzpunkt unserer Vorschläge ist das GRETA-Kompetenzmodell, das einer vom Bund geförderten Projektsequenz entspringt und vom Deutschen Institut für Erwachsenenbildung in Verbindung mit sieben Dach- und Fachverbänden unter breitem Einbezug von Praxis-Know-how entwickelt worden ist (→ greta-die.de). Es kann vorhandene Kompetenzen

³ Weltweit wird dem schulischen Lehrkräftemangel mit der Öffnung der Zugangswege zum Lehrerberuf begegnet. Untersuchungen aus den USA, Australien, England, den Niederlanden und Deutschland legen nahe, dass diese Länder einen akademischen Abschluss als Zugangsvoraussetzung in den Lehrerberuf einfordern (Dederig, 2020, S. 93). In Deutschland wird zwischen Direkt-, Quer-, Seiteneinstieg und qualifiziertem Quereinstieg unterschieden. Der Direkteinstieg erfolgt ohne Qualifizierungsmaßnahme, der Quereinstieg erfolgt durch ein Referendariat mit dem Ziel des Staatsexamens, der Seiteneinstieg erfolgt entweder unmittelbar nach einer vorbereitenden (pädagogischen) Zusatzqualifikation oder dazu begleitet und beim qualifizierten Quereinstieg folgt ein Referendariat auf ein Masterstudium für Lehramt (ebd.; Porsch, 2024, S. 12).

sichtbar machen (über das Ausstellen einer Kompetenzbilanz) und Kompetenzentwicklung strukturieren (entlang der Niveaustufen des Modells und mit entsprechenden Qualifizierungsangeboten). Dabei fokussiert das Modell sog. generisch-erwachsenenpädagogische Kompetenzen, also solche, die nicht abhängig vom Inhalt oder Fach der Lehrtätigkeit stehen.

Aus der Begleitforschung zu GRETA ist bekannt (Bosche & Strauch, 2023), dass der Erhalt einer persönlichen Kompetenzbilanz von Lehrenden als Wertschätzung und Anerkennung erlebt wird und sie motiviert, Kompetenzen gezielt weiterzu entwickeln. Allerdings ist auch bekannt, dass die Hürden, eine solche Bilanz zu erhalten, recht hoch sind. Zum einen muss sie – zum Selbstkostenpreis – käuflich erworben werden; zum anderen erfordert das Ausfüllen des zugrundeliegenden Frankenkatalogs (»PortfolioPlus«) mehrere Stunden.

Daher ist im Projekt TrainSpot ein komplementärer Ansatz entwickelt worden, mit dem niedrigschwelliger in eine Phase des Kompetenzaufbaus eingetreten werden kann. Ein Selbst-Check eignet sich dabei besonders für Personen, die neu in die Weiterbildung kommen oder dort nur geringfügig erwerbstätig sind.

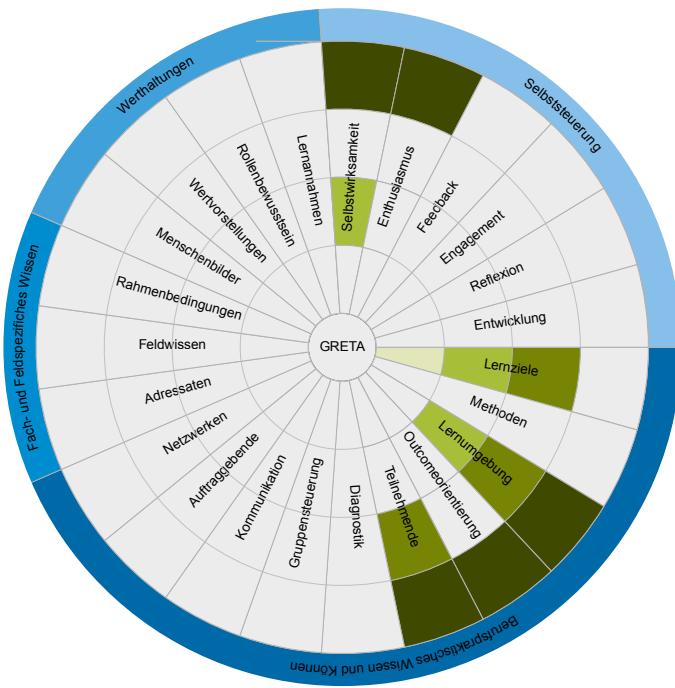
TrainSpot

Im Kontext der vom BMBF geförderten Initiative »Mein Bildungsraum« entsteht eine Infrastruktur für die Fortbildung des Lehrpersonals in der Erwachsenen-/Weiterbildung (TrainSpot). Das Projekt⁴ möchte Fortbildungen für Lehrkräfte von mehreren (zunächst exemplarischen) Anbietern, die die Heterogenität des Feldes abbilden, gebündelt an einem Ort, kompetenzorientiert und digital zugänglich machen. Perspektivisch sollen weitere Train-the-Trainer-Anbieter dazu kommen. Als Referenz wird das GRETA-Kompetenzmodell genutzt. Die Dokumentation erfolgt mithilfe von Microcredentials (MC) (Christian et al., 2024) für das erfolgreiche Absolvieren der angeschlossenen Angebote und Kompetenztests. Dazu sind die Metadaten der einzelnen Lern- und Testelemente mit einer Reihe von Informationen versehen. Um die Vergleich- und Messbarkeit zu erhöhen, wird der Faktor der Dauer zur Bewältigung der Angebote auf Grundlage des Europäischen Systems zur Übertragung und Akkumulierung von Studienleistungen (ECTS) in Creditpoints abgelegt. ECTS sieht für eine Lernzeit von 25 bis 30 Stunden die Vergabe von einem Creditpoint vor. Die über TrainSpot bislang angeschlossenen Angebote umfassen in aller Regel kürzere Lernzeiten, so dass Creditpoints auch anteilig vergeben werden und – wie bei MC üblich – stapelbar sind.

⁴ TrainSpot wird gefördert durch das BMBF mit Mitteln der Europäischen Union aus dem Deutschen Aufbau- und Resilienzplan unter dem Förderkennzeichen 16INB2062A.

Die über TrainSpot erworbenen MC können in »Mein Bildungsraum« in einer digitalen Wallet abgelegt werden, von wo aus sie über eine Schnittstelle geteilt und in einer dynamischen GRETA-Kompetenzbilanz (→ Abb. 1) dargestellt werden können (Christian, Klante & Biel, 2024, S. 218).

ABB. 1: Muster der dynamischen Kompetenzbilanzierung aus TrainSpot



Quelle: <https://dcm.wikidata.dbis.rwth-aachen.de/xapi>

Mithilfe dieser Bilanz können Anregungen zur individuellen Kompetenzentwicklung einfach erkannt werden. Darüber hinaus sollen automatisiert Empfehlungen zu adaptiven Lernpfaden gegeben werden, die den weiteren Kompetenzerwerb und die weitere Professionalisierung ermöglichen.

Während die technischen Infrastrukturen von Mein Bildungsraum und TrainSpot (→ wb-web.de/trainspot.html) noch im Entwicklungsstadium sind, können die im Projekt integrierten Lernangebote bereits genutzt werden. Es handelt sich dabei um den »Digital Trainer« der TH Lübeck, das Online-Fall-Laboratorium der Eberhard-Karls-Universität Tübingen, das Trainer-Fortbildungsprogramm der WBS Training AG sowie das EULE-Selbstlernangebot des DIE. EULE umfasst aktuell 79 Lernpfade, die kostenlos als freie Bildungsmaterialien (OER) genutzt werden können (→ wb-web.de/lernen.html). EULE ist Teil des Portals wb-web, in dem Lehrende und Neueinsteiger in die Weiterbildung eine Fülle von Materialien für ihre Berufstätigkeit finden.

Praxisbeispiel

Eine Person möchte ihre Lehrkompetenzen überblicken, um sich auf eine Tätigkeit als Lehrende einzustimmen oder weitere Entwicklungspotenziale zu erkennen. Sie nutzt einen Selbst-Check, der mittels weniger Fragen eine Kompetenzverortung innerhalb des GRETA-Kompetenzmodells erlaubt. Auf Basis dieser Selbsteinschätzung erhält sie anbieterübergreifend Vorschläge für Bildungsangebote, die die Fähigkeiten innerhalb einer Kompetenzfacette vertiefen oder das Wissen und Können in angrenzenden Facetten ausbauen. Nach erfolgreichem Abschluss eines Kurses wird ein digitaler Nachweis generiert, den sie in ihrer persönlichen Data Wallet speichern kann. Mittels GRETA-konformer Kompetenztests kann eine Weiterentwicklung der Lehrfähigkeiten nachgewiesen werden. Auch hierfür werden digitale Nachweise generiert, die in der Wallet abgelegt werden können. Schließlich kann die lernende Lehrende alle erworbenen digitalen Nachweise mittels ihrer Data Wallet an die dynamische GRETA-Kompetenzbilanz weiterreichen. So generiert sich eine Übersicht über den aktuellen Stand der Kompetenzentwicklung in Echtzeit. Dadurch, dass neu erhaltene Nachweise in der Kompetenzbilanz berücksichtigt werden können, ergibt sich schließlich eine dynamische Ansicht des eigenen Kompetenzstands.

Perspektiven

Bei der Rekrutierung von Personal können die vorgestellten Infrastrukturen sinnvoll verwendet werden, denn Bildungseinrichtungen setzen bis dato mehr auf persönliche Empfehlungen und Berufserfahrung als auf nachgewiesene pädagogische Kompetenz oder Qualifikation (Schrader et al., 2023; s. a. das »Tafelbild«). Lediglich ein Drittel der Einrichtungen überzeugt sich im Vorfeld durch Probseminare vom Können der Bewerbenden. Als Kriterien zur Personalwahl werden formale fachliche oder pädagogische Qualifikationen, mehrjährige Berufserfahrung oder auch Zusatzqualifikationen angegeben (Autor:innengruppe Bildungsberichtserstattung, 2024, S. 251). Da diese oft fehlen, wird es immer wichtiger, die Professionalitätsentwicklung des Weiterbildungspersonals zu fördern und Quereinstiege in den Sektor durch die Anerkennung vorhandener Kompetenzen zu erleichtern. Kompetenzbilanzen, auch wenn diese nur unvollständig vorliegen, können Kompetenzen im Bewerbungsprozess sichtbar machen und die Rekrutierung rationaler machen.

Auch die berufsbegleitende Entwicklung von Lehrkompetenzen könnte unter Berücksichtigung der vorgestellten Tools systematischer und zielgerichteter erfolgen. Das ist v.a.

dann notwendig, wenn Lehrende vorhandene Kompetenzen ausbauen müssen, um den wachsenden Erwartungen entsprechen zu können, etwa bezogen auf Transformationsprozesse oder digital gestützte Lehre.⁵

In einem marktlich aufgestellten Weiterbildungssektor ist die Kompetenzentwicklung des Weiterbildungspersonals zunächst eine private Aufgabe. Sie betrifft Unternehmen, die Weiterbildung einkaufen, selbstständig oder freiberuflich Tätige, die sich weiterbilden, und Weiterbildungseinrichtungen, die Lehrkräfte fest beschäftigen. In einem aber zum Teil öffentlich finanzierten Weiterbildungssektor (gemeinwohlorientierte Weiterbildung, arbeitsagenturgeförderte Maßnahmen), in denen Lehrende mit niedrigen Honorarsätzen tätig sind, sind unterstützende Strukturen der öffentlichen Hand sinnvoll und vorstellbar. Neben bereits v.a. auf Länderebene bestehenden Fortbildungsförderungen könnten die Ausstellung von Kompetenzbilanzen oder die Inbetriebnahme des TrainSpots als frei zugängliche Infrastruktur öffentlich gefördert werden.

Schlüsselakteure des Weiterbildungssystems und der Train-the-Trainer-Landschaft könnten sich verständigen, teilfeld- und trägerspezifische Fortbildungen und Zertifikate unter eine übergreifende Perspektive zu stellen. Einer EU-Ratsempfehlung folgend (Rat der Europäischen Union, 2022) lassen sich MC zu übergreifenden Degrees kumulieren. Sie können vorhandene Kompetenzen am Arbeitsmarkt für Arbeit- und Auftraggeber sichtbarmachen und einem unregulierten Bereich wie dem der Weiterbildung Strukturvorschläge geben und zugleich der Vielfalt des Bereichs Rechnung tragen. Auf der Basis von GRETA könnte informell (im Beruf oder in Lernsystemen) und in Fortbildung erworbene Kompetenz für einen oder mehrere Degrees anrechenbar gemacht werden. Dies stünde im Einklang mit einem Vorschlag, den Matthias Kohl auf der Ersten Nationalen Weiterbildungskonferenz gemacht hat. Er kennzeichnete die »konzeptionelle Entwicklung, Erprobung und Implementierung eines gestuften, flexiblen und modularen Qualifizierungssystems für das Weiterbildungspersonal« als Handlungsfeld der Nationalen Weiterbildungsstrategie (Kohl, 2023, S. 8).

Es wäre zu prüfen, welche politischen und infrastrukturellen Voraussetzungen dafür nötig sind. Aus Sicht des DIE wäre der Betrieb einer Akademie für die Weiterbildung hierfür zielführend. Obwohl die Bedeutung von Erwachsenenbildner*innen unstrittig ist, gibt es für sie immer noch wenige Möglichkeiten zur adäquaten berufsbegleitenden Professionalisierung (Ioannou, 2023, S. 379 f.). Eine bundesweit tätige Akademie könnte private und öffentliche Mittel bündeln und Qualifikations- und Kompetenzbilanzierungsangebote machen, die mit Partnern aus relevanten Teilfeldern der Erwachsenen- und Weiterbildung umgesetzt würden. Sie könnte bestehendes und zukünftiges Personal noch besser für die Herausforderungen aufstellen, die sich angesichts gesellschaftlicher Erwartungen stellen. Denn aus sich heraus wird die Weiterbildung dazu kaum in der Lage sein. Der Vorstandsvorsitzende des Verbands der Träger beruflicher Bildung (BBB) formulierte es auf der GEW-Winterakademie 2024 so: »Die Träger sind – in der Breite des Marktes – nicht in der Lage, die Transformationsherausforderungen zu bewältigen« (Thimo Fojkar, 23.2.2024).

»Aus Sicht des DIE wäre der Betrieb einer Akademie für die Weiterbildung zielführend.«

Die vorgestellten Optionen sind sicher kein Allheilmittel für die komplexen Problemlagen rund um die Rolle der Lehrkräfte in der Erwachsenen- und Weiterbildung. Wir haben sie unter dem Eindruck formuliert, dass eine grundlegende Reform der Weiterbildungspolitik, die auf Festanstellungen und Standards pädagogischer Qualifikation zielt, derzeit unrealistisch ist. Aktuell ist eher damit zu rechnen, dass der Arbeitsmarkt Weiterbildung offenbleibt, aber unterstützende Strukturen für berufsbegleitende Kompetenzentwicklung und begleiteten Quereinstieg durchaus politische Unterstützung finden können, auch in Zeiten knapper öffentlicher Kassen.

⁵ Der Blick in andere Berufsfelder offenbart, dass aktuell vor allem die digitale Transformation für einen kräftigen Bedarf an berufsbegleitender Professionalisierung sorgt. Neue Tools im digitalen und Hightech-Bereich erfordern Personal, welches neue Systeme adäquat anwenden und bedienen kann. Unternehmen können ihre Attraktivität als Arbeitgeber steigern, indem sie gezielt mit Weiterbildungseinrichtungen zusammenarbeiten, deren Angebote nach dem ECTS-Standard zertifiziert werden. Arbeitnehmer*innen können so Leistungen, die berufsbegleitend erworben wurden, auf ein späteres Masterstudium anrechnen. Zusätzlich wird der Druck auf Studierende verringert, da sich der Studienumfang reduziert und die Bereitschaft, sich entsprechend weiter zu qualifizieren, erhöht wird (Müller, 2021, S. 66 f.).



CARMEN BIEL

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Deutschen Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e. V.

biel@die-bonn.de



DR. PETER BRANDT

ist Leiter der Abteilung Wissenstransfer am Deutschen Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e. V.

brandt@die-bonn.de



MARTIN CHRISTIAN

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Deutschen Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e. V.

christian@die-bonn.de

Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung (Hrsg.) (2024). *Bildung in Deutschland 2024: Ein Indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu beruflicher Bildung* (1. Auflage). Bielefeld: wbv Publikation. www.bildungsbericht.de/de/bildungsberichte-seit-2006/bildungsbericht-2024/pdf-dateien-2024/bildungsbericht-2024.pdf

BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2023). *Fachkräftemonitoring für das BMAS – Mittelfristprognose bis 2027*. www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-625-fachkraeftemonitoring-bmas-mittelfristprognose-2027.pdf?__blob=publicationFile&v=3

Bosche, B. & Strauch, A. (2023). Ergebnisse einer Evaluationsstudie zur Nutzung des GRETA-PortfolioPlus: Professionalitätsförderliche Effekte einer Kompetenzanerkennung. *Weiterbildung* (6), 34–37.

Christian, M., Hillerich, S., Strauch, A. & Brandt, P. (2024). *Microcredentials und Badges. Herausforderungen und Lösungsansätze für digitale Lernnachweise in der Erwachsenen- und Weiterbildung*. www.die-bonn.de/id/42093/

Christian, M., Klante, S. & Biel, C. (2024). Metadata for Learning on Distributed Platforms. In Pixel (Ed.), *14th International Conference: The Future of Education – Hybrid Edition*. <https://conference.pixel-online.net/FOE/files/foe/ed0014/FP/3797-ELRN6560-FP-FOE14.pdf>

Dedering, K. (2020). Quer-/Seiteneinsteigende in den Lehrerberuf im Spiegel der empirischen Forschung. *DDS – Die Deutsche Schule* 112(1), 90–103. <https://doi.org/10.31244/dds.2020.01.06>

Kohl, M. (2023). *Berufliche Weiterbildung in der Transformationsgesellschaft: Veränderte Anforderungen und neue Aufgaben für das Weiterbildungspersonal*. Präsentation. www.bibb.de/dokumente/pdf/ab42_nwk_ws5_Tag_2_Kohl.pdf

Echarti, N., Koscheck, S., Martin, A. & Ohly, H. (2023). *Weiterbildungsmarkt im Wandel – Ergebnisse der wbmonitor-Umfrage 2022*. Bonn: BIBB.

Ioannou, N. (2023). Professional development of adult educators: A European perspective. *International Review of Education*, 69(3), 379–399. <https://doi.org/10.1007/s11159-023-10014-0>

Koscheck, S., Christ, J., Ohly, H. & Martin, A. (2022). *Digitale Weiterbildung in Zeiten der Coronapandemie. Ergebnisse der wbmonitor-Umfrage 2021*. Bonn: BIBB.

Martin, A., Lencer, S., Schrader, J., Koscheck, S., Ohly, H., Dobischat, R., Elias, A., & Rosendahl, A. (2016). *Das Personal in der Weiterbildung: Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf*. Bielefeld: wbv. www.die-bonn.de/id/34459

Müller, H., May, F., Jung, S. & Huchzermeier, D. (2021). *Eine Qualifizierungsstrategie für die digitale Arbeitswelt. Eine Studie im Rahmen des Projektes Masterplan 2030*. https://research.handelsblatt.com/assets/uploads/hri_eBook_Qualifizierung_Arbeitswelt.pdf

Porsch, R. (2024). Quer- und Seiteneinsteiger:innen im Lehrerberuf. *Pädagogik* (1), 12–16. <https://doi.org/10.3262/paed2401012>

Rat der Europäischen Union (2022). *Empfehlung des Rates über einen europäischen Ansatz für Microcredentials für lebenslanges Lernen und Beschäftigungsfähigkeit*. <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9237-2022-INIT/de/pdf>

Schrader, J., Büchler, T. & Kohl, J. (2023). Rekrutierung von Lehrkräften durch Organisationen der Weiterbildung. *Zeitschrift für Weiterbildungsforschung* 2023(3), 441–473. www.die-bonn.de/id/42011

Schrader, J. & Loreit, F. (2018). Professionalisierung bei Lehrkräften der Erwachsenen- und Weiterbildung: Individuelle und kollektive Perspektiven. In R. Dobischat, A. Elias & A. Rosendahl, (Hrsg.) *Das Personal in der Weiterbildung*. Wiesbaden: Springer vs. https://doi.org/10.1007/978-3-658-17076-9_13

Hessische Blätter für Volksbildung

Hessische Blätter für Volksbildung



Hessischer Volkshochschulverband e.V. (Hg.)

Geschichte(n), Gegenstände und Perspektiven
der Erwachsenenbildung als Wissenschaft

Hessische Blätter für Volksbildung 3/2024

Das Heft zeigt unterschiedliche Perspektiven auf Entwicklungen der Erwachsenenbildung als Wissenschaft sowie auf Forschungszugänge und Praxis. Dadurch wird die Vielgestaltigkeit der Erwachsenenbildung sichtbar.

Möchten Sie die HBV kennenlernen?

Dann bestellen Sie das Probeabo 4 für 3! Sie erhalten vier Ausgaben der HBV und bezahlen drei – für nur 39,- €!
Starten Sie Ihr Probeabo gleich mit dem aktuellen Heft.

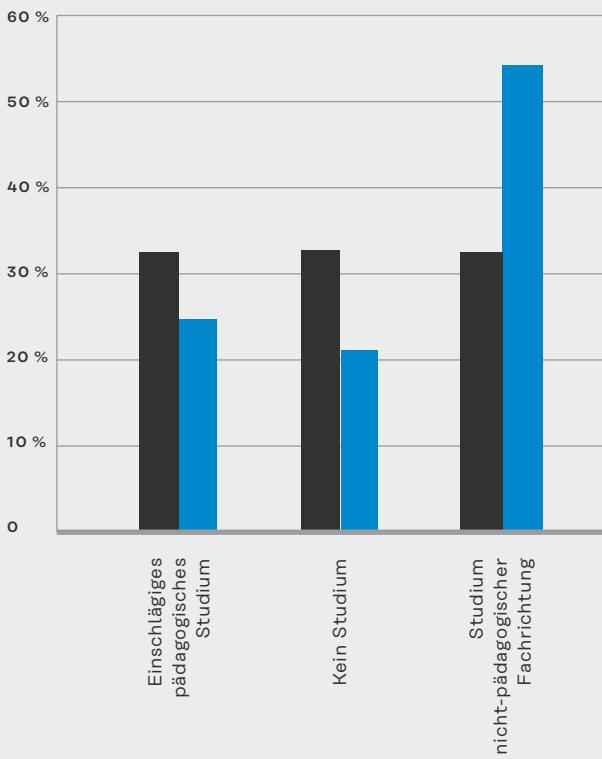
hessische-blaetter.de

 104 S., 21,90 € (D)
E-Journal im Open Access

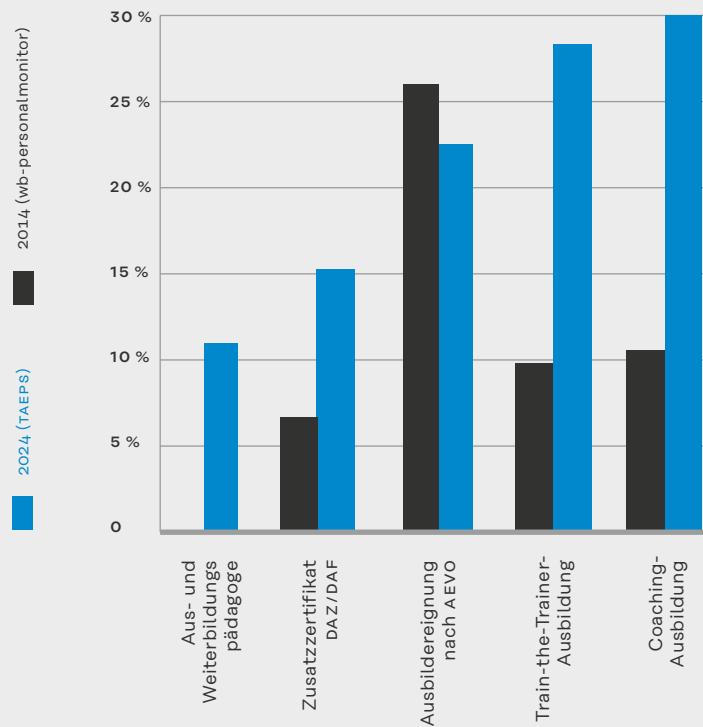
Personal in der Weiterbildung

Die TAEPS-Studie (Teachers in Adult Education – A Panel Study) verfolgt das Ziel, ein möglichst umfassendes Bild des Lehrpersonals in der Weiterbildung nachzuzeichnen. Dafür werden mehrere tausend Personen und Einrichtungen aus allen Bereichen der Weiterbildung in einem Zeitraum von fünf Jahren dreimal befragt. Ausgewählte Ergebnisse der ersten Befragungswelle, an der über 2.500 Einzelpersonen und 1.000 Einrichtungen teilgenommen haben, werden hier präsentiert.¹

Welche akademische Qualifikation haben die Lehrenden?



Welche Zusatzqualifikationen haben die Lehrenden?

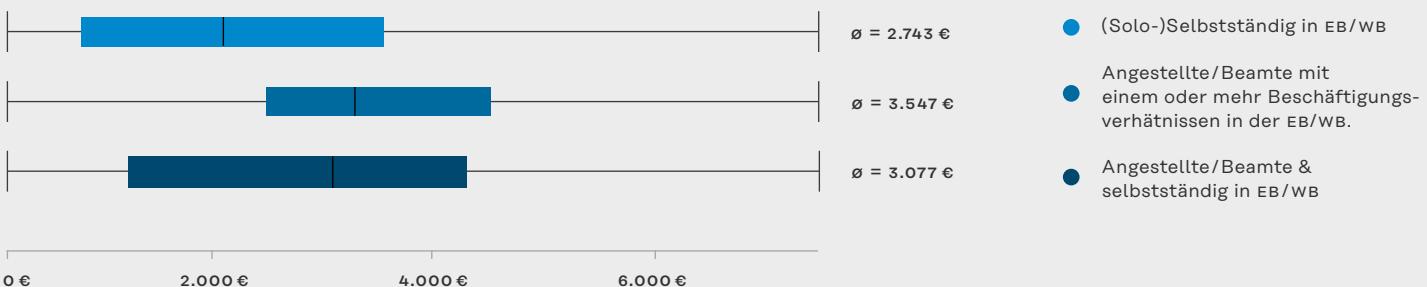


¹ Für die hier präsentierten Ergebnisse aus der TAEPS-Umfrage wurde mit einem reduzierten Sample von N=2063 gearbeitet, in dem nur Befragte aufgenommen wurden, die zur Zeit der Befragung in der EB/WB tätig sind - unabhängig davon, ob als Honorarkraft, festangestellt oder verbeamtet und unabhängig davon, ob in Voll- oder Teilzeit. Aufgrund unterschiedlicher Methodiken sind die Vergleiche mit den Zahlen aus dem wbpersonalmonitor und dem AES nur veranschaulichend; bspw. wird im wbmonitor nur die außerbetriebliche, in TAEPS aber auch die innerbetriebliche Weiterbildung erfasst.

QUELLEN: TAEPS-Umfrage des DIE (eigene Berechnungen); wbpersonalmonitor 2014: Martin, A., Lencer, S., Schrader, J., Koscheck, S., Ohly, H., Dobischat, R., Elias, A., & Rosendahl, A. (2016). Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. Bielefeld: wbv.; AES 2024: BMBF (Hrsg.) (2024). Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2022; Ergebnisse des Adult Education Survey — AES-Trendbericht. Berlin: BMBF.

Was verdient das Lehrpersonal?

Bruttoeinkommen aus der Tätigkeit in der EB/WB, in Euro



Rekrutierung des (Lehr-)Personals

72,8 %

der befragten Einrichtungen sprechen bei der **Suche nach Personal** Personen an, die ihnen von Dritten empfohlen wurden. Damit liegt dieser Rekrutierungsweg mit weitem Abstand auf Platz 1. Abgeschlagen auf den Plätzen 8 und 10 sind die klassischen Wege der Ausschreibung in Internet-Jobbörsen (31,9 %) und in Printmedien (17,6 %).

64,8 %

der Einrichtungen holen sich im Vorfeld Meinungen über die Lehrkraft ein. Damit dominiert die Empfehlung auch bei den **Auswahlverfahren** – gefolgt von Bewerbungsgesprächen (59 %). Nur 37,8 % aller Einrichtungen (Rang 3) geben hingegen an, ein schriftliches Seminarkonzept zu prüfen, und weniger als 30 % (Rang 5) bestanden auf einem Probeseminar.

69,5 %

der Einrichtungen geben an, dass die formale fachliche Qualifikation der Lehrkraft ein wichtiges **Auswahlkriterium** ist – sie liegt hinter der Methodenkompetenz und der Erfahrung mit der Zielgruppe auf Rang 3. Die formale pädagogische Qualifikation ist weniger wichtig (50,8 %, Rang 5), während erwachsenenpädagogische Kompetenzen nur für ein gutes Viertel aller Einrichtungen wichtig ist (26,2 %, Rang 10).

Teilnahme an Weiterbildung

Knapp

70 %

der Befragten in TAEPS geben an, sich in den vergangenen 12 Monaten weitergebildet zu haben; damit bilden sich Lehrende in der Erwachsenen- und Weiterbildung überdurchschnittlich oft fort. Fast 90 % davon nimmt an Veranstaltungen teil, um sich für die eigene Lehrtätigkeit weiterzubilden. Zum Vergleich: Die Weiterbildungsquote der 18- bis 64-Jährigen in Deutschland lag im Jahr 2022 (AES 2024) bei insgesamt 58 %.

58 %

Beschäftigungsbedingungen in der Weiterbildung

Aufbruch oder fortgesetzte Prekarität?

ROLAND KOHSIEK

Über die teils prekären Beschäftigungsbedingungen in der Weiterbildung wird seit langem gesprochen. 2023 erschien eine ausführliche Studie zu diesen Bedingungen und der Frage, wie die Beschäftigten mit ihnen umgehen. Der Autor nimmt diese Studie zum Anlass, Beschäftigungsbedingungen und Veränderungsmöglichkeiten in der Weiterbildung kritisch zu beleuchten.

Zahlreiche Artikel und Stellungnahmen, die versuchen, den aktuellen Stand der Weiterbildung zu erfassen, nehmen den eklatanten Widerspruch zwischen der immer wieder öffentlich bekundeten Bedeutung einerseits und der Unübersichtlichkeit und Ungeregeltheit sowie den überwiegend prekären Beschäftigungsbedingungen andererseits als Ausgangspunkt. Und dies mit Recht, denn dieser Widerspruch prägt die gesamte Weiterbildung. Auf der einen Seite erfährt sie gerade eine weitere Bedeutungszuschreibung durch die sozial-ökologische und digitale Transformation, die ohne extensive Weiterbildungen nicht umzusetzen ist. Auch die Nationale Weiterbildungsstrategie (NWS), 2019 mit viel Elan und hochkarätiger Beteiligung ausgerufen, belegt die Bedeutung dieses Bildungsbereichs. Auf der anderen Seite bleiben die Bedingungen für die knapp 700.000 Beschäftigten in der Weiterbildung, die damit ebenso so groß ist wie der Kita- und Vorschulbereich und größer als der Hochschulbereich, oftmals prekär. Zwar gab es in einigen Bereichen der Erwachsenen- und Weiterbildung durchaus Veränderungen, und auch die NWS hat neben anderen brennenden Aspekten auch die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen des Weiterbildungspersonals zumindest mit erwähnt. Doch ist zu befürchten, dass die dort formulierten ambitionierten Ziele kaum erreicht werden.

Atypische und prekäre Beschäftigung in der Erwachsenen- und Weiterbildung

Die vorherrschende, überwiegende Beschäftigungsform in der Erwachsenen- und Weiterbildung ist Honorarbeschäftigung; sie prägt die Weiterbildung, nur befristete Verträge, permanente Akquisition, eigene Weiterbildung, keine Lohnfortzahlung an Feiertagen und bei Krankheit und zugleich durchgängig niedrige Honorarsätze, das durchschnittliche Honorar ergibt für eine knappe Mehrheit der Honorarkräfte ein Bruttomonatseinkommen von unter 1.750 Euro (Martin et al., 2016); lediglich in der betrieblichen Weiterbildung gelten überwiegend bessere Bedingungen. Dabei wirkt die öffentlich geförderte Weiterbildung prägend für die gesamte Weiterbildung. Und nur am Rande sei ergänzt: Diese offensichtlich prekäre Beschäftigung dringt mittlerweile auch in andere Bildungsbereiche ein (Kohsieck, 2011).

Für einen Teil der ca. 265.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Weiterbildung gilt seit 2012 ein Branchenmindestlohnitarifvertrag für die Arbeitsmarktdienstleistungen (die nach dem SGB II und SGB III geförderte Weiterbildung), der die Negativspirale bei den Gehältern ab 2005 aufgehalten hat und mittlerweile mit regelmäßigen Fort-

schreibungen das Vollzeit – Bruttogehalt von um 2.000 Euro auf über 3.000 Euro angehoben hat. Doch nur wenige weitere tarifliche Regelungen gelten, und sie bewegen sich meist nur knapp oberhalb des Branchenmindestlohns. Die Branche Weiterbildung ist tarifpolitisch abgekoppelt, etwa im Vergleich zu den Tarifverträgen für den öffentlichen Dienst (s. auch den Beitrag von André Pollmann in dieser Ausgabe).

Das dritte, die Prekarität begründende Element sind die Befristungen. Nahezu alle Neueinstellungen sind befristet, die Befristungsquote liegt bei ca. 30–40 Prozent, allerdings zwischen den Trägern, je nach Geschäftspolitik, stark schwankend. Während einzelne Bildungsunternehmen etwa 20–25 Prozent Befristungen ausweisen, gibt es auch Träger mit stabilen Befristungsquoten von über 80 Prozent – und diese bewegen sich damit jenseits aller arbeitsrechtlichen Vorgaben. Die Bundesagentur für Arbeit erfasst seit längerem Dimensionen prekärer Beschäftigung, vor allem anhand von Befristungen; der Bereich Erziehung und Bildung ist bitterer Spaltenreiter (Brücker et al., 2012).

Allein diese kurze Übersicht belegt die breit vorherrschenden Beschäftigungsbedingungen in der Weiterbildung (wiederum ohne die betriebliche Weiterbildung), die kaum anders als prekär bezeichnet werden können (Dörre, 2018). Die Folge ist eine ausgesprochen hohe Fluktuation beim Personal und auch daraus resultierend hoher Druck auf die Qualität – was offensichtlich ist und innerhalb der Weiterbildung kaum bestritten wird.

Allerdings haben sich – notgedrungen – einige Veränderungen durchgesetzt. Da es immer schwieriger wurde, kompetentes und eingearbeitetes Personal in den Trägern zu halten, gingen einige Geschäftsführungen dazu über, Boni bzw. Zulagen bei Neueinstellungen zu zahlen, und zwar in wahrnehmbarer Höhe. Ein großer bundesweit agierender Bildungsträger etwa zahlt ungefähr jedem/jeder dritten Beschäftigten ca. 300 Euro pro Monat zusätzlich. Dadurch können aber Spannungen innerhalb der Belegschaft zwischen »Alt-Beschäftigten« und Neueinstellungen entstehen, Beispiele liegen vor. Andere Modelle bei anderen Trägern laufen unter dem Stichwort »erfolgsorientierte Vergütungsanteile«.

Auch bei den Befristungen zeichnen sich Veränderungen ab: Mehrere Träger haben die Befristungsquote deutlich gesenkt, allein um Personal zu halten, allerdings verbleibt auch bei diesen Trägern die Quote bei 20–30 Prozent. Bei anderen Trägern passiert hier überhaupt nichts, alle Neueinstellungen sind befristet und auf Unternehmensebene bleibt die Befristungsquote bei weit über 50 Prozent, bei einzelnen eben auch bei 80 Prozent und mehr.

Hier zeichnen sich deutliche Unterschiede in der jeweiligen Unternehmenspolitik ab. Bei unbestritten schwierigen Rahmenbedingungen macht es eben doch einen Unterschied aus, ob nur der verpflichtende Mindestlohn bei einer hohen

Unterrichtsstundenverpflichtung gezahlt wird und ob eine entfristete Beschäftigung als Ausnahme gilt oder gar besondere Anerkennung ausdrücken soll.

Prekarität und subjektive Verarbeitung

Mittlerweile wird auch in der Weiterbildung wie in vielen anderen Branchen über einen Mangel an Fachkräften geklagt. Dabei hatte die Weiterbildung lange Zeit eine ausgesprochen positive arbeitsmarktpolitische Funktion. Hier wurden nicht nur pädagogische Fachkräfte für die jeweiligen Bildungsziele eingestellt, viele waren berufserfahrene Seiteneinstieger (wodurch sich das bei allen Trägern zu konstatierende relativ hohe Durchschnittsalter erklärt), auch Studienabbrecher und randständig Qualifizierte bzw. trotz Studienabschlusses kaum im Arbeitsmarkt zu Vermittelnde fanden in der Weiterbildung eine Beschäftigung. Und schließlich: Ein Gutteil der unter die Berufsverbote der 1970er und 1980er Jahre fallenden Lehrer*innen sind in der Weiterbildung untergekommen.¹

»Der in der Weiterbildung beklagte Fachkräftemangel ist zu guten Teilen Folge der Beschäftigungssituation in der Branche.«

Der in der Weiterbildung beklagte Fachkräftemangel ist zu guten Teilen Folge der Beschäftigungssituation in der Branche. Auch wer länger in der Weiterbildung tätig ist, vielleicht sogar ein unbefristetes, sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis hat, nimmt die dauerhaft niedrige Entlohnung wahr, die hohe Unsicherheit durch unterschiedliche, vielleicht auch schwankende Akquisitionsergebnisse »seiner Geschäftsführung« sowie die insgesamt zunehmende Belastung. Nicht wenige wählen dann individuell eine Exit-Strategie, d. h. sie verlassen die Weiterbildung und wechseln in andere Branchen, oftmals zum öffentlichen Dienst.²

¹ Für diese Aussagen gibt es zwar keine Belege, es sind aber nicht nur individuelle Beobachtungen.

² Immer, wenn in öffentlichen Schulen Personal eingestellt wurde – und das gilt schon für die letzten Jahrzehnte –, wurden in der Weiterbildung Lücken gerissen und dort Personal dringend gesucht.

In Bezug auf diejenigen, die in der Weiterbildung verbleiben, stellt sich die Frage, wie die Beschäftigungssituation wahrgenommen und verarbeitet wird. Dazu liegen verschiedene Untersuchungen vor. Bereits 2013 wurde von einem sich ausbreitenden »Gefühl der Unsicherheit« und einem »Anerkennungsdefizit« unter den Beschäftigten in der Weiterbildung berichtet (Lohr, Peetz & Hilbrich, 2013, S. 221). 2023 erschien dann eine umfangreiche, qualitative Untersuchung (Betzelt et al., 2023); dass hier der Bereich Pflege und Weiterbildung parallel bearbeitet wurden, schränkt die Aussagen zur Beschäftigung in der Weiterbildung nicht ein. Über umfangreiche Einzelinterviews mit verschiedenen in oder mit der Weiterbildung Tätigen entstand ein bitteres Bild. Für die Beschäftigten sind die schlechte Entlohnung und Befristungen Ausdruck der mangelnden gesellschaftlichen Aufmerksamkeit und Anerkennung. »Diese prekarisierten Beschäftigungsverhältnisse produzieren beim Personal emotionale Unsicherheiten und Angst« (ebd., S. 215).

»Für die Beschäftigten sind die schlechte Entlohnung und Befristungen Ausdruck der mangelnden gesellschaftlichen Aufmerksamkeit und Anerkennung.«

Dabei besteht der Grundkonflikt im Widerspruch zwischen der eigenen hohen Motivation und den restriktiven Rahmenbedingungen, die auf den verschiedenen Ebenen beschrieben werden, den systematischen Spannungen zwischen »Markt und Mission« (Betzelt, Bode & Parschick, 2023, S. 236). Die besonders hohe Motivation, die durchgängig bei den Beschäftigten angetroffen wurde, beruht auf einem pädagogischen Interesse an der Arbeit mit Menschen, einem pädagogischen Ethos, und insgesamt auf der Sinnhaftigkeit der eigenen Arbeit. Die restriktiven Rahmenbedingungen werden sehr klar als ein System von Vorgaben analysiert, das mit scharfen Konkurrenzmechanismen beginnt (wobei die Frage, ob es ein reines Marktgeschehen ist oder ›nur‹ ein inszenierter Quasi-Markt, unerheblich ist), über ein eher als patriarchalisch wahrgenommenes Netz von Kontrollen geht, denen nur durch umfangreiche und präzise Dokumentationen über den Bildungsprozess begegnet werden kann, und beim über allem liegenden scharfen innerbetrieblichen Kostendruck endet.

Dieses Netz von Vorgaben und Restriktionen belastet nicht nur die Beschäftigten, es steht im Widerspruch zu sinnvoll

konzipierten und organisierten Bildungsprozessen und untergräbt diese geradezu. Für die Beschäftigten wird eine Dequalifizierung spürbar, und es kommen regelmäßig Unsicherheiten über die Fortsetzung der eigenen Bildungsarbeit hinzu, die eine Lebensplanung eher verunmöglichen. Öfter wird in den Interviews auf die Exit-Strategie, den individuellen Ausstieg, verwiesen. Die gesamte Untersuchung trägt den geradezu programmatischen Titel *Organisierte Zerrissenheit* (Betzelt et al., 2023).

Perspektiven?

Die zitierte Untersuchung stellt sich auch der Frage nach Veränderungsbedarfen und Perspektiven. Es »bedarf einer grundlegenden Umorientierung, hin zu einer neuen, schlüssigen institutionellen Steuerung der sozialen Daseinsvorsorge. Gefragt ist, pointiert ausgedrückt, nichts weniger als ein sozialpolitischer Paradigmenwechsel ...« (Betzelt et al., 2023, S. 213). Diese grundlegende Veränderungsdimension wird nicht leichtfertig formuliert, sondern ergibt sich für die Autor*innen der Studie zwingend aus der gesamten Untersuchung. In der Folge werden einige Eckpunkte eines »alternativen Steuerungsmodells« benannt (Betzelt et al. 2023, S. 218–220; Vorschläge aus der Studie in der Aufzählung kursiviert), die auch als Denkanstöße verstanden werden (Betzelt, Bode & Parschick, 2023, S. 237):

- *Infrastrukturalisierung der Leistungserbringung:* Weiterbildung bedarf stabiler Strukturen, Weiterbildungsverbünde und/oder -zentren sowie stabiler Beschäftigungsstrukturen bei sachlich angemessener Finanzierung.
- *Steuerung aus einer Hand bzw. kooperative Netzwerkstrukturen statt anarchische Marktkoordination:* Es bedarf einer geordneten Koordinierung der Strukturen und Angebote.
- *Pauschalfinanzierung statt Einzel- oder Maßnahmenbezogener Finanzierung:* Hierzu zählen sowohl die Form der Finanzierung bzw. Refinanzierung sowie das Gesamtvolumen.
- *Qualitätskontrollen auf Augenhöhe statt minutiöser Formalkontrollen:* Mit dieser Forderung wird eine oft formulierte Kritik an den standardisierten Kontrollen gerade der Bundesagentur für Arbeit aufgegriffen, und das mit voller Berechtigung. Verläufe und Ergebnisse pädagogischer Prozesse lassen sich eben auch mit den differenziertesten quantitativen Verfahren nicht wirklich erfassen. Allerdings schlägt hier bei den Autor*innen der Studie eine gewisse Distanz zum Gegenstand durch: Die Frage der Qualität und damit auch der Qualitätskontrolle zieht seit Jahrzehnten durch die Weiterbildung und die Weiterbildung thematisierende Wissenschaft – ohne ein schlüssiges Ergebnis. Und die Bundesagentur für Arbeit misstraut mit Recht den geradezu Überhand nehmenden Qualitätsmanagementsystemen, die zwar Qualität suggerieren, die Frage der Qualität aber nicht wirklich gelöst haben (Käplinger & Reuter, 2017).

- Und schließlich: *Institutionelle Förderung und öffentliche Gestaltungskommunikation*: Die Rahmenbedingungen, die Finanzierung, aber auch die Anforderungen und die Leistungsfähigkeit der Weiterbildung müssen transparent und öffentlich diskutiert werden, gerade auch vor Ort, denn Bildung findet ja vor allem dezentral statt.

Diese Denkanstöße konturieren den Rahmen einer zwingenden, notwendigen Veränderung. Einzelschritte wie etwa eine bessere finanzielle Ausstattung würden zwar gewisse Zwänge reduzieren, sogar spürbar reduzieren können, für eine grundlegende Veränderung wäre das aber nicht ausreichend.

Im Rahmen der Vorstellung des alternativen Steuerungsmodells wird auch kurz auf die Diskussion um die Weiterbildung als fest institutionalisierte 4. Säule des Bildungssystems in den 1960er und 1970er Jahren verwiesen, ohne die Gefahren einer Rückbesinnung oder »Rückwärtsgewandtheit« zu übersehen (Betzelt et al., 2023, S. 213). Diese Diskussion wurde mit guten bildungspolitischen und ordnungspolitischen Argumenten geführt und ist weder inaktiv noch abgeschlossen. Sie wurde dann abgelöst von der Diskussion um eine öffentliche Verantwortung für die Weiterbildung (beispielhaft Dobischat & Husemann, 1995), ebenfalls nicht abgeschlossen, aber auf der politischen Ebene versandet. Insofern hat die Studie von Betzelt u. a. die bittere Wirklichkeit der Weiterbildung benannt, analysiert und die Dringlichkeit einer grundlegenden Veränderung unterstrichen.

Und trotzdem ist jeder einzelne Schritt zur Verbesserung sinnvoll, also etwa eine verbindliche tarifliche Regelung für die gesamte Weiterbildung mit vergleichbaren Entlohnungen wie in den anderen Bildungsbereichen, ein Zurückdrängen der Honorarbeschäftigung auf notwendige Spezialqualifikationen unter strikter Berücksichtigung der arbeits- und sozialrechtlichen Vorgaben, ein Weiterbildungsschutz- oder Weiterbildungsrahmengesetz mit definierten Marktzugangsregelungen, und schließlich Regelungen für die Qualität, eine immer noch nicht gelöste Kernfrage.

Im Vorfeld der Diskussionen um eine Nationale Weiterbildungsstrategie wurden sowohl Gewerkschaften als auch Arbeitgeberverbände um eine Stellungnahme gebeten. Die Stellungnahme der Arbeitgebervertreter*innen in der Nationalen Weiterbildungsstrategie erkennt keinen grundlegenden Reform- oder Veränderungsbedarf, von der »im Ganzen recht erfolgreichen Weiterbildungslandschaft« heißt es dort, ein »pluraler und flexibler Weiterbildungsmarkt« entspreche der »Vielfalt von Weiterbildungsbedarfen« und es bestehe »kein Anlass, die Qualität (...) in Frage zu stellen« (Seling & Zenzen, 2019, S. 27–28). Bei der Arbeitsförderung gäbe es zwar »Veränderungsbedarfe«, es gehe aber eher »um Feintuning«.

Damit wird deutlich: Die Weiterbildung bewegt sich mitten in einem Feld ausgeprägter politischer Kontroversen.



Betzelt, S., Bode, I., Parschick, S. & Albert, A. (2023). *Organisierte Zerrissenheit – Emotionsregimes und Interaktionsarbeit in Pflege und Weiterbildung*. Bielefeld: Transcript.

Betzelt, S., Bode, I. & Parschick, S. (2023): Umsteuern ist angesagt: Die »Weiterbildungsrepublik« braucht verlässliche Strukturen und Luft zum Atmen. *Sicherheit* 72 (6), 233–238

Brücker, H., Walwei, U., Klinger, S. & Möller, J. (Hrsg.) (2012). *Handbuch Arbeitsmarkt 2013: Analysen, Daten, Fakten*. Bielefeld: wbv.

Dobischat, R. & Husemann, R. (Hrsg.) (1995) *Weiterbildung als freier Markt?* Berlin: edition sigma.

Dörre, K. (2018). Prekarität im »Jobwunder-Land« – was ist neu? In R. Dobischat, A. Elias & A. Rosendahl (Hrsg.), *Das Personal in der Weiterbildung. Im Spannungsfeld von Professionsanspruch und Beschäftigungsrealität*. (S. 97–118). Wiesbaden: Springer vs.

Käplinger, B. & Reuter, M. (2017). *Qualitätsmanagement in der Weiterbildung*. Bonn: Friedrich Ebert Stiftung.

Kohsieck, R. (2011). Der Ganztagsausbau darf nicht zum Einfallstor für prekäre Beschäftigung werden. *zwd Bildung. Gesellschaft und Politik* (12), 16–17

Lohr, K., Peetz, T. & Hilbrich, R. (2013). *Bildungsarbeit im Umbruch – Zur Ökonomisierung von Arbeit und Organisation an Schulen, Universitäten und in der Weiterbildung*. Berlin: edition sigma.

Martin, A., Lencer, S., Schrader, J., Koscheck, S., Ohly, H., Dobischat, R., Elias, A., & Rosendahl, A. (2016). *Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf*. Bielefeld: wbv.

Seling, I. & Zenzen, J. (2019) Ernüchterung statt Aufbruch – Die Nationale Weiterbildungsstrategie aus Sicht der Arbeitgebervertreter. *weiter bilden* 26 (2), S. 27–29



ROLAND KOHSIECK

war Leiter des Fachbereichs Bildung, Wissenschaft und Forschung und Leiter des Fachbereichs Sozialversicherung im Landesbezirk Hamburg der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft

VER.DI.

Roland.Kohsieck@t-online.de

Rekrutierungswege und Rekrutierungsbarrieren

Lehrkräftemangel in der Weiterbildung

BRIGITTE BOSCHE

Wie können neue Lehrkräfte für die freie Erwachsenen- und Weiterbildung gewonnen werden? Wie groß ist der Lehrkräftemangel? Die Autorin zeigt Möglichkeiten und Wege auf, welche kreativen Rekrutierungswege es gibt, aber auch, welche Hemmnisse bestehen.

Während der Fachkräftemangel in vielen Bereichen wie Erziehung, Gesundheitswesen und IT gut dokumentiert und spürbar ist, steht die Weiterbildungsbranche noch weniger im politischen Fokus, obwohl auch hier seit Langem ein erheblicher Personalmangel besteht. Was den allgemeinen Fachkräftemangel betrifft, so setzt die Bundesregierung u. a. auf Weiterbildung. So hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) im Rahmen seiner »Fachkräftestrategie« mehrere gesetzliche Maßnahmen und Förderprogramme ins Leben gerufen, die sich auf die Modernisierung der Ausbildung und gezielte Weiterbildungsinitiativen konzentrieren. Für die Umsetzung der hoch gesteckten Ziele bedarf es allerdings qualifizierten Personals, welches laut Weiterbildungsträgern zunehmend schwerer zu rekrutieren ist. Der Fachkräftemangel in der Weiterbildung ist daher nicht nur eine Ausprägung des allgemeinen Problems, sondern ein Faktor, der die Gesamtsituation verschärfen kann.

Während die Kultusministerkonferenz regelmäßig den Fachkräftebedarf im Schulwesen erfasst und mit dem »Fachkräfte-Radar für KiTa und Grundschule« der Bertelsmann Stiftung auch der Bedarf in der fröheren Bildung systematisch beobachtet wird, ist der Mangel an Personal in der Weiterbildung, insbesondere von Lehrkräften, schwer zu beziffern. Dies hängt mit der Struktur der Weiterbildung zusammen: Von den rund 530.000 Lehrkräften in Deutschland

arbeiten fast 57 Prozent auf Honorarbasis und etwa 15 Prozent ehrenamtlich (Martin et al., 2016). Eine mögliche Erklärung für die Schwierigkeiten bei der Bestimmung des Fachkräftemangels ist, dass freiberufliche Lehrkräfte in der Regel nicht über klassische Stellenanzeigen rekrutiert werden, welche üblicherweise zur Ermittlung von Fachkräftelücken herangezogen werden.

Wie groß ist der Lehrkräftemangel und wo äußert er sich?

Auch wenn der Mangel an Lehrkräften schwer zu beziffern ist, lassen sich erste Auswirkungen auf Quantität und Qualität der Angebote zeigen. So müssen in einigen Fällen Kurse bereits abgesagt oder zusammengelegt werden, was den Bildungsauftrag gefährdet (vgl. Anhörung von Sachverständigen des Wissenschaftsausschusses von NRW, Fachkräftegewinnung und Fachkräftesicherung vom 16.10.2023). Aufgrund der pandemiebedingten Einschränkungen konnten zahlreiche Weiterbildungssangebote nicht durchgeführt werden. Zudem sahen sich viele Lehrkräfte nicht in der Lage oder waren nicht bereit, ihre für den Präsenzunterricht geplanten Angebote auf digitale Formate umzustellen. Infolgedessen suchten sie nach alternativen Beschäftigungsmöglichkeiten und wechselten in besser

abgesicherte und besser bezahlte Arbeitsverhältnisse. Rund ein Viertel der Weiterbildungsanbieter (26 %) hat während der Pandemie Honorarkräfte verloren. Die Volkshochschulen hat es am stärksten getroffen, von ihnen geben 67 Prozent an, in dieser Zeit Kursleitende verloren zu haben (Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung, 2024, S. 252). Darüber hinaus ist der Weiterbildungsbereich besonders stark vom demografischen Wandel betroffen: Viele der dort Beschäftigten gehören den geburtenstarken Jahrgängen an und stehen kurz vor dem Ruhestand oder sind bereits ausgeschieden.

In einer Umfrage¹ unter 70 Teilnehmenden der 61. Bundeskonferenz der mittelständischen und regionalen Volkshochschulen im Deutschen Volkshochschulverband (DVV) gaben 99 Prozent an, Schwierigkeiten bei der Gewinnung von Kursleitenden zu haben. Auf die Frage, in welchen Bereichen die Rekrutierung besonders herausfordernd sei, nannten die Teilnehmenden folgende Themen: KI/IT (59 %), DAZ/DAF (54 %), Fremdsprachen (50 %) Alphabetisierung und Grundbildung (47 %), Sport/Gesundheit (36 %), Qualifikation für das Arbeitsleben (34 %) sowie Nachholen von Schulabschlüssen (32 %). Besonders auffällig ist, dass die größten Defizite in zukunftsrelevanten Bereichen wie Künstliche Intelligenz und Informationstechnologie sowie in der Sprachförderung liegen. Diese Felder sind zentral für die gesellschaftliche Integration, Digitalisierung und berufliche Weiterentwicklung.

Vergütungsproblematik und Rekrutierungsbarrieren im Weiterbildungssektor

Ein wesentlicher Grund für die angespannte Lage im Weiterbildungsbereich ist die chronische Unterfinanzierung und die damit zusammenhängenden engen Spielräume der Anbieter bei der Honorargestaltung. So liegt der Stundensatz an Volkshochschulen in der Regel um die 20 Euro, in Ausnahmen werden bis zu 40 Euro gezahlt (Beispiel Berlin), wie eine kurze Recherche im Netz zu Honorarordnungen von großstädtischen Volkshochschulen zeigt. Die Zeiten für Vorbereitung und Nachbereitung werden nicht vergütet, und Ausfallhonorare sind in der Regel nicht vorgesehen. Zudem haben freiberufliche Lehrkräfte keinen Anspruch auf bezahlten Urlaub oder Krankengeld. Fest angestellte Lehrkräfte sind zwar besser abgesichert, aber auch hier gibt es große Unterschiede im Vergleich zu Lehrenden im formalen Bildungsbereich. Eine Sonderstellung haben diejenigen freiberuflichen Lehrkräfte,

die in den vom BAMF finanzierten Integrationskursen unterrichten. Sie erhalten bundesweit ein Honorar von 43,92 Euro die Stunde. Andere freiberufliche Lehrkräfte, die inhaltlich vergleichbare oder gar anspruchsvollere Kurse unterrichten, sich aber mit dem niedrigeren Stundensatz nach der Honorarordnung der Kommune begnügen müssen, empfinden diese unterschiedliche Vergütung als unfair, wie aus Gesprächen mit Bildungsträgern bekannt ist. Da auch in anderen Bereichen der Bildung Personalmangel herrscht, wechseln Integrations- und Sprachlehrkräfte nicht selten in den Schulbereich, wo sie nicht nur deutlich besser verdienen, sondern auch sozial abgesichert sind, was den Wettbewerb um qualifiziertes Personal weiter verschärft.

Folgen des »Herrenberg-Urteils«: Unsicherheiten für Bildungseinrichtungen und freiberufliche Lehrkräfte

Eine weitere Hürde bei der Gewinnung von freiberuflichen Lehrkräften steht im Zusammenhang mit sogenannten Statusfeststellungsverfahren der Deutschen Rentenversicherung, mit denen überprüft wird, ob es sich bei der Tätigkeit der Lehrkraft um eine abhängige Beschäftigung handelt. Falls ja, können Arbeitgeberpflichten entstehen. Die Entwicklung ist relativ neu und hängt mit dem Urteil des Bundessozialgerichts von 2022 (»Herrenberg-Urteil«) zusammen. Infolgedessen hat die Deutsche Rentenversicherung ein Jahr später ihre Beurteilungsmaßstäbe der Freiberuflichkeit von Lehrkräften in der Erwachsenenbildung präzisiert und verschärft. Sie sieht Lehrkräfte als abhängig Beschäftigte an, wenn die Arbeitsleistung u.a. unter folgenden Bedingungen erbracht wird:

- die Lehrkraft unterrichtet auf Basis vorgegebener Lehrpläne (*Anmerkung: das BAMF gibt für Integrationskurse Lehrbücher und ein Curriculum vor*),
- die Bildungseinrichtung legt den Stundenplan und die Unterrichtsorte fest (*Anmerkung: insbesondere letzteres trifft in der Regel zu*),
- die Lehrkraft meldet der Bildungseinrichtung den Unterrichtsausfall durch Krankheit oder Verhinderung (*Anmerkung: eine Krankmeldung sollte gängige Praxis sein*),
- die Lehrkraft hat keine eigene organisatorische Infrastruktur und trägt kein nennenswertes Unternehmerrisiko (*Anmerkung: da eine Lehrkraft keine eigenen Teilnehmer akquirieren kann, hat sie auch keine unternehmerischen Chancen*) (DRV, 2023)

Wie viele und welche der oben nur ausschnitthaft aufgeführten Merkmale erfüllt sein müssen, um eine Freiberuflichkeit in eine abhängige Beschäftigung zu überführen, darüber

¹ Die Onlineumfrage wurde von der Autorin und Dr. Anne Strauch (DIE) im Rahmen eines Workshops auf der 61. Bundeskonferenz der mittelständischen und regionalen Volkshochschulen im DVV durchgeführt. Geantwortet haben 70 Teilnehmende auf die 1. Frage und 74 auf die 2. Frage.

urteilen die Landessozialgerichte. Der DVV hat in einem »Hintergrundpapier Freiberuflichkeit« dazu unterschiedliche Entscheidungen der Sozialgerichte zusammengetragen. Die negativen Auswirkungen dieser Rechtsunsicherheit machen sich bereits bemerkbar. So haben fünf von zwölf Berliner Volks hochschulen im Mai 2024 bekannt gegeben, vorübergehend keine neuen Honorarverträge mehr zu schließen. Zur Ent schärfung der akuten Situation hat der DVV gemeinsam mit betroffenen Einrichtungen und dem Berliner Senat bis zum 15. Oktober 2024 ein Moratorium erwirkt, damit bis dahin keine weiteren Statusfeststellungen stattfinden.

»Die negativen Auswirkungen dieser Rechtsunsicherheit machen sich bereits bemerkbar.«

Aber schon jetzt ist klar: Die neuen Kriterien haben weitreichende Konsequenzen für Bildungsträger, die traditionell auf freiberufliche Honorardozenten setzen. Die knappen öffentlichen Mittel geben es im Moment nicht her, Beiträge für Sozialabgaben, Lohnfortzahlungen und andere arbeitnehmerbezogene Leistungen zu zahlen. Als weitere schwierige Konsequenz wird die geringere Flexibilität bei der Gestaltung des Bildungsangebots gesehen. Mit Freiberuflern lässt sich das Bildungsangebot flexibler gestalten als mit festangestellten Lehrkräften, was die Angebotsvielfalt und Reaktionsfähigkeit auf neue Bildungstrends beeinträchtigen könnte. Traditionell verstehen sich gemeinwohlorientierte Bildungseinrichtungen als Orte, an denen Menschen ihr Wissen und ihre Qualifikationen flexibel weitergeben können, oft neben ihrer Hauptbeschäftigung. Dieses Prinzip gerät durch die neue Rechtslage ins Wanken, was dazu führen könnte, dass viele ihre nebenberufliche Tätigkeit aufgeben müssen, was wiederum zu Einschränkungen des Bildungsangebots führen könnte. Kurzum: Das »Herrenberg Urteil« und die verschärften Kriterien der Rentenversicherung stellen die Bildungseinrichtungen vor die Herausforderung, ihre bewährten Strukturen anzupassen, ohne dabei ihre Kernaufgabe – qualitativ hochwertige, niederschwellige Bildung für alle zu bieten – zu gefährden. Die Konsequenzen dieser Entwicklung sind noch nicht vollständig absehbar, könnten jedoch die jahrzehntelange Tradition der freien und flexiblen Erwachsenenbildung grundlegend verändern.

Kreative Rekrutierungsansätze und positive Aspekte der Freiberuflichkeit in der Erwachsenenbildung

Trotz der engen Spielräume, die Bildungseinrichtung bei der Gewinnung und Bindung von freiberuflichen Lehrkräften haben, werden diese kreativ genutzt, wie die Ergebnisse von zwei Workshops mit Bildungseinrichtungen gezeigt haben (Regionalkonferenz NRW 5.11.2023; Tagung der Mitteldeutschen VHS), die von der Verfasserin und ihrer Kollegin Anne Strauch (DIE) durchgeführt wurden. Der Fokus lag auf den positiven Argumenten für eine freiberufliche Tätigkeit in der gemeinwohlorientierten Bildungsarbeit, ergänzt durch den Austausch über erfolgreiche Praxisbeispiele:

- Freiberufliche Lehrkräfte schätzen die Möglichkeit, Themen, die ihnen am Herzen liegen oder in denen sie Expertise besitzen, an andere weiterzugeben. Dies gibt ihnen ein starkes Gefühl der Selbstwirksamkeit.
- Darüber hinaus wird ihnen eine hohe Flexibilität in der pädagogischen und zeitlichen Gestaltung ihrer Angebote eingeräumt sowie zum Teil auch eine institutionelle Unterstützung bei der Umsetzung angeboten.
- Damit die Lehrkräfte noch sicherer in ihrer pädagogischen Arbeit werden, bieten Bildungseinrichtungen Lehrkräften zudem vergünstigte oder kostenfreie Fortbildungen an, die als Anreiz dienen, langfristig in der Erwachsenenbildung tätig zu bleiben.
- Für Berufsanfänger*innen bietet die Tätigkeit als Lehrkraft in der Erwachsenenbildung eine niedrigschwellige Möglichkeit, sich in einem praxisnahen Umfeld auszuprobieren und pädagogische Fähigkeiten zu vertiefen.
- Durch die Aufnahme ihres Bildungsangebots und Profils im Bildungsprogramm werden sie öffentlich sichtbar und können darauf bei weiteren Bewerbungen oder auf ihrer eigenen Webseite verweisen.
- Zudem bietet die Arbeit als Lehrkraft einen Raum für den Aufbau eines eigenen Netzwerks innerhalb der Erwachsenenbildungslandschaft, wodurch sich weitere berufliche Chancen ergeben können. Dies wird häufig unterstützt durch freiwillige Dozentenstammtische oder Fachtage, die von den Bildungsorganisationen angeboten werden.

Das Argument der Sinnstiftung ist für gemeinwohlorientierte Bildungseinrichtungen besonders relevant, da sie nicht nur Wissen vermitteln, sondern auch gesellschaftliche Teilhabe ermöglichen. Lehrkräfte finden hier oft eine starke intrinsische Motivation, da sie einen direkten Beitrag zum Gemeinwohl leisten. Dieser Sinn in der Arbeit kann teilweise schwierige Rahmenbedingungen kompensieren, wie etwa niedrige finanzielle Anreize.

Verschiedene Einrichtungen und Dachverbände entwickeln kreative Ansätze, um pädagogisches Personal zu rekrutieren und zu binden. So hat der Landesverband der VHS in Hessen eine Kursleiterkampagne gestartet, die sogar in der Tagesschau gezeigt wurde (s. den »Einblick« in diesem Heft). In vier Kurzclips erzählen echte Kursleitende begeistert von ihrer Arbeit und lassen einfliessen, welche Vorteile sie in der freiberuflichen Tätigkeit sehen. In Berlin startete die VHS Mitte die Kampagne »VHS Mitte und ich – VHS Mitte und I«, um aus Teilnehmenden Lehrende zu machen und die Diversität der Lehrkräfte zu erhöhen.² Und der Landesverband NRW wirbt auf seiner Webseite unter dem Slogan »Lass es raus – Dein Talent, Deine Leidenschaft, Deine Kreativität!« für die Tätigkeit als Dozent*in an der Volkshochschule.³ Zudem wird die Beteiligung von Kursleitenden an der Gestaltung von Lernprozessen aktiv gefördert: Neue Ideen und Ansätze werden nicht nur wahrgenommen, sondern durch institutionelle Unterstützung bei der Umsetzung begleitet.

Andere Bildungsträger haben ein zweistufiges Honorarsystem eingeführt, das die Erfahrung der Lehrkräfte berücksichtigt. Auch die kostenfreie Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel und der Austausch unter den Lehrkräften, etwa in virtuellen Dozent*innentreffen, tragen zur Bindung bei.

Fazit

Um den Lehrkräftemangel in der Weiterbildung wirksam und nachhaltig zu bekämpfen, ist ein erhöhtes Engagement seitens der Politik sowie eine verstärkte Förderung durch die öffentliche Hand erforderlich. Bildungsinstitutionen und Gewerkschaften fordern seit Jahren eine bessere finanzielle Unterstützung der Weiterbildungseinrichtungen sowie steuerliche Entlastungen für Bildungsangebote.

In Bezug auf die Statusfeststellungsverfahren benötigen Bildungseinrichtungen dringend eine rechtssichere Strategie und ausreichende finanzielle Mittel, um die soziale Absicherung der Lehrenden sowie die Qualität und Kontinuität der Weiterbildung zu gewährleisten. Möglicherweise trägt der Ausbau der sozialen Absicherung für freiberufliche Lehrkräfte dazu bei, mehr Menschen für diesen Bereich zu gewinnen und prekäre Beschäftigungsverhältnisse zu beenden. Wenn das Bildungsprogramm allerdings ausschließlich von festangestellten Lehrkräften erbracht wird, würde eine jahrhundertalte Tradition erodieren, bei der Menschen ihr Wissen an andere weitergeben und so ein vielfältiges und flexibles Programm entsteht, das auf die Bedürfnisse und Bedarfe der Lernenden zugeschnitten ist.

¹ www.berlin.de/vhs/volkshochschulen/mitte/aktuelles/vhs-mitte-und-ich/

² www.vhs-nrw.de/vhs-kursleiter-in-nrw/



Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung (2024). *Bildung in Deutschland 2024. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu beruflicher Bildung.* Bielefeld: wbv Publikation. www.wbv.de/shop/Bildung-in-Deutschland-2024-6001820iW

DRV – Deutsche Rentenversicherung (2023). *Besprechung des GKV-Spitzenverbandes, der Deutschen Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 04.05.2023 in Berlin.* www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Experten/Arbeitgeber-und-Steuerberater/summa-summarum/Besprechungsergebnisse/besprechungsergebnisse.html

DVV – Deutscher Volkshochschul-Verband (2024). *Hintergrundpapier Freiberuflichkeit.* www.volkschule.de/medien/downloads/bildungspolitik/positions-papiere-des-dvv/2024-05-20-dvv-hintergrundpapier-freiberuflichkeit-entscheidungstraeger.pdf

Martin, A., Lencer, S., Schrader, J., Koscheck, S., Ohly, H., Dobischat, R., Elias, A., & Rosendahl, A. (2016). *Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf.* Bielefeld: wbv.



BRIGITTE BOSCHE

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Deutschen Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen (DIE) e.V.

bosche@die-bonn.de

Überlegungen zur Tarifentwicklung in der öffentlich finanzierten beruflichen Weiterbildung

Wer soll die Fachkräfte weiterbilden, wenn die Fachkräfte fehlen?

ANDRÉ POLLMANN

Die Arbeitsbedingungen in der öffentlich finanzierten, außerbetrieblichen beruflichen Weiterbildung im Geltungsbereich des SGB II/III sind prekär. Wie diese Arbeitsbedingungen verbessert werden können, legt der Autor, Branchenkoordinator Weiterbildung bei der VER.DI-Bundesverwaltung, anhand eines Blicks auf den *Mindestlohn-Tarifvertrag Weiterbildung* und weitere tarifpolitische Optionen dar.

Rund 3.200 Weiterbildungsanbieter betätigen sich im Sektor der öffentlich finanzierten, außerbetrieblichen beruflichen Weiterbildung im Geltungsbereich des SGB II/III. Nahezu alle, die sich (wissenschaftlich) mit den Arbeitsbedingungen in diesem Sektor befassen, sind sich einig: Sie sind prekär. Und das gilt nicht nur für die Honorarkräfte, sondern auch für einen Großteil der rund 45.000 Festangestellten: Die Bezahlung ist, verglichen beispielsweise mit der Sozialen Arbeit, niedrig. Ein Großteil der Arbeitsverträge wird bei Neueinstellungen sachgrundlos befristet. Einige Unternehmen treiben dies so weit, dass sie trotz unbefristeter Ausschreibungen Beschäftigte noch während der Probezeit – meist vor Ablauf des sechsten Monats – kündigen, da Aufträge von Arbeitsagentur oder Jobcenter unsicher verlängert werden.

Was bedeutet das für die (gewerkschaftliche) Arbeits- und Tarifpolitik (Würfel, 2018; Betzelt, 2023)? Um bessere Arbeitsbedingungen für Beschäftigte durchzusetzen, ist organisierte Interessenvertretung notwendig, z.B. durch Gewerkschaften und Betriebsräte. Doch wer unter diesen Bedingungen einen

Betriebsrat gründen will, hat es schwer. Zwar sind Personen, die dies versuchen, oft unbefristet angestellt, dennoch sehen sie sich häufig massivem Druck seitens der Geschäftsführung und deren Rechtsanwälten ausgesetzt. Betriebsratsgründungen verlaufen meist im Verborgenen und mit erheblichen Vorsichtsmaßnahmen. Erfolgreich ist dies oft nur, wenn sich die Initiative früh mit der Gewerkschaft vernetzt und alle Beteiligten absolute Diskretion wahren. Wie viele der rund 3.200 Betriebe im SGB-II/III-finanzierten Weiterbildungssektor tatsächlich einen Betriebsrat haben, ist aufgrund der schlechten Datenlage schwer einzuschätzen – es dürften jedoch sehr wenige sein.

Diese Branchenstruktur und die teils mitbestimmungs- und organisierungsfeindlichen Bedingungen behindern auch die Tarifarbeiten: In nur wenigen Betrieben sind Gewerkschaftsmitglieder untereinander bekannt, was den Austausch und die Organisation erschwert. Auf dieser schwachen Basis entstehen nur vereinzelt Tarifverträge. Zwar hat VER.DI¹ bislang 18 Tarifverträge im Bereich der beruflichen Bildung nach SGB II/III abgeschlossen – oft bei großen, überregionalen Trä-

gern –, doch liegen die Entgelte – wenn überhaupt – nur knapp über dem Tarifvertrag *Mindestlohn für pädagogisches Personal in der Weiterbildung*.²

Der erste Mindestlohn-Tarifvertrag Weiterbildung aus dem Jahr 2012 entstand als Reaktion auf einen dramatischen Lohnverfall, der durch die Einführung von »öffentlichen inszenierten Quasi-Märkten« (Knuth, 2014) im Zuge der Hartz-IV-Gesetzgebung ausgelöst wurde. Neue Steuerungsinstrumente wie Ausschreibungen und Vergaben der Arbeitsagenturen und Jobcenter führten zu ruinösem Preiswettbewerb. Unternehmen reagierten mit Tarifflucht und setzten verstärkt auf Honorarlehrkräfte, wodurch der Druck auf die Beschäftigten stieg.

Der *Mindestlohn-Tarifvertrag Weiterbildung* hat seitdem für eine Stabilisierung gesorgt. Während der TVÖD-Bund (EG 9b, Stufe 1) bis 2024 Lohnsteigerungen von 52,75 Prozent verzeichnet, erreichten die sieben Tarifabschlüsse des Mindestlohn-Tarifvertrags Weiterbildung imposante Zuwächse von rund 50 Prozent. Der Tarifvertrag gilt heute für ca. 32.000 pädagogische Beschäftigte und konnte wie ein Branchenmindestlohn wirken, weil er qua Rechtsverordnung des Bundesarbeitsministeriums als »zwingende Arbeitsbedingung« »alle unter seinen Geltungsbereich fallenden und nicht an ihn gebundenen Arbeitgeber sowie Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen Anwendung« findet, weil »dies im öffentlichen Interesse geboten erscheint« (§ 7 AEntG). Damit gelten die im Vertrag festgelegten Tarifnormen für die gesamte Branche.

Den Fokus auf die absoluten Lohnhöhen legen

Der *Mindestlohn-Tarifvertrag Weiterbildung* markiert einen beachtlichen Fortschritt – doch müssen die absoluten Lohnhöhen im Fokus bleiben. Denn hier gibt es erhebliche Defizite. Aktuell beträgt der Stundenlohn in der Lohngruppe 2 (der höchsten von zwei Gruppen, mit »formaler Qualifikation« wie etwa Meister, Bachelor, Master) 19,15 Euro, was bei einer 39-Stunden-Woche einem Bruttogehalt von 3.247,30 Euro entspricht.

Hier lohnt sich ein Vergleich: In Berufsbildungswerken (BBW, SGB IX) erhalten z. T. Ausbilder*innen und Sozialpädagog*innen (TVÖD Bund – EG 9b) deutlich mehr. Für Berufseinsteiger*innen liegt das Gehalt dort bei 3.619 Euro (ein Plus von 372 Euro bzw. +11,45 % gegenüber dem *Mindestlohn-Tarif-*

vertrag Weiterbildung). Nach einem Jahr Berufserfahrung beträgt es 3.736 Euro (plus 489 € bzw. +15 %), und nach vier Jahren steigt es auf 4.029 Euro (plus 782 € bzw. +24 %). In der höchsten Stufe 6 beläuft sich das Gehalt auf 5.003 Euro, was einer Differenz von 1.756 Euro bzw. +54 Prozent entspricht. Besonders drastisch wird die Ungleichheit durch fehlende Zusatzleistungen im *Mindestlohn-Tarifvertrag Weiterbildung*: Es gibt weder eine tariflich geleistete betriebliche Altersvorsorge (abgesehen von der erlaubten Entgeltumwandlung) noch eine Jahressonderzahlung. Betrachten wir allein die Monatslöhne: Die durchschnittliche prozentuale Differenz über alle Stufen beträgt 30,61 Prozent, während die durchschnittliche absolute Differenz bei –993,93 Euro pro Monat liegt. Berücksichtigt man die gewichtete Laufzeit der Stufen, erhöht sich die durchschnittliche prozentuale Differenz auf 38,05 Prozent, und die absolute Differenz steigt auf –1.235,70 Euro pro Monat.

»Der *Mindestlohn-Tarifvertrag Weiterbildung* markiert einen beachtlichen Fortschritt – doch müssen die absoluten Lohnhöhen im Fokus bleiben.«

Die schwierigen finanziellen Bedingungen belasten die Beschäftigten stark. »Es ist nicht okay, dass die von mir betreuten Kund*innen beim Berufseinstieg deutlich mehr verdienen als ich nach 10 Jahren«, bringt es eine Kollegin im Juli auf einer VER.DI-Protestpostkarte für ein Bundestariftreuegesetz auf den Punkt. Viele quittieren ihren Job und wechseln in besser bezahlte und abgesicherte Positionen im öffentlichen Dienst oder bei Wohlfahrtsverbänden. Der Verlust von Fachkräften ist unter diesen Umständen nicht zu kompensieren. Dadurch gerät die Transformation des Arbeitsmarktes – etwa durch Digitalisierung, Dekarbonisierung und den demografischen Wandel – ins Hintertreffen.

¹ Die GEW hat weitere eigene Tarifverträge oder befindet sich mit VER.DI in einer Verhandlungsgemeinschaft wie beim Tarifvertrag Mindestlohn Weiterbildung oder beauftragt VER.DI mit der Verhandlung und Unterzeichnung – so auch beim anvisierten Branchentarifvertrag Weiterbildung mit der Zweckgemeinschaft des Bildungsverbandes (BBB).

² Tarifvertrag Nr. 7 zur Regelung des Mindestlohns für pädagogisches Personal vom 27. Juli 2022, abgeschlossen zwischen der Zweckgemeinschaft des Bundesverbandes des Träger beruflicher Bildung einerseits, sowie VER.DI – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft und der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) andererseits.

³ Das administrative-technische sowie gewerbliche Personal wurde im ersten und vergleichbaren Anlauf der Antragsstellung im Rahmen des Entsendegesetzes 2011 herausgenommen und bislang nicht wieder aufgenommen.

Wie kann die Aufwertung der Branche gelingen?

Zwar hat der Mindestlohn-Tarifvertrag-Weiterbildung das Lohndumping gestoppt und den Lohnverfall aufgehalten, er kann jedoch aufgrund seiner rechtlichen Begrenzungen den Abstand zum TVöD-Niveau nicht ausgleichen und trägt daher nicht zur Aufwertung der Branche bei. Er basiert auf dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG). Dieses Gesetz sieht nur sehr wenige Tarifnormen vor, die für allgemeinverbindlich erklärt werden können. Da die Arbeitgeberseite bisher nicht bereit war, über diesen schmalen Katalog hinauszugehen, regelt der Tarifvertrag ausschließlich die Urlaubsdauer sowie Stundenmindestsätze für zwei unterschiedliche pädagogische Qualifikationsgruppen, die sich an den Stufen 5 und 6 des Deutschen Qualifizierungsrahmens (DQR) orientieren.³ Ein umfassendes Eingruppierungsschema aller Tätigkeiten mit Erfahrungsstufen zur Anerkennung einschlägiger Berufserfahrung ist im Entsendegesetz hingegen nicht vorgesehen.

Um gute Arbeitsbedingungen in der öffentlich geförderten beruflichen Weiterbildung zu erreichen, bedarf es deshalb eines umfassenden Branchentarifvertrags auf dem Niveau des öffentlichen Dienstes. Dazu gehört die Anerkennung von Berufserfahrung durch Erfahrungsstufen, die Bezahlung von Vor- und Nachbereitung, ein Recht auf bezahlte Fortbildungen sowie ein angemessener Personalschlüssel. Nicht zuletzt muss die Praxis erzwungener Teilzeit und Befristungen beendet werden. Dies kann nur mit einer stabilen Finanzierung der Weiterbildungsbranche erreicht werden, weshalb ein Bundestariftreuegesetz⁴ notwendig ist, das in der SGB-II/III-finanzierten Weiterbildungsbranche Anwendung findet.⁵

Ohne einen Branchentarifvertrag, der umfassende und verbindliche Standards setzt, wird die notwendige Aufwertung der Branche nicht gelingen. Insofern begrüßt VER.DI ausdrücklich, dass der Arbeitgeberverband der tariflichen Zweckgemeinschaft des Bildungsverbandes (BBB) grundsätzliches Interesse an einem Branchentarifvertrag zeigt.⁶ Gespräche laufen und Verhandlungstermine wurden ins Auge gefasst. Gerade angesichts des vorläufigen Scheiterns des Gesetzgebungsverfahrens zum Bundestariftreuegesetz ist dieser Schritt jetzt umso wichtiger.

Wie sich schon beim Mindestlohn-Tarifvertrag gezeigt hat, spielen die gesetzlichen Rahmenbedingungen eine wichtige Rolle, um die arbeitspolitischen Anliegen in der Branche nachhaltig zu verankern und die Wirksamkeit von Tarifverträgen zu erhöhen. Wichtige Maßnahmen dafür wären neben einer Tariftreueregelung auch eine Reform der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV), um gute Arbeitsbedingungen als Qualitätskriterium zu etablieren. Mindestens braucht es qualitätsorientierte Vergabeverfahren,⁷ die eine angemessene Refinanzierung tariflicher Entgelte garantieren. Idealerweise wird die wettbewerbsgetriebene Steuerung zurückgenommen, wie dies in anderen Bereichen der Sozialwirtschaft bereits erfolgt ist (Stichwort: sozialrechtliches Dreiecksverhältnis, s. BAGFW, 2024).

»Mindestens braucht es qualitätsorientierte Vergabeverfahren, die eine angemessene Refinanzierung tariflicher Entgelte garantieren.«

⁴ Perspektivisch auch weitreichendere Erstreckungsinstrumente zur Schaffung allgemeinverbindlicher Tarifnormen, weil auch das Tariftreuegesetz begrenzt auf der Vergabe aufsetzt und das Gutscheingeschäft nicht direkt erfasst, als auch Tarifregelungen wie die Altersvorsorge in der bislang bekannten Fassung sogar dezidiert ausschließt.

⁵ Diese Forderungen finden sich auch in der Resolution der VER.DI-Tarifbewegung »Nur mit TARIF geht Bildung weiter« (<https://branchentarifvertrag-weiterbildung.verdi.de>).

⁶ Das haben die Tarifparteien sogar im Mindestlohn-Tarifvertrag Weiterbildung deutlich gemacht. Zwar ist der Tarifvertrag bis Ende 2026 gültig, aber in Erwartung eines Tariftreuegesetzes haben die Tarifparteien ein Sonderkündigungsrecht vereinbart, um den Mindestlohn-Tarifvertrag durch einen Branchentarifvertrag abzulösen.

⁷ Trotz der Darstellungen in Präsentationen der Bundesagentur für Arbeit (z. B. REZ NRW im Juni 2023 im VER.DI-Betriebsräte-Arbeitskreis NRW) berichten Träger und Beschäftigte weiterhin von einem nach wie vor dominierenden Preiswettbewerb. Vordergründig erscheint es fraglich, ob sich Qualität vornehmlich durch die Prüfung von Konzeptpapieren fördern lässt; zumal das Risiko einer tatsächlichen Prüfung als gering eingeschätzt wird und mögliche Vertragsstrafen von den Anbietern schlicht einkalkuliert werden. Grundsätzlich: »Eine Qualitäts- oder gar Preiskorrektur im Vergabeverfahren zugunsten einer besseren Vergütung des Personals gibt es nicht. Denn die Vergütung, geschweige denn tarifliche Vergütung des Weiterbildungspersonals kommt als Qualitätsmerkmal weder in der Vergabe AMDL noch im Gutschein- system der AZAV vor« (Hofmann, 2020).

Aber nur die Tarifparteien können durch einen sachgerechten und guten Tarifvertrag den Weg dafür vorzeichnen, wie die Branche fit für kommende Aufgaben gemacht werden kann. Und mit diesem Plan gilt es dann, die Politik in die Pflicht zu nehmen, ihrerseits die Hindernisse für die Aufwertung aus dem Weg zu räumen.

Ausblick

Überall wird – gerade seitens der Politik – betont, wie wichtig die Weiterbildung für die oben genannten Transformationsprozesse ist. Es wird jedoch zu wenig dafür getan, Rahmenbedingungen zu schaffen, die es der Branche ermöglichen, dieser Aufgabe auch gut und mit fairen Arbeitsbedingungen gerecht zu werden.

Um der nötigen Aufwertung der Branche den nötigen Schub zu verleihen, ist die Beteiligung der Beschäftigten selbst ein wichtiges Element. Sie sind Akteur*innen und Botschafter*innen für die Transformation der Arbeitsgesellschaft und gleichzeitig auch ihrer Branche. Sie benötigen dafür angstfreie Arbeitsumgebungen.⁸

VER.DI wird als Organisation den Beschäftigten Raum und Ressourcen geben. Wichtig wird sein, dass die Arbeitgeberseite in der Zweckgemeinschaft des BBB an den vereinbarten Verhandlungsterminen bis in den Sommer 2025 hinein für einen Branchentarifvertrag festhält. Besonders jetzt, nachdem klar wurde, dass nur die nächste Bundesregierung ein Tariftreuegesetz schaffen können. Es kommt jetzt umso mehr darauf an, dass auch die organisierten Arbeitgeber in die Verantwortung gehen, mit VER.DI einen Branchentarifvertrag erarbeiten und ihn als Schrittmacher für die politische Gestaltung der Rahmenbedingungen begreifen. Eine echte Aufwertung der Branche verlangt, auch tarifpolitisch proaktiv voranzugehen, statt nur auf Signale der Bundesregierung zu warten.



BAGFW – Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege (2024). *Stellungnahme der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege (BAGFW) zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie durch die Sicherung von Tariftreue bei der Vergabe öffentlicher Aufträge des Bundes und weiterer Maßnahmen (Tariftreuegesetz)*, Berlin, 28.10.2024. www.bagfw.de/veroeffentlichungen/stellungnahmen/positionen/detail/stellungnahme-der-zum-referentenentwurfs-eines-gesetzes-zur-staerzung-der-tarifautonomie-durch-die-sicherung-von-tariftreue-bei-der-vergabe-oeffentlicher-auftraege-des-bundes-und-weiterer-massnahmen-tariftreuegesetz

Betzelt, S., Bode, I., Parschick, S. & Albert, A. (2023). *Organisierte Zerrissenheit. Emotionsregimes und Interaktionsarbeit in Pflege und Weiterbildung*. Bielefeld: transcript.

Hofmann, T. (2020). Zum Paradoxon qualitätsgerechter Arbeitsförderung in Vergabemaßnahmen. *info also* 38 (2), 51–55.

Jaich, R., Kohsieck, R. & Sattler, H.-J. (2019). *Branchenreport Weiterbildung. Abschlussbericht im Auftrag des ver.di-Fachbereichs Bildung, Wissenschaft und Forschung*. www.gew-hamburg.de/sites/default/files/download/ver.di_branchenreport_weiterbildung-2018.pdf

Knuth, M. (2014). Schneller, mehr, billiger? Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung (SGB III) bzw. Eingliederung (SGB II) als Dienstleistungsmarkt. *Sozialrecht aktuell* 18 (Sonderheft 2014), 52–57.

Würfel, W. (2018): Aktivitäten des Bildungsverbandes im Rahmen bestehender Weiterbildungsstrukturen hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf das beschäftigte Personal. In R. Dobischat, A. Rosendahl & A. Elias (Hrsg.), *Das Personal in der Weiterbildung. Im Spannungsfeld von Professionsanspruch und Beschäftigungsrealität* (S. 461–475). Wiesbaden: Springer vs.

⁸ Einen interessanten Weg geht VER.DI in Berlin, wo ein Sozialpakt mit dem Arbeitgeberverband AGV 4B geschlossen wurde, der klare Regelungen der fairen Zusammenarbeit vorsieht. Das Ziel in Berlin ist einen – alle Segmente der Bildung, Beratung und Beschäftigungsförderung – umfassenden regionalen, allgemeinverbindlichen Branchentarifvertrag zu vereinbaren. Mehr hierzu unter
→ <https://www.brancheninitiative4b.de/>

ANDRÉ POLLMANN

ist Branchenkoordinator Weiterbildung
bei der VER.DI-Bundesverwaltung.

andre.pollmann@verdi.de

Das Volkshochschulgefühl

Die Kampagne des HVV zur Gewinnung neuer Kursleitungen

CHRISTOPH KÖCK

In der Coronazeit haben in Hessen etwa ein Drittel der 12.000 Kursleiterinnen und Kursleiter ihren oft langjährigen Dienst an der Volkshochschule beendet. Mit einer breit angelegten gemeinsamen Werbeaktion wollen die 32 Volkshochschulen neue Köpfe und frische Impulse für die vhs-Community gewinnen. Die Marketingkonferenz der Hessischen Volkshochschulen identifizierte dazu im Jahr 2023 einen Bedarf an Expertinnen und Experten in fast allen vhs-Programmfeldern. Gleichzeitig fällt die Bedarfsanalyse in eine Phase des Generationenwechsels. So manche »altgediente« (und verdiente) Kursleitung sieht die Zeit des Abschieds gekommen: Neue Anforderungen in der Lehre – zum Beispiel im Feld des digital begleiteten Unterrichts – wollen nicht mehr alle Lehrkräfte mitmachen, was zweifelsfrei verständlich ist.

Doch welche Kompetenzen sollen in die Volkshochschule einfließen? Von zentraler Bedeutung ist die Ambition, das eigene Spezialwissen mit anderen Menschen teilen zu wollen und es gemeinsam weiterzuentwickeln. Beim Erwerb (weiterer) didaktischer Fähigkeiten unterstützen die Volkshochschulen und der Verband mit einschlägigen Fortbildungen.

Auf dieser Grundlage hatte eine Arbeitsgruppe – bestehend aus Vertretungen des Verbands und der Volkshochschulen – gemeinsam mit der Agenturen Erdmann & Erdmann und Freddie Agency aus Hanau vier Prototypen neuer Kursleitungen auf der Basis von Milieuanalysen und der Persona-Methode ausfindig gemacht. Im Fokus stehen vier Lehrkräfte, die als »Identifikatoren« in Videos und auf Printprodukten davon erzählen, was sie an ihrer Tätigkeit an der vhs begeistert und wie sie ihr ganz eigenes »Volkshochschulgefühl« beschrieben.

Als erste Persona wurde ein 24-jähriger experimentierfreudiger Student der Biologie und der Kulturwissenschaften identifiziert, der nach einer Möglichkeit sucht, sich mit seinem erworbenen Wissen als Lehrkraft auszuprobieren. Die vhs ist für ihn eine attraktive Durchgangsstation, um sich beruflich fortzuentwickeln. Zudem kann er die Nebeneinkünfte gut gebrauchen.

Der zweite männliche Prototyp ist ein Vorruheständler, der als KFZ-Meister mit einer eigenen Werkstatt tätig war

und der seine Kompetenzen nun »nebenher« einbringen möchte. Er restauriert Oldtimer und möchte sein Autowissen an der vhs weitergeben. Finanziell ist er abgesichert.

Die Dritte im Bunde ist eine in ihrer ländlichen Region gut vernetzte Fitness- und Personal-Trainerin, die vor einigen Jahren aus Georgien zugewandert ist. Sie sieht die Volkshochschule als Institution, in der sie ihr Wissen verbreiten und sichtbare Zeichen für den Aufbau und die Erweiterung ihrer unternehmerischen Existenz setzen kann.

Die vierte Persona ist eine junge Erzieherin, Anfang 30, mit Familie, aus städtischem Umfeld, deren Leidenschaft Kreativarbeit und Do-It-Yourself ist. Sie möchte dazu in ihrem Umfeld Lern-Communities aufbauen. Die vhs ist dafür die ideale Partnerinstitution. Dass sie mit ihrer Aufgabe ein Honorar erwirtschaftet, kommt ihr entgegen.

In einem nächsten Schritt wurden zu diesen fiktiven Personas in den Volkshochschulen reale Role Models gesucht, was erstaunlich leicht funktionierte: Gefunden wurden ein Student, angehender Lehrer, als Dozent für Digitales und Deutsch; ein versierter Ruheständler und ehemaliger selbstständiger Fotograf; eine Coachin als Personal-Trainerin im Kontext von Bildungsurlauben; sowie eine Medienfachfrau, die »nebenher« als junge, kreative Yogalehrerin tätig ist. Diese vier Personen wurden zu den Gesichtern einer breit angelegten Video- und Printkampagne, die Anfang 2024 gestartet wurde.

Das hessenweite Medienecho in regionalen und überregionalen Medien war außergewöhnlich groß, auch die großen Fernsehanstalten (HR, ZDF, DLF) berichteten von der Kampagne. Erfreulich positive Resonanz gab es auch in den Volkshochschulen. Die Kolleginnen und Kollegen vor Ort wurden auf die Kampagne durch ein ausführliches Briefing durch den hvv und eine Social-Media-Schulung vorbereitet, zudem hat der Verband für interessierte angehende Kursleitungen eine Landingpage eingerichtet.

Ein zweiter Aufschlag der Kampagne ist für Mitte Januar 2025 vorgesehen. Dann werden Advertorials mit begleitender Social-Media-Werbung im Zentrum stehen. Das Material zur Kampagne wurde allen Volkshochschulen in Deutschland zur Verfügung gestellt.

Weiterführende Informationen:

Youtube-Kanal: → [HTTPS://T1P.DE/FSXWZ](https://t1p.de/fsxwz)

Landingpage für Kursleitungen: → [HTTPS://T1P.DE/XFVPO](https://t1p.de/xfvpo)

Medienecho zur Kampagne: → [HTTPS://T1P.DE/1MXC2](https://t1p.de/1mxc2)

DR. CHRISTOPH KÖCK
ist Direktor des Hessischen Volkshochschulverbands.

koeck@vhs-in-hessen.de

»Man muss sich diesen Job schon leisten können.«

4 Fragen an Dagmar Helmig

Nehmen Sie zurzeit einen Lehrkräftemangel wahr?

In meiner WhatsApp-Gruppe suchen Träger ständig Dozentinnen und Dozenten, teilweise kommen täglich mehrere Anfragen rein. Besonders für Berufssprachkurse ist der Bedarf groß, da hierfür eine spezielle Zusatzqualifizierung nötig ist. Diese Qualifikation haben viele Lehrkräfte nicht gemacht, weil sie zeitaufwendig ist, was den Engpass verschärft.

Stehen Sie im Austausch mit anderen Lehrenden in Ihrem Bereich?

Ja, vor allem über informelle Netzwerke wie WhatsApp- oder Signal-Gruppen. Dort tauschen wir uns über Vertretungen, aktuelle politische Entwicklungen oder andere relevante Themen aus. Ich selbst bin Mitglied im Bundesverband für Integrations- und Berufssprachkurse (BViB), der gut informiert und politisch vernetzt ist. Vieles basiert auf freiwilligem Engagement von Kollegen, das jedoch zeitintensiv und unbezahlt ist. Zudem organisieren manche Träger regelmäßige Online-Treffen, und bei einem anderen Träger gibt es einen ehrenamtlichen Dozierendenrat, der sich mit der Leitung austauscht und versucht, sich für unsere Belange einzusetzen.

Wie schätzen Sie die Situation der freiberuflich Lehrenden aktuell ein?

Als die Nachricht über die geplanten Kürzungen bei den Integrationskursen bekannt wurde, waren viele Kolleginnen und Kollegen frustriert. Zwar wurden die Kürzungen fast gänzlich zurückgenommen, aber die Unsicherheit bleibt groß. Viele fragen sich, wie sich die Förderung unter einer neuen Regierung entwickeln wird und welche Priorität Integration über Sprache haben wird. Diese Unsicherheiten belasten die Stimmung nachhaltig. Hinzu kommt die ohnehin schon lange angespannte Situation: geringe finanzielle und berufliche Sicherheit für DAZ-Lehrkräfte und die fehlende Wertschätzung für die wichtige Rolle, die diese Kurse für die Integration in die Gesellschaft und in den Arbeitsmarkt spielen.

Haben Sie die Debatte um das sog. Herrenberg-Urteil zur Scheinselbständigkeit verfolgt?

Ja. Eine Festanstellung würde natürlich mehr Sicherheit bieten, aber das können und wollen sich nicht alle Träger leisten. Zudem bietet die Selbstständigkeit durchaus Vorteile, zum Beispiel in der Flexibilität: Ich habe mehrere Auftraggeber und unterrichte unterschiedliche Kurse. Nachteile sind jedoch die niedrigen

Honorare, die Planungsunsicherheit und die fehlende soziale Absicherung. Bei einem ausgefallenen Kurs, im Urlaub oder im Krankheitsfall verdiene ich nichts. Man muss sich diesen Job schon leisten können. Wenn der Honorarsatz in Anlehnung an den TVÖD auf 70–80 Euro pro Unterrichtsstunde steigen würde oder es für die Sozialabgaben eine Lösung wie die Künstlersozialkasse gäbe, würde die Selbstständigkeit eine viel stabilere Grundlage erhalten.

So oder so: ich bin sehr gerne Lehrkraft, die Arbeit macht unheimlich viel Spaß, und der Austausch mit erwachsenen Menschen aus verschiedenen Ländern ist bereichernd und sinnstiftend. Es wäre wünschenswert, wenn mehr Menschen erkennen würden, wie wichtig Sprache für die Integration ist. Ich würde Politikerinnen und Kritiker gerne einladen, eine Woche in meinen Kurs zu kommen, um zu erleben, wie wertvoll diese Arbeit ist.



DAGMAR HELMIG

ist DAZ-Dozentin in der Erwachsenenbildung.



Foto: Raimond Spekking/CC BY-SA 4.0 (Wikimedia Commons)

Bundeskunsthalle

Kunst- und Ausstellungshalle der Bundesrepublik Deutschland,
Museumsmeile Bonn, Helmut-Kohl-Allee 4, 53113 Bonn

→ WWW.BUNDESKUNSTHALLE.DE

Die Kunst- und Ausstellungshalle der Bundesrepublik Deutschland – kurz: Bundeskunsthalle – versteht sich als Begegnungsort und barrierearme Bildungseinrichtung mit Gestaltungsräumen für alle Menschen, international und weltoffen. Entworfen von Gustav Peichl, legt das Haus an der Museumsmeile in Bonn bereits seit der Eröffnung 1992 einen Fokus auf ökologische und soziale Nachhaltigkeit. In Bewirtschaftung und Programmatik verfolgt es die Agenda 2030 der Vereinten Nationen mit den 17 Nachhaltigkeitszielen. Auf einer Gesamtfläche von 5.600 m² mit u.a. den Ausstellungshallen, dem Foyer, einem Forum, Vortragssaal sowie Büros, Kabinetten, Werkstätten und einer frei zugänglichen Präsenzbibliothek finden Ausstellungen, Bühnen-Veranstaltungen, Konzerte, Konferenzen, Lesungen, Filmvorführungen und Workshops statt. Eine bepflanzte Dachlandschaft dient zusätzlich als öffentlicher Raum für Skulpturen- und Gartenausstellungen. Architekturkritiker Dieter Bartetzko bezeichnete den zwölf Meter

hohen monumentalen, streng geometrischen Bau über einem quadratischen Grundriss als »gefährliche und unumgängliche Gratwanderung des Museums zwischen Lernort und Musentempel.«

Für alternative Mittagspausen mit kultureller Weiterbildung statt Kantinenessen bietet die Bundeskunsthalle die »Kunstpause« an. Einmal im Monat bekommt die arbeitende Bevölkerung die Gelegenheit, innerhalb von 30 Minuten bei kompakter kunsthistorischer Vermittlung in die Kunswelt einer der laufenden Ausstellungen abzutauchen – die sog. Speedführung. Und nicht nur August Macke, Marina Abramović oder Magischer Realismus – auch die Rundgänge durch Ausstellungen zu kulturhistorischen Themen sowie Präsentationen zu anderen Wissensgebieten wie Technik und Ökologie sind sehr populär. Die ein oder andere spannende Anekdote zu Exponaten und Persönlichkeiten verleiht zu längerem Verweilen. (MT)

Bedingungen für gelungenen Transfer

Abschlussstagung der BMBF-Förderrichtlinie »Förderbezogene Diagnostik in der inklusiven Bildung«, 11.–12. September, Frankfurt/Main

STEFAN KATZENBACH

Die vom Metavorhaben »Inklusive Bildung« ausgerichtete Abschlussstagung der BMBF-Förderrichtlinie »Förderbezogene Diagnostik in der inklusiven Bildung« brachte neben den Vertreter*innen des BMBF und des DLR die Projektbeteiligten und Akteur*innen aus der Bildungspraxis zusammen – insgesamt 150 Personen. Gezeigt wurde, welche Instrumente zur förderbezogenen Diagnostik in den Forschungsprojekten entwickelt wurden, und es wurde darüber diskutiert, was es für einen gelungenen Wissenschafts-Praxis-Transfer zur Verbesserung der Inklusion in deutschen Schulen und weiterführenden Bildungseinrichtungen braucht. Eine zentrale Frage war, welche Rolle förderbezogene Diagnostik dabei spielen kann.

Am ersten Tagungstag stand der wissenschaftsinterne Austausch im Vordergrund. Als Keynote-Speaker konnte Professor Alfredo Artiles von der Stanford University, Kalifornien, gewonnen werden. In seinem Vortrag über »Choreographies of inclusive education – The uses and futures of a venerable idea« beleuchtete er den kulturhistorischen Zusammenhang von Race, Behinderung und Diskriminierung, und wie sich die erziehungswissenschaftliche Forschung in den USA damit auseinandersetzt. Diese Forschung müsse sich mehr zu intersektionalen



Vertreter*innen aus Wissenschaft und Praxis tauschten sich in einer Diskussionsrunde am Donnerstag über Bedingungen zur Verbesserung der Inklusion im Bildungssystem aus. © Metavorhaben Inklusive Bildung

Zusammenhängen wie der schulischen Benachteiligung von Children of Color mit Beeinträchtigungen engagieren, so seine Forderung.

Um verschiedene Formen der Diagnostik und ihre Auswirkungen im Bildungsaltag ging es auch in den anschließenden wissenschaftlichen Diskussionsforen. In einem Forum zu De-/Re-/Kategorisierung mit und durch Diagnostik wurde vom Forschungsprojekt »InDiVers« beispielsweise das Feststellungsverfahren des sonderpädagogischen Förderbedarfs analysiert und gezeigt, wie dies oftmals Stigmatisierung statt individuelle Förderung begünstigt.

Auf individueller Förderung lag der Fokus im Forum »Schule und Beruf«. Dort wurde diskutiert, wie ausbildungsberechtigten jungen Erwachsenen ein erfolgreicher Übergang von Schulen ins Berufsleben ermöglicht werden kann. Dafür stellten die Projekte »SeiP« und »MEIN.Profil« wissenschaftliche Erkenntnisse und praktische Methoden zur Erkennung und (Weiter-)Entwicklung der Fähigkeiten junger Erwachsener vor.

Der zweite Tagungstag stand im Zeichen des Austausches zwischen Wissenschaft und Praxis und begann unter anderem mit einem Resümee von MInkbi-Projektleiter Prof. Dr. Dieter Katzenbach zur Lage der Inklusion und der mangelnden Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention

in Deutschland: »Der Verweis auf die Umsetzung der UN BRK erzeugt mittlerweile oftmals nur noch Schülertzucken, das ist beunruhigend.« Wie sich die inklusive Bildung weiterentwickeln, sei »schwer zu prognostizieren«, so Katzenbach. Mittlerweile sei der Tenor: »Wir kümmern uns darum, wenn Zeit und Geld da ist.« Die anschließende Diskussionsrunde konzentrierte sich auf den schulischen Bereich. Hier wurde vor allem die starke Selektivität des deutschen Schulsystems beklagt, die einer gelingenden Inklusion entgegenstehe.

Der intensive und konstruktive Austausch wurde anschließend in mehreren Transferformaten vertieft. So hatten Teilnehmer*innen aus Bildungspraxis, Bildungsadministration und Bildungspolitik in einem GalleryWalk die Möglichkeit, mit den Projekten in den Austausch zu gehen und sich an Informationsständen über wissenschaftliche Ergebnisse und Transferprodukte zu informieren. Vertieft wurden diese Diskussionen über Wissenschaft-Praxis-Kooperationen und den Praxiseinsatz wissenschaftlicher Tools zu förderbezogener Diagnostik anschließend in parallel stattfindenden und thematisch gebündelten Transferwerkstätten. Beschllossen wurde die Tagung mit einem abschließenden Plenum, in dem nochmals die Bedeutung der Etablierung funktionierender Wissenschaft-Praxis-Vernetzung durch die Einbindung aller Partner betont wurde sowie die Relevanz des Transfers der Projektergebnisse in vielfältige Bildungslandschaften wie Schulen, Universitäten und Bereichen der Erwachsenenbildung.

Die Welt wird komplexer – der Survey of Adult Skills 2023

SUSANNE WITT



Die Herausforderungen der sich verändernden Lebenswelt offenbaren sich im Umgang mit Informationen aus der digitalen Welt. Lese-, Schreib- und Rechenkenntnisse gewinnen an Bedeutung, nehmen aber – bei Männern mehr als bei Frauen – ab. Zu diesem Ergebnis kommt der *Survey of Adult Skills 2023*. Die von der OECD veröffentlichte Erhebung erfasst und bewertet die Lese-, Schreib-, Rechen- und Problemlösungskompetenzen von etwa 160.000 Erwachsenen im Alter von 16 bis 65 Jahren aus 31 Ländern.

Die Erhebung verdeutlicht, dass sich die Investitionen zur Förderung der allgemeinen und beruflichen Bildung in den – sehr heterogenen – Ergebnissen nicht widerspiegeln. Im Gegenteil, mehr Menschen sind schlecht auf die Zukunft vorbereitet. Zwanzig Prozent der Erwachsenen in allen teilnehmenden Ländern verstehen nur einfache Texte oder lösen nur Grundrechenaufgaben. Gering Literalisierte werden bei dem schnell fortschreitenden technischen Wandel abgehängt. Der Rückgang des durchschnittlichen Kompetenzniveaus basiert auf einer wachsenden Ungleichheit innerhalb der Länder. Auch die Migrationsbewegungen der

vergangenen Jahre spielen dabei eine Rolle: In der Lese- und Schreibkompetenz liegen die im Ausland geborenen Erwachsenen durchschnittlich 44 Punkte unter den im Inland geborenen. Als Gründe werden ein niedrigeres Bildungsniveau der Zuwanderer sowie die mangelnde Beherrschung der Prüfungssprache angeführt. In Finnland wurde mit 105 Punkten der größte Unterschied festgestellt, in Deutschland als einem Land mit großer Zuwanderung 70 Punkte.

Eine ohnehin große Rolle für das Kompetenzniveau spielt der familiäre und sozioökonomische Hintergrund. Der diesbezügliche durchschnittliche Unterschied zwischen Erwachsenen mit Eltern mit niedrigem und Eltern mit hohem Bildungsniveau betrug 50 Punkte im Lesen und Schreiben, 49 Punkte im Rechnen und 42 Punkte im adaptivem Problemlösen. In Deutschland sind diese Differenzen besonders ausgeprägt und haben sich seit der letzten Erhebung im Jahr 2012 sogar vergrößert (Literalität und Rechnen je über 70 Punkte). Dies behindert die wirtschaftliche und soziale Mobilität.

Eine Schlussfolgerung der Autorinnen und Autoren ist, dass der Ansatz für lebenslanges Lernen und

Beschäftigungsfähigkeit überdacht und neu konzipiert werden muss. Neben der Finanzierung steht die Förderung von Weiterbildungs- und Umschulungsmöglichkeiten insbesondere für gering qualifizierte Arbeitnehmer im Fokus. Hierzu sind Maßnahmen wie ein einfacher Zugang zu allgemeiner und beruflicher Bildung, stärkere Systeme der Erwachsenenbildung und Bemühungen, alle Menschen mit den geforderten Kompetenzen auszustatten, notwendig. Hindernisse für lebenslanges Lernen müssen abgebaut werden, z.B. durch mehr modulare, zielgerichtete Kurse und Online-Optionen. Dabei soll ein Wandel stattfinden »weg vom Erwerb eines Abschlusses hin zur Übernahme der Verantwortung für das, was wir lernen, wie wir lernen, wo wir lernen und wann wir in unserem Leben lernen« (S. 5). Nur so lassen sich die Voraussetzungen für die wirtschaftliche Widerstandsfähigkeit und der soziale Zusammenhalt herstellen und bewahren – nicht zuletzt als Grundlage für die Demokratie.

OECD (2024). *Do Adults Have the Skills They Need to Thrive in a Changing World?: Survey of Adult Skills 2023*, OECD Skills Studies, OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/b263dc5d-en>



Handlungskoordination in Organisationen der Erwachsenenbildung

Band 47 des Internationalen Jahrbuchs für Erwachsenenbildung möchte einen Beitrag zur Debatte um bisher vernachlässigte Fragen einer nachhaltigen Koordination und Steuerung in der organisierten Erwachsenenbildung leisten. Es widmet sich daher der Erforschung der Handlungskoordination in Organisationen der Erwachsenenbildung. Wie kein anderer Bereich des Bildungssystems ist die Erwachsenenbildung durch ihre institutionelle Heterogenität gekennzeichnet. Diese eröffnet einerseits auf den verschiedenen Ebenen in unterschiedlicher Form Spielräume für Flexibilität und Innovation, bringt aber andererseits auch spezifische Anforderungen mit sich. Das zeigt sich auf der Ebene der bildungspolitischen Steuerung und der institutionellen Rahmenbedingungen mit ihren verteilten rechtlichen Zuständigkeiten, vielfältigen Steuerungsimpulsen sowie einer Vielzahl von nationalen, supra- oder internationalen und zivilgesellschaftlichen Akteuren. Dazu haben sich auf der Organisationsebene selbst vielfältige Regulierungsformen in unterschiedlichen Förderstrukturen, Finanzierungsformen, internen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen oder Strategien der Personalrekrutierung und -entwicklung ausgebildet. Um Erwachsenenlernen sowohl intern als auch in der Interaktion mit ihrer Umwelt nachhaltig zu ermöglichen, ist auf Organisationsebene eine erfolgreiche Handlungskoordination mit einer Vielzahl von individuellen und organisierten Akteuren notwendig. Zusätzliche

Herausforderungen für die Koordination des Handelns stellen diese Arbeitsteilung innerhalb der Organisation sowie die geringe Regulierung beruflicher Qualifikationsprofile dar.

Schemmann, M. (Hrsg.) (2024). *Coordination of action in adult education organizations* (Internationales Jahrbuch der Erwachsenenbildung Nr. 47). Bielefeld: wbv Publikation.

→ [HTTPS://T1P.DE/S27TO](https://t1p.de/s27to)

Bildungsmedien für Erwachsene

Die Beiträge dieses Werkes möchten in Vielzahl und Vielfalt thematischer sowie medienspezifischer Aspekte auf dem Gebiet der Erforschung von Bildungsmedien für Erwachsene Anstöße zu weiteren Untersuchungen und Entwicklungen geben. Die Themenblöcke erörtern dabei aus unterschiedlichen fachlichen und didaktisch-methodischen Richtungen die Bedarfe bei der Entwicklung von Bildungsmedien für Erwachsene unter Berücksichtigung der Motivlagen von Lehrenden und Entwickler*innen von Bildungsmedien sowie mögliche Formate für die Bildungsbedürfnisse Erwachsener: historische und aktuelle Bildungsmedien für informelles Lernen (Flugblätter, Briefe, ein Katechismus, Ratgeberliteratur, Computerspiele) – Bildungsmedien der Hochschullehre (klassische Lehrbücher, materielle Lehrgegenstände, digitale Angebote) – Bildungsmedien für Lehrkräfte (Unterrichtsvorbereitung, Förderung der eigenen Weiterbildung) – Sprachlehrmittel für Erwachsene. Ein Werkstattbericht einer Kooperation zur Einführung nachhaltiger Energieversorgungsstrukturen zwischen Forschenden der Universität Paderborn und Kolleg*innen aus Ostafrika schließt den Band ab.

Andrzejewska, E., Matthes, E., Schütze, S. & Van Wiele, J. (Hrsg.) (2024). *Bildungsmedien für Erwachsene/Educational Media for Adults*. Bad Heilbrunn: Klinkhardt.

→ [HTTPS://T1P.DE/MTR85](https://t1p.de/mtr85)

Organisationales Schrumpfen in der evangelischen Erwachsenenbildung

Vor dem Hintergrund eines Jahrzehntelangen Wachstumsparadigmas als mentales Modell und Leitmotiv der Gesellschaft weit über die Wirtschaft hinaus ist das organisationale Schrumpfen im Bildungsbereich inzwischen auch in der Erwachsenenbildungspraxis in der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) angekommen: Die finanzielle Unterstützung geht zurück, Personalstellen werden abgebaut, Bildungsangebote und Teilnehmendenzahlen verringern sich deutlich. Wie eine organisationale Schrumpfung unter bestimmten Bedingungen jedoch auch positive Aspekte haben und Chancen in pädagogischen Nonprofit-Organisationen mit sich bringen kann, zeigt die vorliegende Abschlussarbeit. Das interdisziplinäre Forschungsvorhaben berücksichtigt dabei insbesondere die Organisationspädagogik sowie die Erwachsenen-/Weiterbildungsforschung und praktische Theologie. So identifizieren die empirischen Daten die organisationale Schrumpfung als möglichen »Normalfall« für eine Konzeption resilienter Organisationen. Wie die Einzelinterviews der Studie belegen, kann bei kirchlichen Organisationen die Spiritualität von betroffenen Mitarbeitenden als ein wesentlicher Resilienzfaktor eingestuft werden. Die vorgelegten Forschungsergebnisse, Hypothesen, Diskussionsbeiträge und theoretischen Anregungen bieten darüber hinaus Anschlussmöglichkeiten für weitere Forschung sowie für die Praxis der Organisationsberatung und -entwicklung.

Fried, H. (2024). *Schrumpfende Organisation. Eine qualitative Studie zu Schrumpfungsprozessen und deren Deutungen in Einrichtungen der evangelischen Erwachsenenbildung* (Dissertation). Universität Bamberg.

→ [HTTPS://T1P.DE/6OZGD](https://t1p.de/6ozgd)

Erwachsenenbildung und Nachhaltigkeit

Spätestens seit den 1970er Jahren ist Nachhaltigkeit ein Dauerthema der Erwachsenenbildung. Außerdem hat das Thema Nachhaltigkeit eine hohe Anschlussfähigkeit an weitere, nicht primär ökologische Leitziele der Erwachsenenbildung, z.B. Bildung als Grundrecht, eine hohe Qualität von Bildungsangeboten oder Professionalisierung. Der neue Tagungsband zur Jahrestagung der Sektion Erwachsenenbildung der DgfE 2023 zum Thema »Erwachsenenbildung und Nachhaltigkeit« macht aktuelle Forschung, theoretische Auseinandersetzungen und grundsätzliche Debatten zu Erwachsenenbildung und Nachhaltigkeit einer breiten Öffentlichkeit zugänglich. Die Beiträge bieten dabei Einblicke in die Themenkreise (1) Nachhaltigkeit im Feld der Erwachsenenbildung, (2) Nachhaltigkeit in Lernkontexten Erwachsener, (3) Nachhaltigkeit in beruflich-betrieblichen Kontexten und (4) Nachhaltigkeit und Weiterbildungsteilnahme. Die Beiträge geben Antworten auf aktuelle Fragestellungen, eröffnen aber auch eine Diskussion um die Rolle und Aufgabe von Erwachsenenbildung in Bezug auf Nachhaltigkeit und Nachhaltigkeitsziele, lassen viele Fragen offen, weisen auf bisher unbeantwortete Fragen hin und zeigen künftige Entwicklungsbereiche, Untersuchungsgegenstände und Diskussionsstränge auf.

Ebner von Eschenbach, M., Käplinger, B., Kondratjuk, M., Kraus, K., Rohs, M., Schmidt-Hertha, B., Rott, K.J. & Thalhammer, V. (Hrsg.) (2024). *Erwachsenenbildung und Nachhaltigkeit. Sondierungen und Forschung zwischen Anspruch und Wirklichkeit*. Opladen/Berlin/Toronto: Budrich.

→ [HTTPS://T1P.DE/1IYXK](https://t1p.de/1iyxk)

Handbuch Betriebliche Weiterbildung

Das Handbuch bietet einen umfassenden Überblick zu den Themen der Betrieblichen Weiterbildung. Es hilft, die theoretischen Grundlagen zu verstehen und praktische Handlungsempfehlungen umzusetzen. Es deckt die Perspektiven auf Bildung und Kompetenzentwicklung und differenzierte Ansätze der Weiterbildungsforschung grundlegend ab. Dazu ordnen theoretische Grundlagen einer emanzipatorischen Weiterbildungspraxis und die Bedeutung von Mitbestimmung und resonanten Arbeitsbeziehungen in Zeiten der Transformation in das Konzept industrieller Beziehungen ein. Das Werk erörtert die Digitalisierung, Stärkung durch digitale Lernorte und Lernarchitekturen, die Bedeutung von erfahrungsbasiertem Kontextwissen und diversitätsorientierter Personalentwicklung und geht auf rechtliche Grundlagen und tarifliche Aspekte ein. Es stellt verschiedene didaktische Ansätze beruflichen Lernens wie themenzentrierte Interaktion und kollegiale Beratung vor. Fundierte Analysen, aktuelle Erkenntnisse und praxisnahe Perspektiven tragen zum Verständnis der Komplexität der Betrieblichen Weiterbildung und der Entwicklung erfolgreicher Strategien bei.

Allespach, M., Käplinger, B., Wienberg, J. (Hrsg.) (2024). *Handbuch Betriebliche Weiterbildung – Kritisch-emanzipatorische Ansätze in Theorie und Praxis*. Frankfurt a.M.: Bund-Verlag.

Prioritäten der beruflichen Aus- und Weiterbildung in Europa

Aufbauend auf jahrelanger gemeinsamer Arbeit im Rahmen des Kopenhagen-Prozesses haben sich die europäischen Länder nun zu gemeinsamen Prioritäten verpflichtet, die

2020 in der Empfehlung des Rates zur beruflichen Bildung für nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit, soziale Gerechtigkeit und Resilienz sowie in der Osnabrücker Erklärung festgelegt wurden. Das Cedefop hat nun zusammen mit seinem europäischen Netz für Fachwissen in der Berufsbildung (ReferNet) und der Europäischen Stiftung für Berufsbildung (ETF) die Arbeit der Länder auf dem Weg zu diesen Prioritäten dargelegt. Auf dem Weg zu gemeinsamen politischen Zielen und einer abgestimmten Berichterstattung über die Fortschritte. Verfügbar unter

→ [HTTPS://WWW.CEDEFOP.EUROPA.EU/FILES/9198_DE_O.PDF](https://www.cedefop.europa.eu/files/9198_de_o.pdf)

Planung kompetenzorientierter Lernprozesse

Dieses Tool unterstützt Bildner*innen bei der Planung von Lernprozessen mit einem Schwerpunkt auf die transversalen Kompetenzen, die in vielen Bereichen des Lebens und in vielen sozialen Rollen relevant sind. Ausgangspunkt des Wegweisers ist hierbei die Definition mit anschließender Reformulierung von Zielen aus der Lernendenperspektive. Vor Erstellung eines Lernzeitplans hilft der LICEAL Competence Explorer (→ https://competendo.net/en/Competence_Explorer), individuelle Expertisen und Kompetenzrahmen zu erfassen. Der Findungsprozess passender Lernmethoden soll schließlich die Dynamik von Lernprozessen sowie allgemeine respektive Kriterien der politischen Bildung berücksichtigen.

Zimmermann, N.-E. (2024). *Training Design – Schritt für Schritt. Ein praxisorientierter Leitfaden für Bildner*innen*. Berlin: AdB.

→ [HTTPS://POLITISCHBILDEN.DE/TRAINING-DESIGN/](https://politischbilden.de/training-design/)

Lernkarten-Set zu Judentum und Islam

Zur Förderung des interreligiösen Dialogs und des Abbaus von Vorurteilen sollen die Lernkarten »Jüdische Tradition & Islamische Tradition – eine Gegenüberstellung mit 90 Bildimpulsen« Jugendliche und Erwachsene anschaulich die Welten des Judentums und Islams näherbringen und spielerisch mehr Gemeinsamkeiten als Unterschiede entdecken lassen. Gemeinsam mit jüdischen und muslimischen Expertinnen und Experten entwickelt, stellen die paarweise konzipierten Lernkarten die Inhalte aus der Binennperspektive dar und vermeiden Fremdzuschreibungen. Sie beinhalten methodische Hinweise und sind als Einstieg in ein neues Thema, zur Vertiefung vorhandener Kenntnisse oder für Projekte einsetzbar.

Maimonides Bildungswerk (Hrsg.) (2024). *Jüdische Tradition & Islamische Tradition – eine Gegenüberstellung mit 90 Bildimpulsen*. Ingelheim a.R.: Maimonides.

→ [HTTPS://MAIMONIDES.EU/BILDIMPULSE-JUDENTUM-ISLAM/](https://maimonides.eu/bildimpulse-judentum-islam/)

Wissenstransfer im Bildungsbereich

Der Wissenstransfer von Forschungswissen in die Bildungspraxis und Bildungspolitik ist ein komplexer Prozess und gestaltet sich sehr unterschiedlich. Dieser Band versucht, unter Berücksichtigung aktueller Studien die Konzepte, Erfahrungen und Perspektiven zum Wissenstransfer im Bildungsbereich zu systematisieren. Auf dem neuesten Stand der Forschung bietet er zudem detaillierte Blicke auf die verschiedenen Akteure des Wissenstransfers und diskutiert, welche Strategien genutzt wer-

den können, um einen erfolgreichen Wissenstransfer zu leisten.

Ghadiri-Mohajerzad, H., Schrader, J. (2024). *Wissenstransfer im Bildungsbereich – Konzepte, Erfahrungen und Perspektiven*. Wiesbaden: Springer vs.

→ [HTTPS://LINK.SPRINGER.COM/BOOK/10.1007/978-3-658-45460-9](https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-658-45460-9)

DIE-Veröffentlichungen

International and Comparative Perspectives

In diesem englischsprachigen Lehrbuch analysieren und vergleichen die Bildungsexperten John Field und Ellen Boeren umfassend und detailliert verschiedene Systeme und Praktiken der internationalen Erwachsenenbildung und Erwachsenenbildungs-forschung weltweit. Die politischen, sozialen und kulturellen Kontexte der Akteure stehen dabei im Fokus. Als unverzichtbare Einführung erläutert das Werk dazu Fachbegriffe, beleuchtet historische Entwicklungslinien und diskutiert Theorien, Methoden und Organisationen.

Field, J., Boeren, E. (2024). *International and Comparative Perspectives on Adult Education*. Bielefeld: wbv Publikation.

Lerntheorien in der EB/WB

Der Lehrbuch-Band stellt die Vielfalt der Lerntheorien von klassischen Konzepten der Lernforschung über aktuelle Modelle bis hin zu Theorien des Lernens in bestimmten Kontexten vor. Die Neuauflage dieses Bestsellers wurde um ein Kapitel zum Thema »Machine Learning« erweitert. Beispiele, Übungsaufgaben und kommentierte Literaturhinweise komplettieren ihn.

Grotlüschken, A., Pätzold, H. (2024). *Lerntheorien in der Erwachsenen- und Weiterbildung* (2., erweiterte u. aktualisierte Aufl.). Bielefeld: wbv Publikation.

Neue Ausgabe der ZfW

Grundbildung und Sprachunterricht für Erwachsene mit geringen Lese- und Schreibkenntnissen ist das Thema von Ausgabe 47–2 der Zeitschrift für Weiterbildungsfor-schung (ZfW). Die Artikel mit interna-tionalen Studien unterschiedlicher For-schungsmethoden und Daten spiegeln dabei einen umfassenden Multiliteracy-Ansatz wider, der die Entwick-lung von Lesen, Schreiben, mündlicher Sprache (im Kontext des Zweitspracherwerbs), Rechnen und digitalen Fähigkeiten untersucht.

→ [HTTPS://LINK.SPRINGER.COM/JOURNAL/40955/VOLUMES-AND-ISSUES/47-2](https://link.springer.com/journal/40955/volumes-and-issues/47-2)

Zwei neue DIE RESULTATE

Die Studie von Anastasia Papadopou-lou erkundet die Rolle interdisziplinärer Zusammenarbeit bei der Konzeption von Weiterbildungsangeboten für die KI-basierte Arbeitswelt. Die Ge-lingensbedingungen interdisziplinärer Zusammenarbeit werden anhand dyadischer Interviews untersucht.

Papadopoulou, A. (2024). *Die Rolle interdisziplinärer Zusammenarbeit bei der Konzeption von Qualifizierungsan-geboten für eine KI-basierte Arbeitswelt*. Bonn: DIE.

→ [HTTP://WWW.DIE-BONN.DE/ID/42092](http://www.die-bonn.de/id/42092)

Die folgende Ausgabe kontextuali-siert die Begriffe »Microcredential« und »Badge« in bildungspolitischen Kontexten national und internatio-nal, beschreibt die technischen Anforderungen zur Generierung solcher digitalen Zertifikate und entwickelt ein Anwendungsszenario im Rahmen des Projekts TrainSpot, wo Nachweise für Lehrkräfte der Erwachsenenbildung erstellt werden.

Christian, M., Hillerich, S., Strauch, A. & Brandt, P. (2024). *Microcredentials und Badges – Herausforderun-gen und Lösungsansätze für digitale Lernnachweise in der Erwachsenen- und Weiterbildung*. Bonn: DIE.

→ [HTTP://WWW.DIE-BONN.DE/ID/42093](http://www.die-bonn.de/id/42093)

Volkshochschul-Statistik 2022

Die Reihe DIE Survey präsentiert die Volkshochschul-Statistik und liefert detaillierte Daten und zentrale Ergebnisse des Berichtsjahres 2022 von 826 der insgesamt 845 Volkshochschulen zu Struktur, Personal und Finanzen in Text, Abbildungen und Tabellen. Wiederum werden die Einschränkungen durch die Corona-Pandemie auf die Kursleistungen deutlich. Relevante gesetzliche Regelungen und Programme der Bundesländer ergänzen die Statistik.

Ortmanns, V., Huntemann, H., Lux, T., Bachem, A. (2024). *Volkshochschul-Statistik: 61. Folge, Berichtsjahr 2022*. Bielefeld: wbv Publikation.

→ [HTTP://WWW.DIE-BONN.DE/ID/41929](http://www.die-bonn.de/id/41929)

Neu auf wb-web



Podcast über Resilienz

Die Ergebnisse des Projekts »Resilienz durch Weiterbildung« stehen im Mittelpunkt des potenzialLLL-Podcast Nummer 30. Im Interview mit Felix Eichhorn und Sebastian Riebandt erörtert Lars Kilian die Bedeutung von Resilienz im Kontext von Erwachsenen- und Weiterbildung sowie diesbezüglich Ausgestaltung, bewährte Lehrmethoden und Marketing erfolgreicher Bildungs- und Kursangebote.

→ [HTTPS://WB-WEB.DE/AKTUELLES/30-PODCAST-ONLINE-RESILIENZ-DURCH-MIT-UND-FUER-ERWACHSENENBILDUNG.HTML](https://wb-web.de/aktuelles/30-podcast-online-resilienz-durch-mit-und-fuer-erwachsenenbildung.html)

<p>4 FEBRUAR</p> <p>Bonn</p> <p>Fachkonferenz: Zukunftsorientiert weiterbilden</p> <p>Die Nationale Koordinierungsstelle der Europäischen Agenda Erwachsenenbildung lädt zusammen mit dem BMBF-Förderprogramm »Nachhaltig im Beruf – zukunftsorientiert ausbilden« zu einem Fachtag in das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) in Bonn ein. Es wird die Gestaltung einer beruflichen Weiterbildung für eine sozial-ökologische Transformation diskutiert. Präsentationen bewährter Ansätze und innovativer Konzepte aus Deutschland und Europa ergänzen das Programm.</p> <p>→ HTTPS://WWW.BIBB.DE/DE/200119.PHP</p>	<p>6–7 MÄRZ</p> <p>Berlin</p> <p>Jahrestagung DGfE-Sektion Organisationspädagogik</p> <p>Fragen des Lernens in, von und zwischen Organisationen stellen sich im Kontext der digitalen Transformation zunehmend neu. Die Tagung mit dem Thema »Organisation & Digitalität« an der FU Berlin richtet sich an alle Bildungsforscher*innen und Kolleg*innen aus angrenzenden Disziplinen sowie aus der Praxis. Sie hat das Ziel, die Rolle und Bedeutung von Organisationen für die digitale Transformation weiter zu profilieren, die Aktualität etablierter Theoriezügänge zur Organisationspädagogik zu prüfen und die Debatte mit empirischen Befunden weiter anzureichern.</p> <p>→ WWW.FU-BERLIN.DE/ORGPAED2025</p>
<p>25 MÄRZ</p> <p>Bremen</p> <p>Nachhaltigkeit in Weiterbildungseinrich- tungen verankern</p> <p>Die Europäische Agenda für Erwachsenenbildung richtet gemeinsam mit dem Referat für Weiterbildung der Senatorin für Kinder und Bildung Bremen die Fachtagung »Nachhaltigkeit in Weiterbildungseinrichtungen verankern« aus. Themen sind das Spannungsfeld von Digitalisierung und Nachhaltigkeit, die Fragen interner Veränderungsprozesse sowie die Ansätze zur Kommunikation eines nachhaltigen Handels nach außen. Strategien und (europäische) Praxisbeispiele anderer Einrichtungen können kennengelernt und als Anregungen für die eigene Arbeit aufgenommen werden.</p> <p>→ HTTPS://T1P.DE/EZ8QU</p>	<p>6–8 MAI</p> <p>Karlsruhe</p> <p>LEARNTec 2025</p> <p>Auf der Fachmesse für digitale Bildung in Schule, Hochschule und Beruf präsentieren nahezu alle Anbieter digitaler Bildung die neuesten technologischen Lösungen der Lern- und Arbeitswelt. Klassische E-Learning-Tools und Zukunftstrends wie Metaverse oder Künstliche Intelligenz können selbst ausprobiert werden. Der begleitende Fachkongress bietet dazu einen Blick in die Zukunft des digitalen Bildungsmarktes.</p> <p>→ WWW.LEARNTEC.DE/</p>

Eine Erfolgsgeschichte in fünf Akten

50 Jahre Weiterbildungsgesetz Nordrhein-Westfalen

MICHAEL SCHEMMANN • CELIA SOKOLOWSKY

Das Weiterbildungsgesetz Nordrhein-Westfalen wird in diesem Jahr 50 Jahre alt. Dieses Jubiläum nehmen die Autorin und der Autor zum Anlass, das Gesetz mit einem Rückblick auf Entstehung, Novellierungen und Wirkungen in den vergangenen fünf Jahrzehnten zu würdigen.

Am 31. Juli 1974 wurde das »Erste Gesetz zur Ordnung und Förderung der Weiterbildung im Lande Nordrhein-Westfalen« (wBG) vom Landtag verabschiedet, es trat am 1. Januar 1975 in Kraft. Das Land NRW feiert in diesem Jahr also 50 Jahre Weiterbildungsgesetz, wenngleich die Feierlichkeiten überschaubar sind. Immerhin findet im Dezember 2024 eine Tagespräsentation im Landtag zu Ehren des Gesetzes statt.

Umso mehr ist dies für uns Grund, einen Blick zurück auf die Geschichte des Gesetzes zu werfen, seine durchaus bewegte Entwicklung über die Jahre hinweg Revue passieren zu lassen und es insgesamt zu würdigen und auch ein wenig zu feiern. Publizistisch wurde das Gesetz immer wieder zu den »runden Geburtstagen« in den Blick genommen, es gibt also Beiträge, die von zehn Jahren wBG, 20 Jahren wBG usw. handeln. Dies veranlasst uns dazu, in diesem Beitrag den Rückblick auch nach Dekaden zu gliedern.

50 Jahre Weiterbildungsgesetz NRW

Von den Anfängen

Das WBG NRW hat seinen Vorläufer im »Gesetz über die Zuschußgewährung an Volkshochschulen und entsprechenden Volksbildungseinrichtungen« aus dem Jahre 1953. Dieses Gesetz eröffnete den Volkshochschulen und Erwachsenenbildungseinrichtungen über lange Zeit einen finanziellen Hand-

lungsspielraum, ohne dabei in die inhaltliche Gestaltung der Bildungsarbeit einzugreifen (Jelich, 2003).

Das Gutachten des Deutschen Ausschusses für das Bildungswesen aus dem Jahre 1960 wird gemeinhin als bildungspolitischer Wendepunkt gesehen, der dann in der Formel der sogenannten realistischen Wende der Erwachsenenbildung seinen Ausdruck fand. Gemeint ist hierbei, dass Erwachsenenbildung die Ausrichtung auf subjektive Bildungsbedürfnisse, also die zweckfreie Bildung relativiert und sich zunehmend an objektiven Bildungsbedürfnissen, d.h. der Anpassung an dynamische wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklungen orientiert (Jelich, 2003, S. 272).

Vor dem Hintergrund der gesellschaftlichen Debatte um Georg Pichts Diagnose der Bildungskatastrophe und Ralf Dahrendorfs reklamiertes Recht auf Bildung wurde sodann im Strukturplan für das Bildungswesen des Deutschen Bildungsrates aus dem Jahre 1970 das Prinzip einer ständigen Weiterbildung eingefordert. In dem Verständnis von Weiterbildung als Summe aus Erwachsenenbildung, Umschulung und Beruflicher Fortbildung wurde so nicht zuletzt auch im Bildungsgeamtplan die Forderung nach einer vierten Säule des Bildungswesens in öffentlicher Verantwortung postuliert.

Vor diesem Hintergrund wurde das WBG erarbeitet, beraten und schließlich auch in großem Konsens vom Landtag verabschiedet. Das WBG wurde allenthalben gelobt ob der offenen Ordnung, die es herstellte, und des Engagements für die



Öffentliche Anhörung vor dem Kulturausschuss zum geplanten Weiterbildungsgesetz; v.l.: die SPD-Abgeordneten Toetemeyer, Grätz, Schwier, Bahr, Wegener, Mayfeld und Brunn, der FDP-Abgeordnete Heinz und der SPD-Abgeordnete Trinius. © Landtag NRW



Öffentliche Anhörung vor dem Kulturausschuss zum geplanten Weiterbildungsgesetz; v.l.: die CDU-Abgeordneten Schütt, Heimes, Pohlmeier, Altewischer, Hölters, Beckel, und Meuffels. © Landtag NRW

Weiterbildung, das es repräsentierte. Vor allem aber das finanzielle Engagement NRWs war bemerkenswert: Die Ausgaben stiegen von 37 Mio. DM im Jahre 1975 auf 190 Mio. DM im Jahre 1979 (Dattel, 1980), und NRW galt als Vorzeigeland bezüglich der Weiterbildung in der Bundesrepublik.

Am 7. Mai 1982 wurde die Neufassung des Weiterbildungsgesetzes bekannt gemacht. Am Ende dieser Boomphase wurde dem Gesetz die Etablierung eines flächendeckenden Netzes von Weiterbildungseinrichtungen attestiert.

Nach 10 Jahren

Doch schon in den frühen 1980er Jahren kam es nicht zuletzt im Lichte der Öl- und Wirtschaftskrisen zu Mittelkürzungen, so dass sich zum 10. Gedenktag der Verabschiedung erste ernüchterte Stimmen vernehmen ließen: So müssten sich Einrichtungen nach anderen Geldquellen umsehen, um die pädagogischen Aufgaben weiter erfüllen zu können. Und auch vor weiteren Schwächungen wurde gewarnt: »Es wäre für die Weiterbildung von unübersehbaren Folgen, wenn das Weiterbildungsgesetz durch Verwaltungsvorschriften und Haushaltsgesetze inhaltlich ausgehöhlt würde« (Schmidt, 1984).

Nach 20 Jahren

Mitte der 1990er Jahre war dann der Auftakt zu einer Reihe von Evaluationen, die das Gesetz mittelbar und unmittelbar betrafen und immer wieder Ausgang für intensive Diskus-

sionen und auch Änderungen darstellten. Die neue Landesregierung aus SPD und Bündnis 90/Die Grünen gab 1995 eine Gutachten zur Evaluation der Weiterbildung in NRW bei fünf Professoren und Professorinnen (W. Gieseke, W. Lenz, P. Meyer-Dohm, E. Schlutz, D. Timmermann) in Auftrag. Das 1997 vorgelegte Gutachten bescheinigte dem WBG allenthalben große Zustimmung bezüglich der Ziele, der Anlage und der Wirkung (Hagedorn, 2000).

Gleichwohl wurden bestimmte Änderungen vorgeschlagen und dann in der Novelle des Gesetzes zum 1. Januar 2000 auch umgesetzt. So wurde etwa mit der Erhöhung der Personalkostenförderung zu Lasten der Maßnahmenförderung versucht, die Professionalität in der Weiterbildung zu stärken. Zudem wurde die »Landeskinderklausel« eingezogen, wonach an den geförderten Unterrichtsstunden im Jahresschnitt mindestens 10 Personen aus NRW teilnehmen müssen und bei den geförderten Teilnehmertagen der Anteil der Nicht-Landeskinde 15 Prozent nicht übersteigen darf (Hagedorn, 2000), und nicht zuletzt wurde die Mindestgröße der förderfähigen Einrichtungen auf 2.800 Unterrichtsstunden festgelegt und damit der Zusammenschluss von kleineren Einheiten vorangetrieben bzw. erzwungen.

Nach 30 Jahren

Das nächste Jahrzehnt kann als eines der Einschränkung und Reduzierung gekennzeichnet werden. Die Förderung für die



Öffentliche Anhörung vor dem Kulturausschuss zum geplanten Weiterbildungsgesetz; Zuhörer und Sachverständige. © Landtag NRW

gemeinwohlorientierte Weiterbildung ging ab 2002 in mehreren Schritten um 28 Prozent zurück (Sandbrink, 2011), so genannte »Konsolidierungsbeiträge«, in einer Phase, in der die Politik in Bund und Land von Kürzungen in verschiedenen Bereichen der Sozial- und Bildungspolitik geprägt war. Das vorbildliche Weiterbildungsland NRW verlor an Strahlkraft und seinen Ruf letztlich nur deswegen nicht gänzlich, da andere Länder die Weiterbildung noch viel stiefkindlicher behandelten. »Nordrhein-Westfalen ist das Land, das am meisten für seine Weiterbildungslandschaft tut«, konnte daher NRW-Bildungsministerin Sylvia Löhrmann 2011 immer noch behaupten (Ausschuss für Schule und Weiterbildung, 2011). Zudem wurde 2004 ein weiteres Gutachten vorgelegt, jetzt zur Evaluation der Wirksamkeit des Weiterbildungsgesetzes von der Sozialforschungsstelle Dortmund. Die Empfehlungen verpufften allerdings im Streit um die Kürzungen und die kurze Frist von nur vier Jahren nach der Novelle (Frischkopf, 2005).

Eine erneute Evaluation der Wirksamkeit der Weiterbildungsmittel des WBG durch das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung im Jahre 2011 (DIE, 2011) stellte fest, dass Volkshochschulen und andere Einrichtungen ihr Pflichtangebot übertrafen, also mehr leisteten, als sie gesetzlich erbringen mussten – diese Übererfüllung des Solls ist bis heute aus den Statistiken des Berichtswesens NRW ablesbar. Manches von den Empfehlungen der Evaluation – die Zielstellung, bildungsferne Zielgruppen zu erreichen, Bildungsberatung und

Netzwerkarbeit zu fördern, aber auch Verwaltungsvereinfachung – ist erst ein Jahrzehnt später in die jüngste Novellierung eingeflossen.

Nach 40 Jahren

Ab 2017 wurde die »angemessene und projektgebundene Grundausstattung für Volkshochschulen und Weiterbildungseinrichtungen in anderer Trägerschaft« als Regierungsziel im Koalitionsvertrag der neuen Landesregierung von CDU und FDP hinterlegt und eine Reform des Weiterbildungsgesetzes unter Federführung von Klaus Kaiser, parlamentarischer Staatssekretär im Ministerium für Kultur und Wissenschaft (in dem die Weiterbildung nun ressortierte), auf den Weg gebracht. Anknüpfend an die frühen Tage der Weiterbildungsgesetzgebung in NRW initiierte und moderierte er einen fraktionsübergreifenden und partizipativen, d.h. die Landesorganisationen der Weiterbildung einbindenden Prozess zur Novellierung des WBG. Teil dieses Prozesses war ein Gutachten zur Weiterentwicklung des Weiterbildungsgesetzes (Bogumil & Gehne, 2019).

Die Herausforderungen waren nicht eben gering: Ange-sichts der Flüchtlingszuwanderung in den Jahren 2015 und 2016 hatten die Weiterbildungseinrichtungen und insbesondere die Volkshochschulen bewiesen, dass sie auch in besonderen Lagen flexibel auf neue Bildungsbedarfe reagieren können und eine Schlüsselrolle in der Integration spielen. Entsprechend wurden auch die in den 2000er Jahren eingeführten Sparmaßnahmen zurückgenommen und 2017 gänzlich abgeschafft. Es zeichnete sich zudem ab, dass nach dem ersten Spracherwerb weitere Qualifizierungs- und Bildungsbedarfe für die erfolgreiche Arbeitsmarktintegration der erwachsenen Geflüchteten formuliert werden würden, hierzu jedoch eine solidere finanzielle Beteiligung des Landes bspw. an Programmen zum Nachholen von Schulabschlüssen nötig ist.

Neue Bildungsbedarfe für Erwachsene wurden jedoch nicht nur in der wachsenden Zielgruppe der Geflüchteten erkannt, sondern ergaben sich auch aus anderen gesellschaftlichen Prozessen, die mittlerweile mit dem Schlagwort Transformation belegt werden. Insbesondere die rasante Digitalisierung geht mit der Notwendigkeit zum lebenslangen Lernen einher und erfordert stetig begleitende Bildungsangebote für die erwachsene Bevölkerung, um mit neuen Anforderungen in Beruf und Alltag Schritt halten zu können und Teilhabe zu ermöglichen. Gleichzeitig wurde anerkannt, dass sich auch die Weiterbildungseinrichtungen selbst im Prozess der Digitalisierung befinden und sich vor diesem Hintergrund organisatorisch weiterentwickeln müssen.

Neue Technologien, neue Zielgruppen, neue Bildungsbedarfe und Bildungsthemen – gesellschaftliche Veränderungen wurden zum Treiber der Gesetzesnovellierung, die das Ziel verfolgte, die gemeinwohlorientierte Weiterbildung auf die

Herausforderungen der Zukunft auszurichten und dabei besonders die Leistungen für gesellschaftlichen Zusammenhalt und soziale Teilhabe zu stärken.

Im Ergebnis steht die zum 1. Januar 2022 in Kraft getretene Novelle des WBG, die u. a. bemüht ist, die Hauptamtlichkeit durch die Erhöhung der Personalförderung zu stärken, Einrichtungen der politischen Bildung durch die Aufnahme ins Gesetz abzusichern und über die Entwicklungspauschale und den Innovationsfonds neue und flexible Instrumente zur Förderung zu etablieren.

Zum Schluss

Abschließend bleibt festzuhalten, dass wir es beim WBG mit einer Erfolgsgeschichte zu tun haben – auch, weil die Zustimmung zum Gesetz und seine Novellierungen zumeist von großem fraktionsübergreifendem Konsens geprägt war. Im Verlauf der Zeit hat das Gesetz seinen ursprünglichen Auftrag zur Herstellung einer offenen Ordnung der Weiterbildungsstruktur erfüllt und sich in den drei Novellen nach 1975 als anpassungsfähig erwiesen. Das WBG ist auch ein Anschauungsbeispiel dafür, dass der strukturierende Einfluss von Gesetzen wesentlich von den zur Verteilung vorgesehenen Ressourcen abhängt. Aktuell gibt es glücklicherweise Hinweise darauf, dass sich, trotz schwieriger Haushaltsslage, massive Kürzungen wie in den 2000er Jahren nicht wiederholen werden. Und schließlich zeugt auch internationales Interesse, zumal initiiert durch die Arbeit des DVV International, an den Erfahrungen mit dem WBG von dieser Erfolgsgeschichte.

So bleibt dann nur zu sagen: Happy Birthday und auf die nächsten 50 Jahre!



Ausschuss für Schule und Weiterbildung (2011). *Protokoll der Sitzung vom 01.06.2011* (<https://www.landtag.nrw.de/portal/www/dokumentenarchiv/Dokument/MMA15-217.pdf>).

Bogumil, J. & Gehne, D.H. (2019). Weiterentwicklung des Weiterbildungsgesetzes in NRW. *Wissenschaftliches Gutachten im Auftrag des Ministeriums für Kultur und Wissenschaft (MKW)*. www.sowi.ruhr-uni-bochum.de/mam/regionalpolitik/weiterbildungsgutachtenendfassung.pdf

Dattel, D. (1980). Vorrang privater oder öffentlicher Weiterbildungseinrichtungen. Zur Novellierung des Weiterbildungsgesetzes in Nordrhein-Westfalen. *Demokratische Erziehung*, 6(2), 133–134.

DIE – Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (2011). *Lernende fördern – Strukturen schützen. Evaluation der Wirksamkeit der Weiterbildungsmittel des Weiterbildungsgesetzes (WBG) Nordrhein-Westfalen im Auftrag des Ministeriums für Schule und Weiterbildung des Landes Nordrhein-Westfalen*. www.die-bonn.de/doks/2011-evaluation-weiterbildungsgesetz-nrw-01.pdf

Frischkopf, A. (2005). Gesetz auf dem Prüfstand: Evaluation der Wirksamkeit von Weiterbildungsgesetzen am Beispiel NRW. *DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung* 11 (3), 33–35.

Hagedorn, A. (2000). Das neue Weiterbildungsgesetz in Nordrhein-Westfalen. *Seminarbrief/Politische Akademie Biggesee*, 1, 3–5.

Jelich, F. J. (2003). Der Wandel der Volkshochschulen und das Weiterbildungsgesetz von 1975 in Nordrhein-Westfalen. In P. Ciupke (Hrsg.), *Erwachsenenbildung und politische Kultur in Nordrhein-Westfalen. Themen – Institutionen – Entwicklungen seit 1945* (S. 269–282). Essen: Klartext.

Sandbrink, D. (2011). Die Weiterbildung positioniert sich: die Diskussion des DIE-Gutachtens in NRW. *Forum Erwachsenenbildung*, 2, 46–48.

Schmidt, F. (1984). Zehn Jahre Weiterbildungsgesetz. *Informationen Weiterbildung in NW*, 6, 3.



PROF. DR. MICHAEL SCHEMMANN

ist Inhaber der Professur für Erwachsenenbildung/Weiterbildung an der Universität zu Köln.

michael.schemmann@uni-koeln.de



CELIA SOKOLOWSKY

ist Vorstandsvorsitzende des Landesverbands der Volkshochschulen von NRW e. V.

sokolowsky@vhs-nrw.de

michael sommer

Während Studien die Bedeutung des Handschreibens für Intelligenz, Sprachentwicklung oder Bildungsverläufe ermessen, stirbt Handschrift im Alltag der Erwachsenen mehr und mehr aus. Kein Wunder, man kann sie meistens ohnehin nicht lesen. In WEITER BILDEN dürfen Protagonisten der Erwachsenen- und Weiterbildung oder Personen des öffentlichen Lebens eine Schriftprobe abliefern. Sie geben damit Unerwartetes von sich preis. Nicht nur, weil sie schreiben, was sie schreiben, sondern auch wie. Zum Vervollständigen liefern wir fünf Satzanfänge – für jeden Finger einen.

Gute Bildung ist ...

Kreativ, nützlich, demokratisch und demografisch.
 →
 wichtig!!

Wenn ich Bildungsminister wäre, ...

würde ich das finnische Vierjahresmodell von Erwachsenenbildung einsetzen - mit einem hohen hälftigen Anteil und geringen Ressourcen.

In der Erwachsenenbildung und Weiterbildung habe ich gelernt, ...

dass wir zwar ständig mit neuen Themen konfrontiert werden, die Grundlagen und Prinzipien aber gleich und wichtig bleiben.

Mein berufliches Steckenpferd

ist vor allem die europäische Kooperation. Nur gemeinsam können wir die Herausforderungen der Zukunft bestehen.

Ich bin der geborene Dozent für ...

Ohje, als Dozent bin ich weder geboren noch ausgebildet. Aber es macht mir viel Spaß, interessante Fernräume zu schaffen, die neue Erfahrungen bieten.

#kant300



Bearbeiteter Ausschnitt aus »Immanuel Kant als Quantenphysiker I«, ©generiert mit WOMBO von User Rhetos, Wikipedia, cco 1.0 Universal Public Domain

Werte Wählerinnen und Wähler,

ich, Immanuel Kant, appelliere an Euch:

Lasset uns gemeinsam am 23. Tag des Narrenmondes 2025 zur Bundestagswahl schreiten!

Bedenket: Durch unsere Stimmen können wir selbst die zukünftigen Geschicke unseres Bundesstaates lenken. Und nur als gebildete und mündige Bürgerinnen und Bürger einer vollkommenen Gesellschaft können wir unsere Vernunft im Sinne der Aufklärung gebrauchen.

Allen Menschen jeder Herkunft und jedweden Alters, Geschlechts und Bildungsstands gebühre die Anerkennung all ihrer Fähigkeiten. Mögen uns alle Angebote von Berufs- und Lernberatung und der Erwachsenenbildung zutheil werden! Erwachsenen muß Arbeit, Familie und lebenslanges Lernen vereinbar sein.

Das Angedeihen von Bildung darf nicht besteuert werden! Jedoch sind höhere Investitionen vonnöthen, um ihren Accès zu erleichtern, Lehrende zu bemächtigen & protegieren und Lernende zu befähigen & kultivieren. Damit das Bewußtsein für den immensen Wert der Erwachsenen- und Weiterbildung geschärft werde, soll die neue Regierung zudem besonders von allen Progressionen in puncto Partizipation & Finanzierung regelmäßig Bericht erstatten!

Über Pädagogik zur Vollkommenheit der menschlichen Natur! Auf daß auch die Kunst der Erwachsenenbildung zu einer politischen Priorität erhoben werde, gehet wählen und stärket zum Erhalt des ewigen Friedens die Erwachsenenbildung als Fundament unserer Demokratie!

Im Superwahljahr 2024 wurde das deutsche Grundgesetz 75 Jahre alt. Ebenso hat das Weiterbildungsgesetz Nordrhein-Westfalen 50-jähriges Jubiläum gefeiert (s. S. 53ff.). Vor diesem Hintergrund sowie der »Strategie für lebenslanges Lernen« sind aufgeklärte, selbstbestimmte und selbst bestimmende Bürger*innen ganz im Sinne des Philosophen der Aufklärung und Begründers der Erziehungswissenschaft Immanuel Kant, dessen Geburtstag sich ebenfalls jährte, zum 300. Mal. Das Schriftwerk »Über Pädagogik« von 1803 geht auf ihn zurück. – Dieser Text ist eine umfassende Ausarbeitung generierter Promptausgaben der KI »Claude 3 Opus« für einen Kant angedichteten Wahlauftruf. (MT)

Unsere nächsten Themenschwerpunkte

AUSGABE 1 — 2025

gen KI

Die Möglichkeiten, die sich mit generativen KI-Modellen wie ChatGPT ergeben, lassen auch den Bildungsbereich nicht unberührt. Neben einem (explorativen) Blick auf die Möglichkeiten und Fallstricke der Nutzung in der EB/WB fragt WEITER BILDEN auch nach (notwendigen) Kompetenzen oder – grundsätzlich – dem Verhältnis von Mensch und Maschine.

AUSGABE 2 — 2025

Wirkungen

Wirkungen und Erträge von Weiterbildung findet insbesondere in der empirischen Bildungsforschung immer stärkere Aufmerksamkeit. WEITER BILDEN beleuchtet die Herausforderungen bei der Erforschung nicht-messbarer Wirkungen u.a. von Grundbildung, politischer Bildung oder Maßnahmen wie etwa Bildungsurlaub.



EUROPÄISCHE UNION

Erasmus+

Enriching lives, opening minds.

WENN AUSTAUSCH TÜREN ÖFFNET

Erasmus+ schafft Perspektiven –
auch in der Erwachsenenbildung



Infos zu Auslandsaufenthalten in der Erwachsenenbildung und deren Vorteile für Lernende, Bildungspersonal und Organisationen gibts hier. Gleich scannen und dabei sein!
www.na-bibb.de/erasmus-perspektiven

Nationale Agentur
beim Bundesinstitut
für Berufsbildung

NABIBB
BILDUNG FÜR EUROPA

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Der generelle Fachkräftemangel sowie ein durch die Corona-Pandemie verschärfter Generationenwechsel stellt die Einrichtungen der EB/WB vor große Herausforderungen. Geeignetes Personal ist auch hier immer schwieriger zu finden. WEITER BILDEN betrachtet die aktuelle Situation und mögliche Lösungsansätze, um dem Mangel zu begegnen.