



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.