

Berichte

Deutsch lernen steht hoch im Kurs

Die „Bildungsoffensive für Flüchtlinge“ der deutschen Volkshochschulen zeigt Wirkung: das Kursangebot „Deutsch als Fremdsprache“ ist in Volkshochschulen 2015 stark gestiegen. Dies belegt die aktuelle Volkshochschul-Statistik, die das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e. V. (DIE) jetzt vorgelegt hat.

2015 erfuhren die Sprachangebote der Volkshochschulen einen enormen Zuwachs durch die große Nachfrage nach Deutschkursen. Volkshochschulen steigerten ihr Angebot um 1,2 Millionen Unterrichtsstunden, eine Zunahme von 37 Prozent gegenüber dem Vorjahr. Insgesamt wurden in Deutschkursen 194.000 mehr Teilnahmen verbucht (ein Plus von 16 Prozent).

Das Engagement für Integration zeigt sich auch in den Angeboten für spezielle Zielgruppen. Ein gutes Drittel dieser Kurse entfielen auf Menschen mit Migrationshintergrund, insgesamt 37.385 Kurse – 8.421 mehr als im Vorjahr. Sprachkurse machen aktuell die Hälfte aller Kursstunden aus, davon 55 Prozent als Deutschkurse.

Bei den klassischen Fremdsprachen bleibt Englisch mit rund 467.000 Kurssteilnahmen (ein Anteil von rund 30 Prozent bei den Sprachen) zwar unangefochten auf Platz eins, wenn auch mit geringen Rückgängen. In Sachen Zuwachsraten punkten aber die „kleineren“ Sprachen. Dies gilt besonders für Arabischkurse, die um circa 30 Prozent stei-

gen. Hinter diesen Zuwächsen dürften zu einem großen Teil engagierte Menschen stehen, die sich in 2015 verstärkt für Geflüchtete und Migrantinnen und Migranten einsetzten und hierfür ihre Sprachkompetenzen erweiterten. Auch wenn der Anteil von Arabisch am Sprachbereich insgesamt mit 0,7 Prozent der Teilnahmen eher klein ist.

Neben den Sprachen sind Gesundheitskurse stark nachgefragt (17,8 Prozent der Kursstunden). Sie führen die Beliebtheitsskala an Volkshochschulen deutlich an mit einem Anteil von 36,5 Prozent aller Kursbelegungen. Aber auch Grundbildung und Schulabschlüsse bleiben 2015 ein Wachstumsbereich mit steigenden Kurszahlen und mehr Teilnehmenden.

Über alle Veranstaltungstypen hinweg (Kurse und Lehrgänge, Einzelveranstaltungen sowie Studienfahrten und -reisen) führten Volkshochschulen 2015 16,8 Millionen Unterrichtsstunden durch – ein Anstieg um 7,6 Prozent gegenüber dem Vorjahr. Die 697.800 Veranstaltungen verbuchten rund neun Millionen Teilnahmen.

Die 54. Volkshochschul-Statistik steht ab sofort auf der Website des DIE kostenlos zur Verfügung, auch als Kurzfassung. Der Tabellenband zur VHS-Statistik liefert umfangreiches Datenmaterial zu deutschen Volkshochschulen. Alle Daten sind nach Bundesländern strukturiert dargestellt.

Information: Hella Huntemann, Tel.: 0228/3294-202, statistik@die-bonn.de

Servicetelefon zur Weiterbildung wird dauerhaftes Angebot

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) bietet ab 1. Januar 2017 dauerhaft einen Telefonservice zur Weiterbildungsberatung an. Unter der

Nummer 030/20179090 gibt es an Werktagen eine bundesweite Beratung zu allen Fragen rund um die Weiterbildung. Das „Infotelefon Weiterbildungsberatung“ wurde zuvor zwei Jahre erprobt. Im Jahr 2016 wurden bis Ende November 5715 Personen telefonisch beraten; knapp 63 Prozent der Ratsuchenden waren Frauen. Das BMBF stellt für das Infotelefon jährlich 500.000 Euro bereit.

Der bundesweite Telefonservice arbeitet mit bestehenden Beratungsangeboten in den Ländern und Kommunen zusammen und kann Ratsuchende zum Teil direkt an diese Stellen weitervermitteln; derzeit ist dies in Baden-Württemberg, Berlin, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Sachsen und Schleswig-Holstein möglich. Neben den Ländern sind auch die Bundesagentur für Arbeit und die Hotline „Arbeiten und Leben in Deutschland“ des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF) Partner des „Infotelefon Weiterbildungsberatung“.

Über Videotelefonie wird der Service des Infotelefon auch in deutscher Gebärdensprache angeboten. Gegenwärtig wird die bestehende Website www.der-weiterbildungsratgeber.de zu einem umfassenden Internetportal ausgebaut, das ab Mitte des Jahres den telefonischen Service ergänzen wird.

Information: www.bmbf.de/de/service-telefon-zur-weiterbildung-1369.html

Preis für Innovation in der Erwachsenenbildung 2016

Das DIE hat mit dem Innovationspreis 2016 drei Projekte prämiert, die in herausragender Weise die Chancen der Digitalisierung für die Herausforderung von Integration und Teilhabe nutzen. Mit dem Preis würdigt das DIE innovative

Leistungen in der Erwachsenenbildung und unterstreicht die wichtige Rolle dieses Bildungsbereichs in einer sich verändernden Gesellschaft.

DaFür – Deutsch als Fremdsprache für Integrationen ist ein digitales Sprachlernangebot, das grundlegende Sprachkenntnisse zur Bewältigung von Alltagssituationen lehrt. Es wurde für die drei Sprachen Arabisch, Kurdisch und Farsi entwickelt, für die es bisher nur wenig Materialien gibt, und die gleichzeitig von vielen der neu zugewanderten Menschen gesprochen werden. Das Portal besteht aus Online-Modulen und verschiedenen Apps, die Alltagssituationen zum Leben in Deutschland behandeln.

Das Projekt eVideo – Gastgewerbe richtet sich an Menschen mit Lese-, Schreib-, Rechenschwierigkeiten, die im Gastgewerbe arbeiten oder arbeiten wollen. Dort führen solche Defizite unmittelbar zu großen Problemen – Lernangebote gibt es aber kaum oder sie sind ungeeignet. Hinzu kommt, dass der Arbeitsalltag die Integration von Lernangeboten fast unmöglich macht. eVideo – Gastgewerbe schließt hier eine Lücke: Lernort und -zeit können flexibel bestimmt werden.

Die Plattform integration.oncampus.de, initiiert von der FH Lüneburg und ihrer Tochter oncampus, und der offene Online-Kurs #DEU4ARAB von Prof. Dr. Jürgen Handke, Universität Marburg, gehören zu den ersten Bildungsaktivitäten deutscher Hochschulen für Geflüchtete. Beide Angebote sind unbürokratisch zugänglich, zu 100 Prozent online und tragen der zunehmenden Digitalisierung der globalen Gesellschaft Rechnung. Dabei setzen sie konsequent auf die Bedürfnisse der Geflüchteten.

Information: www.die-bonn.de/institut/innovationspreis/2016/default.aspx

Lückenhafte Weiterbildungsfinanzierung in Deutschland für Maßnahmen zur beruflichen Neuorientierung

Bund und Länder haben in den vergangenen Jahren etliche Programme zur Förderung der Weiterbildung von Individuen und in Betrieben aufgelegt. Die Zahl der Geförderten bleibt aber trotz des Fachkräftebedarfs eher gering. Die Förderung ist vor allem vom Bundesland abhängig. Mittel für qualifizierende Maßnahmen, die die Beschäftigungsfähigkeit nachhaltig stärken, fehlen, wie das Forschungsinstitut für Bildungs- und Sozialökonomie in einer aktuellen Studie feststellt.

In der jüngsten Studie des Berliner Forschungsinstituts für Bildungs- und Sozialökonomie (FiBS) werden die Förderregelungen zur Weiterbildungsfinanzierung erstmals systemisch analysiert, die Daten zur Anzahl der Geförderten in verschiedenen Programmen zusammengefasst und Ansätze für eine geeignete Weiterbildungsfinanzierung entwickelt. Die Ergebnisse überraschen angesichts des Bedarfs an möglichst gut qualifizierten Erwerbstätigen.

Insgesamt gab es im Jahr 2015 rund 25 Programme von Bund und Ländern, um Individuen und Betriebe bei der Weiterbildung zu unterstützen. Fasst man die Zahl der durch diese Zuschussregelungen, wie etwa die Bildungsprämie oder auch die Bildungsschecks in Nordrhein-Westfalen, Brandenburg, Sachsen, Hessen und Rheinland-Pfalz etc., geförderten Personen zusammen, dann waren dies in einzelnen Jahren des letzten Jahrzehnts bis zu 150.000 Personen, teilweise auch deutlich weniger. Die Summe der Personen, die über diese Fördermittel in ihrer beruflichen Qualifikation unterstützt wurden, liegt jedoch unter den Zahlen für Personen und Betriebe, die durch Steuerfreibeträge und das Meister-

BAföG erreicht werden; allein vom Meister-BAföG profitieren über 170.000 Menschen. Über die Bundesagentur für Arbeit wurden im Jahr 2015 insgesamt rund 230.000 gefördert, wenn die verschiedenen Programme zusammengerechnet werden.

„Fasst man die Zahl der durch all diese Regelungen geförderten Personen zusammen, dann entspricht dies nicht einmal drei Prozent der Bevölkerung im Alter von 25 bis 64 Jahren“, stellt Dr. Dieter Dohmen, der Direktor des FiBS, die Ergebnisse der Studie fest. „Abgesehen von einigen wenigen Gruppen, die bundesweit gefördert werden, ist es vom Zufall des Wohnortes abhängig, ob es eine Zuschussförderung für die Weiterbildung gibt oder nicht.“ Die Förderung ist zudem, von einzelnen Ausnahmen abgesehen, auf Beträge von bis zu 500 Euro begrenzt. Für teure Weiterbildungen gibt es bundesweit neben dem Meister-BAföG nur Steuerfreibeträge für Fortbildungsmaßnahmen.

In der Studie werden daher verschiedene Ansätze für die Finanzierung von Weiterbildungen entwickelt, die zwar für den Staat nicht kostenneutral sind, aber essentiell, um die Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands und die Beschäftigungsfähigkeit der Erwerbstätigen auf Dauer zu verbessern.

Es werden verschiedene Optionen zur Verbesserung der Weiterbildungsfinanzierung vorgestellt. Einerseits muss die bestehende steuerliche Förderung durch einen uneingeschränkten Zuschuss ergänzt werden. Dieser sollte mit der Steuererleichterung der Besserverdienenden vergleichbar sein, um zu vermeiden, dass Personen mit einem geringeren Einkommen nicht einen höheren Anteil der Kosten selbst finanzieren müssen als diejenigen mit einem höheren Einkommen. „Von 1.000 Euro Weiterbildungsausgaben tragen Spitzenverdiener nur

550 Euro selbst, Geringverdiener aber 850 oder gar die ganzen 1.000 Euro. Das ist schlicht ungerecht“, meint der Bildungsökonom. Viele Personen, etwa in Gesundheitsberufen, verdienen nicht üppig, müssen sich aber permanent weiterbilden und bekommen dafür kaum staatliche Unterstützung.

Andererseits müssen nach Ansicht des Bildungsökonomens unbedingt Weiterbildungskredite zu günstigen Konditionen zur Verfügung stehen, wie sie im Konzept der Bildungsprämie vorgesehen waren, die das FiBS bereits vor zehn Jahren entwickelt hat. Ein naheliegender Anbieter für ein solches Darlehen wäre die Kreditanstalt für Wiederaufbau.

Alternative Kredite könnten hier von Arbeitgebern angeboten werden. Wenn sie ihren Mitarbeiter die Möglichkeit bieten, ihre Weiterbildung zu fördern, erhöht das nicht nur ihre Attraktivität als Arbeitgeber, sondern sie gehen auch kein Risiko ein, falls der Arbeitnehmer das Unternehmen verlässt. „Heute hat der Arbeitgeber zwei Optionen: Entweder beteiligt er sich nicht an den Kosten der Weiterbildung und riskiert, dass sich Mitarbeiter nicht hinreichend unterstützt fühlen, oder er trägt die Kosten und riskiert, dass er auf den Kosten sitzen bleibt, wenn der Mitarbeiter nach erfolgreicher Weiterbildung kündigt“, so Dohmen. „Hat er allerdings ein zinsgünstiges Darlehen vom Arbeitgeber erhalten, dann hat ihn der Arbeitgeber bei der Weiterbildung unterstützt und damit zugleich seine Attraktivität als Arbeitgeber erhöht. Bleibt der Mitarbeiter, dann kann der Arbeitgeber das Darlehen in einen Zuschuss umwandeln und so die Kosten der Weiterbildung für die eigenen Mitarbeiter übernehmen. Geht der Mitarbeiter, dann hat er die Kosten der Weiterbildung zwar selbst getragen, wird den bisherigen Arbeitgeber aber immer noch als unterstützend wahrnehmen.“

Auch die Bundesländer oder Kommunen könnten einen solchen Darlehensfonds einrichten, durch den Weiterbildungswillige aus dem jeweiligen Land die Weiterbildung finanzieren können. Dies kann, wie bei den Unternehmen, zur Attraktivität von Standorten, auch jenseits der Großstädte und Metropolregionen, beitragen und sorgt zudem für den dringend benötigten Fachkräftenachwuchs.

Ferner kommt ein privates Darlehensangebot in Betracht. „Das FiBS entwickelt und prüft derzeit, ob ein solches Darlehen eine realistische Variante sein und eine Chance auf Umsetzung haben könnte“, so Dohmen. „Eine wichtige Rolle spielen dabei ausreichende Risikoabsicherungen, um das Zinsniveau auf einem vertretbaren Niveau zu halten. Das wird sicherlich nicht ganz einfach, aber vielleicht gibt es hier auch europäische Optionen.“

Quelle: Pressemitteilung des FiBS – Forschungsinstitut für Bildungs- und Sozialökonomie vom 10. Januar 2017

Studium für beruflich Qualifizierte ohne Berufserfahrung in Hessen

Zum Wintersemester 2016/17 konnten erstmals in Hessen junge Menschen mit abgeschlossener Berufsausbildung auch ohne Berufserfahrung und Abitur ein Studium aufnehmen.

In diesem Modellversuch haben Absolventen mit mittlerem Bildungsabschluss erstmals bereits nach einer dreijährigen anerkannten Berufsausbildung mindestens mit der Abschlussnote 2,5 einen prüfungsfreien Zugang zu allen gestuften Studiengängen an den Hochschulen des Landes. Bisher mussten die Interessenten neben einer abgeschlossenen Berufsausbildung mindestens drei Jahre Berufstätigkeit, eine erfolgreich absol-

vierte Hochschulzugangsprüfung und ggf. eine einschlägige Weiterbildung nachweisen.

Die neue Möglichkeit des Hochschulzugangs stößt auf großes Interesse: Zum Wintersemester 2016/17 haben sich 80 beruflich Qualifizierte, die die Voraussetzungen des Modellversuchs erfüllen, in 37 verschiedenen Studiengängen an den Hochschulen des Landes immatrikuliert. Die Bandbreite der gewählten Studiengänge reichte dabei von Bauingenieurwesen über Erziehungswissenschaften, International Finance, Maschinenbau und Informatik, Soziale Arbeit und Pflegemanagement bis hin zu Weinwirtschaft, Gartenbau und Landwirtschaft. Die meisten der Studierenden haben sich dabei für Studienangebote entschieden, die einen fachlichen Bezug zu ihrem beruflichen Werdegang haben.

Unterstützt wird der Modellversuch von einer großen Allianz wirtschaftspolitischer Akteure wie der Vereinigung der hessischen Unternehmervverbände (VhU), den Industrie und Handelskammern (IHK), den Handwerkskammern und dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB). Die wissenschaftliche Begleitung und Evaluation des Modellversuchs soll bis zum Sommersemester 2021 abgeschlossen sein.

Information: wissenschaft.hessen.de/presse/pressemitteilung/modellversuch-ermoeglicht-studium-fuer-beruflich-qualifizierte-ohne

Hinweise

VHS-Weiterbildungsmanagement – Modulreihe zur Fortbildung von Führungs- und Leitungskräften an Volkshochschulen

Neue Fortbildungsgruppen ab März 2017 Adressaten und Zielsetzung

Die Fortbildung VHS-Weiterbildungsmanagement ist für Leitungen, Programm- und Fachbereichsleitungen konzipiert, die sich (zu Beginn oder im Laufe Ihrer Leitungstätigkeit) in Grundlagen des Weiterbildungsmanagements fortbilden möchten. Sie bietet eine Abfolge von sieben Modulen, die alle Managementbereiche umfassen und aufeinander aufbauend konzipiert sind:

1. Selbstverständnis und Standortbestimmung
2. Strategisches Management
3. Führung, Personalführung, Personalentwicklung
4. Strategische Programmplanung
5. Marketing
6. Finanzen, Controlling, Kennzahlen
7. Rechtsfragen

Erarbeitet im Auftrag des Deutschen Volkshochschul-Verbands und der VHS-Landesverbände, unterstützt die Modulreihe die Professionalisierung der Führungs- und Leitungsarbeit an Volkshochschulen und trägt zur Entwicklung eines gemeinsamen Verständnisses von Weiterbildungsmanagement in der öffentlich verantworteten Erwachsenenbildung bei.

Themen und Inhalte

Führungs- und Leitungshandeln an Volkshochschulen findet in einem Spannungsfeld aus pädagogischen, organisationalen und betriebswirtschaftlichen Erfordernissen und Zielen statt. Freiräume

und Gestaltungsmöglichkeiten innerhalb dieses Spannungsfeldes müssen unter Berücksichtigung unterschiedlicher Rahmenbedingungen ausgelotet werden.

Die Fortbildung greift durch die gesamte Modulreihe hinweg drei zentrale Themenkreise („Person“, „Organisation“ und „Umfeld“) mit unterschiedlicher Gewichtung und unter jeweils spezifischen Perspektiven auf:

- Die berufsbiographische Reflexion des professionellen Selbst- und Rollenverständnisses als VHS-Leitungskraft ist Grundlage für die Auseinandersetzung mit den unterschiedlichen Managementmodulen sowie die Basis für die Erarbeitung von persönlichen Entwicklungszielen (Themenkreis „Person“).
- Die Bearbeitung der Module erfolgt stets in konkreter Auseinandersetzung mit der VHS als historisch gewachsener, normativ gebundener Institution in öffentlicher Verantwortung. Zugänge zu Profil und Aufgabenverständnis der eigenen Einrichtung in Gegenwart und Zukunft werden erschlossen (Themenkreis „Organisation“).
- Das Profil von VHS wird im komplexen Umfeld seiner vielfältigen Akteure, Adressaten und Zielgruppen betrachtet. Ziel ist die eigene Standortbestimmung und Strategieentwicklung in einer pluralen Weiterbildungslandschaft.

Arbeitsmethoden und didaktische Gestaltung

Je nach Modulzielen und -themen werden in unterschiedlichen Arbeitsphasen informative, interaktive und reflexive Methoden eingesetzt.

Für alle Module steht ein Team von zwei Referenten/-innen zur Verfügung, die als Experten/-innen im jeweiligen

Thema theorie- wie praxisbezogen fundierte Erfahrungen einbringen, den aktuellen Diskussionsstand vermitteln und die spezifischen Fragen der Seminarteilnehmer/-innen berücksichtigen. Im Vordergrund steht der konkrete Bezug zur VHS-Arbeitspraxis. Eine begrenzte Gruppengröße (max. 16 Teilnehmende) erleichtert die Berücksichtigung des individuellen Bedarfs. Zu jedem Modul wird als vorbereitende Lektüre vor Seminarbeginn ein Reader mit einer Textauswahl im Umfang von ca. 50 Seiten auf der Online-Plattform dvv-fortbildung.de bereitgestellt.

Die Teilnehmenden werden in der Fortbildung darin unterstützt, ihre persönlichen Ziele für die eigene Arbeitspraxis zu verfolgen und diese zwischen den Modulen (individuell und ggf. in kollegialen Lerntandems) zu bearbeiten.

Die Möglichkeit des überregionalen Austauschs der teilnehmenden VHS-Führungskräfte ist einer der Mehrwerte der Fortbildung und wird entsprechend gefördert. Die Fortbildung bietet ein Austauschforum, das als Basis zum Knüpfen eines professionellen Netzwerks genutzt werden kann. Die virtuelle Arbeitsumgebung (dvv-fortbildung.de) unterstützt den kollegialen Austausch.

Zeitaufwand und Prüfungsanforderungen

Jedes Modul umfasst 15 Unterrichtseinheiten Präsenzzeit (eine Unterrichtseinheit = 45 Minuten), verteilt auf zwei Seminartage. Hinzu kommen pro Modul 15 UE Selbstlernzeit. Die Fortbildung kann mit einer Teilnahmebescheinigung oder einem Zertifikat abgeschlossen werden.

Der Zertifikatsabschluss mit Angabe der ECTS-Punkte stellt einen Anschluss zum hochschulischen System dar. Die Anerkennung des Zertifikats bei einschlägigen Studiengängen an Hochschulen ist individuell zu erfragen.

Voraussetzung zum Erreichen eines Zertifikats ist die Teilnahme an allen sieben Modulen sowie das Ablegen von verschiedenen Prüfungsleistungen. Bestandteil der Prüfung ist zum einen eine benotete Hausarbeit im Umfang von 15 Seiten. Sie kann in einem beliebigen Modul zu einem selbst gewählten Thema verfasst werden. Hinzu kommt eine unbenotete Leistung, die wahlweise durch eine Konzepterstellung, eine Präsentation oder ein Protokoll erbracht werden kann.

Insgesamt ergibt sich daraus ein Arbeitsumfang von 360 Unterrichtsstunden, was dem Aufwand von 12 ECTS-Punkten entspricht.

Evaluation

Jedes Modul schließt mit einer Seminarevaluation ab. Es wird sichergestellt, dass Anregungen und Wünsche, die sich

auf nachfolgende Module beziehen, direkt an die jeweiligen Referent/innen weitergegeben werden.

Durchführung

Die sieben Module werden an jeweils zwei aufeinander folgenden Werktagen, ggf. mit Ausnahmen an Samstagen, in Kassel durchgeführt. Die Präsenzveranstaltungen starten jeweils um 11 Uhr am ersten Tag und enden um 16 Uhr am zweiten Tag. Für das Jahr 2017 sind bis zu drei Fortbildungsgruppen geplant, die zeitversetzt starten.

Information: Lisa Freigang Tel.: 0228/97569-24 Fax: 0228/9756930 freigang@dvv-vhs.de
www.dvv-vhs.de/fileadmin/user_upload/4_Service/VHS-Weiterbildungsmanagement/Ausschreibung_WBM_2017_final.pdf

Kommentar

Das Land Berlin auf dem Weg zu einem Weiterbildungsgesetz und mehr festgestellten Lehrenden?

Die neue rot-rot-grüne Berliner Landesregierung beschloss 2016 in ihrem 251 Seiten langen Koalitionsvertrag in einem Passus zu Lebenslangem Lernen relativ prominent auf der Seite 20: „Die Koalition will durch den Erlass eines Berliner Weiterbildungsgesetzes den Einrichtungenbestand der staatlichen Einrichtungen der außerschulischen Bildungsarbeit (Jugendkunstschulen, Jugendverkehrsschulen, Gartenarbeitsschulen, Musikschulen) sowie der allgemeinen Weiterbildung/Erwachsenenbildung (Volkshochschulen, Landeszentrale für politische Bildung) sichern und außerdem innovative Projekte und Programme freier und staatlicher Träger fördern. Die Volkshochschulen werden durch die Schaffung eines gemeinsamen Servicezentrums organisatorisch gestärkt. Insbesondere für stadtweite Bildungsaufgaben, die die Volkshochschulen im politischen Auftrag erfüllen (Beispiel: Sprachintegrationsmaßnahmen für Geflüchtete), werden zentrale Entwicklungs- und Organisationsstrukturen benötigt. Auch den Kurs Teilnehmer*innen kann nur im Verbund ein hohes Servicenniveau geboten werden.“

Die heterogene Auswahl an in Frage kommenden Einrichtungen erstaunt und ist wohl nicht sachlogisch, sondern in Ressortzuständigkeiten begründet. Wird das Weiterbildungsgesetz in den nächsten Jahren wirklich verabschiedet, würde Berlin zu der deutlichen Mehrheit an Bundesländern hinzukommen, die ein Erwachsenenbildungs- oder Weiterbildungsgesetz haben. Generell deutet sich

u. a. nach dem Weiterbildungspakt in Hessen mit seiner Mittelaufstockung sowie u. a. Entwicklungen in Niedersachsen eine Renaissance der Landesgesetze an, die jahrelang eher stagnierten, was sich vor allem an den zur Verfügung stehenden Landesmitteln ablesen ließ.

Die zwölf Berliner Volkshochschulen sind aus historischen Gründen und vor allem wegen der besonderen, unabhängigen Stellung der Berliner Bezirke bislang nicht in einem Landesverband organisiert. Es gibt jedoch übergreifende Arbeitskreise und informelle Abstimmungen zwischen einzelnen Volkshochschulen u. a. beim Sprachangebot und in Zertifizierungsfragen. Die Aufwertung der Volkshochschulen und ihre partielle Reorganisation durch ein zentrales Servicezentrum werden in informellen Gesprächen keinesfalls als Sparmaßnahme durch Synergien, sondern als landespolitische Anerkennung gerade für die schnelle, flexible und kompetente Arbeit im Zusammenhang mit den Herausforderungen bei der Integration von Flüchtlingen gewertet. Diese Einschätzung wird dadurch gestützt, dass das Servicezentrum nicht stellenneutral durch Umbesetzungen, sondern mit zusätzlichem Personal betrieben werden soll.

Bemerkenswert ist des Weiteren, dass die Volkshochschulen nach derzeitigem Kenntnisstand von der Senatsverwaltung Schule in die Senatsverwaltung Kultur unter dem neuen Senator Klaus Lederer wechseln soll. Dieser hat sich die Verbesserung der Arbeitssituation von Beschäftigten im Bereich Kultur und Bildung zum erklärten Ziel gesetzt. So kann man dem Koalitionsvertrag auf Seite 121 entnehmen: „Die Entlohnung für Lehrkräfte an Volkshochschulen und Musikschulen wird die Koalition erhöhen und prüfen, wie eine bessere soziale Absicherung sichergestellt werden kann. Dafür werden bei dauerhaftem Tätigkeitsbedarf

Honorarverträge in Arbeitsverträge umgewandelt, mit einem Zwischenziel von mindestens 20 Prozent Festangestellten bis 2021. Für arbeitnehmerähnliche Beschäftigte will die Koalition eine tarifvertragliche Regelung abschließen.“ Es bleibt abzuwarten, was von diesen ambitionierten Zielen im Sinne „Guter Arbeit“ umgesetzt wird, die das Land Berlin zum Vorreiter machen würde, aber für die Volkshochschularbeit und Lehrkräfte auch weitreichende Folgen ähnlich dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz haben könnte, die in ihrer flexibilitätseinschränkende Wirkung auch nicht immer nur positiv sind. Für die Teilnehmenden könnte es ggf. auch eine Anhebung bei den Gebühren nach sich ziehen oder ggf. zu einer Angebotsreduktion führen. Hier bleibt zu hoffen, dass solche Reformen auch unabhängig wissenschaftlich begleitet bzw. untersucht werden. Trotzdem sollte es zu begrüßen sein, dass die Be-

schäftigungssituation des Weiterbildungspersonals nicht nur in der Weiterbildungswissenschaft und von Gewerkschaften angesprochen wird, sondern mittlerweile offensichtlich auch immer mehr in der Politik zum Thema wird. Die Flüchtlingssituation und ihre Bearbeitung ist hier keine Belastung, sondern ein modernisierender Katalysator für Veränderungen, da u. a. auf der Ebene von Sprachlehrenden in Integrations- und Orientierungskursen schon Personalmangel herrscht und so das Lohnniveau angehoben wurde, um die Attraktivität der Arbeitsplätze zu erhöhen und Personal zu finden.

Bernd Käpplinger

Quelle: Koalitionsvertrag der Berliner neuen Landesregierung als Download: www.berlin.de/rbmskzl/regierender-buergermeister/senat/koalitionsvereinbarung-2016-bis-2021/

Dokumentation

Rede des Bundespräsidenten Joachim Gauck anlässlich der Eröffnung des XIV. Deutschen Volkshochschultages am 9. Juni 2016 in Ber- lin

In Zeiten des Wandels tun Institutionen oft gut daran, sich auf ihre Wurzeln und ihren Wesenskern zu besinnen. Denn nur wer sich seiner Identität gewiss ist, kann gesellschaftliche Veränderungen selbstbewusst mitgestalten. Lassen Sie mich deshalb, bevor ich mich der digitalen Herausforderung zuwende, über die Sie heute und morgen ja intensiver sprechen werden, zunächst eine Erinnerung aufrufen an einen Mann, der für Ihre Geschichte von besonderer Bedeutung ist. Ich denke an den liberalen Gewerkschaftsführer und Pionier der Volkshochschulen: Max Hirsch.

Er war es, der 1878 hier in Berlin die Humboldt-Akademie gründete, die erste Volkshochschule Deutschlands. Die Ziele, die ihm damals wichtig waren, sie sind immer noch aktuell, auch wenn wir sie heute wohl anders formulieren würden. Hirsch wollte, so sagte er, „höhere, wahrhaft wissenschaftliche Bildung“ verbreiten, und zwar in „allen Volkskreisen“. Er wollte ein thematisch breit gefächertes Angebot, und zwar „für alle, die nach gründlicher Belehrung verlangen“. Ja, das kann man auch in unsere heutige emanzipatorische Sprache übersetzen, und dann stimmt es wunderbar. Nicht zuletzt wollte er jedem Einzelnen die Chance eröffnen, sich durch Bildung zu einem mündigen, selbstverantwortlichen Bürger zu entwickeln. Zu einem Bürger, der sich für seine persönliche und berufliche Entwicklung genauso engagiert wie für das Gemeinwesen, in dem er lebt.

Offen für alle, vielfältig und bürgerschaftlich engagiert – das waren die Prinzipien der Erwachsenenbildung, für die Max Hirsch ein Leben lang stand. Und diese Prinzipien sind es doch auch, die Volkshochschulen in Deutschland bis heute verbinden, so verschieden die rund 900 Einrichtungen oft auch sind, so sehr sich Trägerschaft und Publikum, Pädagogik und Programm im Laufe der Zeit auch verändert haben mögen. Und diese Prinzipien sind es auch, mit denen ich mich als Bundespräsident identifizieren kann. So danke ich Ihnen also herzlich für die Einladung, heute hier zu sprechen. Sie merken vielleicht schon: Ich bin gern zu Ihnen gekommen.

Volkshochschulen, das ist ihr erstes Prinzip, sind offen für alle. Menschen, die sich weiterbilden wollen, finden hier, wonach sie suchen und was sie brauchen, ganz egal, wie alt sie sind, woher sie stammen und welche Vorkenntnisse sie mitbringen. Als Schulen für das ganze Leben bieten sie jeder und jedem die Chance, sich persönlich weiterzuentwickeln oder sich auf neue Anforderungen im Berufsleben vorzubereiten. An Volkshochschulen können Bürgerinnen und Bürger ihr Recht auf Bildung einlösen. Damit kommt unsere Gesellschaft ihrem Anspruch auf Chancengerechtigkeit einen Schritt näher. Volkshochschulen zeigen, wie viele Gesichter lebenslanges Lernen heute hat. Und sie zeigen, dass es nicht auf den sogenannten „lückenlosen Lebenslauf“ ankommt, sondern darauf, was jemand im Laufe des Lebens dazulernt, auch auf Umwegen, auch in Phasen der Selbstvergewisserung.

Volkshochschulen, das ist ihr zweites Merkmal, sind vielfältig: Ihr Themenspektrum reicht von der beruflichen bis zur politischen, von der technischen bis zu kulturellen Bildung. Sie sind auch ein Seismograph gesellschaftlicher Trends und Lebensstile. Ich denke zum Beispiel

an die Lust am Konkreten, vom Gartenbau bis zur Handarbeit. An die Freude am künstlerischen Gestalten und an das Bedürfnis nach Bewegung oder gesunder Ernährung. Ich denke auch an die Sehnsucht nach Orientierung in einer unübersichtlichen Welt, in der wir gemeinsam Verantwortung übernehmen müssen. Volkshochschulen bringen uns andere Kulturen näher, sie setzen sich mit politischen, ethischen und religiösen Positionen auseinander. Sie spiegeln die Komplexität unserer Zeit, und sie zeigen Wege auf, mit dieser Komplexität umzugehen.

Damit bin ich beim dritten Merkmal angekommen: Volkshochschulen sind bürgerschaftlich engagiert. Sie haben nicht nur Aufstiegsmöglichkeiten für den Einzelnen im Blick, sondern vermitteln auch soziales und politisches Verantwortungsbewusstsein. Als Schulen der Kommunen sind sie fest verankert in ihrer Stadt, ihrer Gemeinde oder ihrem Landkreis. Sie stiften Begegnungen zwischen Bürgern, stärken das Miteinander und den Zusammenhalt. Auch Volkshochschulen sind somit Werkstätten der Demokratie.

Es ist keine vier Wochen her, da habe ich genau in diesem Raum eine Rede gehalten vor 750 haupt- und ehrenamtlichen Bürgermeisterinnen und Landräten aus dem ganzen Land, und da kam dieser Satz schon einmal vor, dass Kommunen Werkstätten und Lernorte der Demokratie sind. Das fügt sich ganz schön zusammen: Die Wahrnehmung der Leistung der kommunalen Politik durch das Staatsoberhaupt und jetzt meine Wahrnehmung Ihrer Arbeit und Ihrer Tätigkeit.

Und es gibt natürlich noch etwas, was in Zeiten wie diesen nicht fehlen darf: Ich finde es beeindruckend, was Sie gegenwärtig leisten, um Flüchtlingen einen Weg in unsere Gesellschaft zu ebnen. In Ihren Integrationskursen vermitteln Sie Menschen aus anderen Kulturen

und Lebenszusammenhängen, die zu uns gekommen sind, das, was hier wichtig ist: zuerst die deutsche Sprache, das Recht, das hier gilt, vielleicht auch die deutsche Geschichte und die demokratischen Prinzipien, die in diesem Lande gelten. Sie bilden Flüchtlinge, die bei uns bleiben können und wollen, aus, Sie bilden sie auch beruflich weiter und verbessern so ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Alle, die sich hier engagieren, leisten einen wichtigen Beitrag zur Integration. Ich will Ihnen heute dafür von Herzen danke sagen.

Immer wieder haben Volkshochschulen auf gesellschaftliche Veränderungen reagiert und sie mitgestaltet. Immer wieder haben sie ihr Programm und ihr pädagogisches Handwerkszeug an neue Bedürfnisse angepasst, ohne ihren Prinzipien untreu zu werden. Und diese Anpassungsfähigkeit ist für mich auch eine der besonderen Stärken Ihrer Institution.

Es waren mehrfach politische Umbrüche, die die Erwachsenenbildung prägten und ihr sogar zu neuer Blüte verhalfen. Denken wir an die unterschiedlichen Zeiten, durch die diese Nation gegangen ist. Nach dem Ende des Ersten Weltkriegs, in der Frühphase der Weimarer Republik, setzte mit der Demokratisierung eine regelrechte Volkshochschul-Euphorie ein. Auch nach der nationalsozialistischen Diktatur erlebten die Volkshochschulen in der jungen Bundesrepublik großen Zulauf. Sie galten damals als Stätten der Besinnung und trugen bald zur Vermittlung westlicher Werte und der Idee eines vereinten Europa bei. Und eine andere Zäsur: In der Phase des Aufbruchs nach der Friedlichen Revolution kamen in Ostdeutschland nach Jahrzehnten der Unfreiheit, in der allerdings auch die Volkshochschulen eine wichtige Aufgabe hatten, neue, vielfältige Lernprozesse in Gang. Und es waren die Volkshochschulen, denen viele

Bürgerinnen und Bürger ihr Vertrauen schenken.

Heute ist es kein Wandel der Staatsform, dem die Volkshochschulen sich stellen müssen. Es ist der digitale Wandel, der alle Bereiche unseres Lebens erfasst und somit auch die Erwachsenenbildung verändert. Wir sollten über die Chancen und Herausforderungen der Digitalisierung diskutieren, und zwar nicht nur unter Fachleuten, das ist relativ einfach, sondern in der ganzen Gesellschaft. Nur so kann es gelingen, die Vorteile zu nutzen, die diese Technik bietet, und zwar für alle. Und nur so kann es gelingen, auch die Nachteile zu erkennen, die mit einer schrankenlosen Kommunikation verbunden sind, die oft in aller Anonymität abläuft.

Und wer von allen spricht, der muss ganz schnell wieder bei den Volkshochschulen einkehren. Deshalb ist es gut und richtig, dass Sie, die Volkshochschulen, ihre Angebote erweitern, um Menschen eine Chance zu bieten, mit den neuen Entwicklungen Schritt zu halten. Es ist wichtig, dass sie Medienkompetenz vermitteln. Denn wir alle müssen lernen, im Strom der digitalen Informationen den Überblick zu behalten und Wichtiges von Unwichtigem zu unterscheiden. Wir müssen es doch irgendwie schaffen, zu mündigen Nutzern der digitalen Welt zu werden. Ich finde, das ist ein Mega-Thema der Weiterbildung.

Die Digitalisierung ist aber nicht nur ein Gegenstand der Weiterbildung, sondern sie bringt auch etwas anderes hervor, nämlich neue Formen des Lernens. Zahlreiche digitale Lernangebote sind entstanden, die den Unterricht vor Ort teilweise ergänzen, teilweise sogar ersetzen. Vieles ist da noch in der Erprobungsphase, anderes wird schon erfolgreich genutzt. Neue Anbieter – übrigens auch private – haben die Bildungsbranche belebt, Wettbewerb hat Prozesse der

Erneuerung in Gang gesetzt. Das digitale Lernen, es bereichert die Bildungslandschaft.

Manche Lehrer und Dozenten, auch viele hier im Saal, arbeiten ja längst mit digitalen Medien. Sie sehen sich konfrontiert mit einem veränderten Lernverhalten der Schülerinnen und Schüler. Und der Einsatz von digitalen Geräten, er verändert auch die Rollen der Lehrenden wie Lernenden. Das erfordert oftmals ein Umdenken von allen Beteiligten. Ich finde, wir sollten digitales Lernen weder verteufeln noch als Allheilmittel verklären. Wir sollten neue und altbewährte Formen des Unterrichts nicht als Gegensätze begreifen, sondern die Stärken und die Vielfalt der neuen Angebote für uns alle nutzbar machen.

Und hier im Congress Center werden Sie nun heute und morgen erleben können, was das heißt: Digitale Angebote öffnen neue Möglichkeiten für selbständiges und gemeinsames Lernen, auch und gerade in der Erwachsenenbildung. Wer sie nutzt, kann an jedem Ort und zu jeder Zeit lernen. Er kann Inhalte exakt auf seine Bedürfnisse und auf sein persönliches Zeitbudget abstimmen. Und er kann sich schneller und besser austauschen, mit wem er will, auch über Grenzen hinweg. Das alles bedeutet mehr Freiheit für den Lernenden. Es bedeutet aber auch, dass er mehr Entscheidungen treffen und dann selbst mehr Verantwortung für seine Weiterbildung übernehmen muss.

Digitale Angebote erleichtern das lebenslange Lernen, weil sie sich gut in den Alltag einfügen lassen. Berufstätige können, wenn sie denn wollen, auf dem Weg zur Arbeit lernen, oder nach Feierabend, wenn die Kinder im Bett sind. Mit ihnen lassen sich aber auch Menschen erreichen und zum Lernen motivieren, die das klassische Kursangebot bislang nicht nutzen konnten oder wollten. Beispiel:

Menschen, die auf dem Lande wohnen und keine Bildungseinrichtung in ihrer Nähe haben, können dank digitaler Medien auf Lernangebote zugreifen. Und für viele junge Leute ist lebensbegleitendes Lernen ohnehin nur noch mit Tablet oder Smartphone überhaupt vorstellbar.

Oft ist es das E-Learning, das mit der Hoffnung verbunden ist, zu mehr Chancengerechtigkeit beizutragen. Manche Wissenschaftler glauben sogar, dass das Internet höhere Bildung für alle bringen kann, zum Nulltarif. Aber Computer sind eben keine Zauberkisten, die automatisch zu mehr Chancengerechtigkeit im Bildungswesen beitragen. Der gleiche Zugang für alle reicht oft nicht aus. Es bleibt so eine Verpflichtung für Staat und Gemeinwesen, die Voraussetzungen für Chancengerechtigkeit zu garantieren. Auch darf sich wirkliche Chancengerechtigkeit nicht auf formale Gleichheit beschränken. Es ist wichtig, vom Einzelnen, von seinen Talenten, seinen Stärken und seinen Schwächen auszugehen, ganz egal, ob er im Seminarraum oder mit dem Smartphone lernt. Auch wenn es um digitale Angebote geht, müssen wir deshalb formale Gleichheit um spezifische Förderung ergänzen, damit Menschen das erreichen können, was ihre Fähigkeiten erlauben.

Was wir deshalb brauchen, sind gemeinsame Anstrengungen aller Akteure der Weiterbildung. Sie sollten Lehrmethoden mit Blick auf die neuen technischen Möglichkeiten überdenken. Und sie sollten digitale Angebote entwickeln, die auf die Bedürfnisse unterschiedlicher Nutzergruppen zugeschnitten sind, wenn Sie so wollen: personalisierte digitale Bildungsangebote. Nicht zuletzt ist es notwendig, dass Bund und Länder auf dem Gebiet der digitalen Bildung noch enger zusammenarbeiten und eine gemeinsame Strategie entwickeln. Es ist wichtig, dass sie sich austauschen, voneinander lernen

und digitale Projekte besser koordinieren. Nur so können sie in einer stetig wachsenden Branche Qualitätsstandards setzen und Orientierung bieten.

Das Ziel der Anstrengungen ist klar, und ich will es noch einmal auf den Punkt bringen: Möglichst viele Menschen sollen profitieren, auch solche, denen das Lernen schwerfällt oder die aus bildungsfernen Milieus stammen.

Hier öffnet sich ein besonders weites Feld für die Volkshochschulen. Ich weiß, Sie haben bereits viele Schritte unternommen und gute Erfahrungen mit kombinierten Angeboten gemacht. Besonders beeindruckend finde ich das Online-Portal "Ich will Deutsch lernen", das die Integrationskurse für Flüchtlinge ergänzt. Wer sich hier anmeldet, kann im eigenen Rhythmus vertiefen, was er an der Volkshochschule gelernt hat, auch dann, wenn der Kurs vor Ort bereits beendet ist. Er wird online von Tutoren betreut und bekommt auf Wunsch zusätzlich Hilfe bei Bewerbungen und auch beim Einstieg in den Beruf.

Volkshochschulen sind lebendige Institutionen, das beweist nicht zuletzt das Thema dieses Kongresses. Sie können gesellschaftlichen Wandel mitgestalten, gerade weil sie auf einem stabilen Wertefundament stehen und fest in ihren Kommunen verankert sind. Unsere Bürgergesellschaft braucht solche Institutionen, jetzt und in Zukunft. Ich möchte Sie deshalb ermutigen: Haben Sie auch künftig Ihr Ohr am Puls der Zeit, probieren Sie Neues aus und stellen Sie sich auch schwierigen Debatten. Und bleiben Sie dabei, wie Sie waren und wie Sie sind: offen für alle, vielfältig und bürgerschaftlich engagiert.

Quelle: www.bundespraesident.de/SharedDocs/Reden/DE/Joachim-Gauck/Reden/2016/06/160609-Volkshochschultag.html

Gemeinsame Stellungnahme des Expertengremiums zur Bestandsaufnahme der niedersächsischen Erwachsenenbildung

A. Vorbemerkung

Der Erwachsenen- und Weiterbildung kommt bei der Verwirklichung von Chancengleichheit und der Förderung gesellschaftlicher Teilhabe eine herausragende Bedeutung zu. Sie sichert durch lebenslanges Lernen der Bürgerinnen und Bürger die Entwicklung von Kompetenzen und Potenzialen als eine wichtige Ressource für die Zukunft unseres Landes. Dabei reagiert die Erwachsenen- und Weiterbildung entsprechend ihres Auftrages kontinuierlich auf gesellschaftliche Veränderungen und nimmt neue Impulse auf, um zeitgemäße Strukturen, Angebote und Leistungen abzubilden, zu erbringen und Herausforderungen zu antizipieren.

Vor diesem Hintergrund und auf der Grundlage des Landtagsbeschlusses vom 26. März 2014 „Erwachsenenbildung als wesentlichen Teil der niedersächsischen Bildungslandschaft ausbauen und weiterentwickeln“ hat das Niedersächsische Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK) eine Bestandsaufnahme der niedersächsischen Erwachsenenbildung veranlasst. Hierzu wurde TNS Infratest Sozialforschung mit der Durchführung der Länderstudie „Weiterbildung in Niedersachsen 2014“ beauftragt, die sich an die bundesweite Studie „Weiterbildungsverhalten in Deutschland“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) und den „Adult Education Survey“ (AES) anschließt. Ergänzend wurden gemeinsam mit dem Niedersächsischen Bund für freie Erwachsenenbildung e.V. (nbeb) durch die Agentur für Erwachsenen- und Weiterbildung Rahmendaten der niedersächsischen Erwachsenenbildung – u. a. zu Teilnehmerzahlen, Angeboten, Finanzierungs-, Träger- und Personalstrukturen – zusam-

mengestellt. Anschließend wurden die Ergebnisse im Dialog mit einem Expertengremium, bestehend aus Vertreterinnen und Vertretern der Wissenschaft, der niedersächsischen Erwachsenenbildung und Felderfahrenen anderer Bundesländer, bewertet. In einem mehrstufigen Arbeitsprozess wurden insbesondere die auf die Zukunft gerichteten Potenziale und Handlungsfelder der niedersächsischen Erwachsenenbildung identifiziert und daraus Empfehlungen zur Weiterentwicklung abgeleitet.

B. Einleitung

Die vorliegende Bestandsaufnahme bildet in ihrem ersten Teil anhand der Zusammenstellung von relevanten Rahmendaten die empirische Basis für eine eingehende Betrachtung der zentralen Herausforderungen und Handlungsfelder der niedersächsischen Erwachsenenbildung. Dazu wurde die Vorbereitungsunterlage mit Rahmendaten des Bestandsaufnahmeprozesses einem Expertengremium aus Vertreterinnen und Vertretern der Wissenschaft, der niedersächsischen Erwachsenenbildung und Felderfahrenen anderer Bundesländer zugeleitet mit der Bitte, in einer nachfolgenden Beratung mit dem MWK Fragen der Fördersystematik, der Teilnehmerstrukturen sowie Themen und Zukunftsfelder der Erwachsenenbildung zu erörtern. Hierzu ist das Expertengremium am 26. April, am 25. August und am 2. November 2016 in Hannover zusammengekommen. Im Dialog mit den Beteiligten wurde auf der Grundlage schriftlicher Stellungnahmen zu den zentralen Herausforderungen und Handlungsfeldern im zweiten Teil des Bestandsaufnahmeprozesses die vorliegende gemeinsame Stellungnahme des Expertengremiums erarbeitet.

Der eingehenden Befassung mit den zentralen Herausforderungen und Handlungsfeldern vorausgegangen ist der

Hinweis auf die Möglichkeiten und Grenzen der quantitativen Datengrundlage. Außerdem decken die erörterten Themen nicht alle aktuell in der Erwachsenenbildung diskutierten Bereiche ab.

C. Zentrale Herausforderungen und Handlungsfelder

1. Fördersystematik

Die Einrichtungen der niedersächsischen Erwachsenen- und Weiterbildung in öffentlicher Verantwortung finanzieren sich aus unterschiedlichen Quellen. Der Landesanteil betrug im Berichtszeitraum im Durchschnitt etwa 15 Prozent.¹ Die Finanzhilfe hat sich zwischen 2009 und 2013 – von 45,59 Millionen Euro auf 44,49 Millionen Euro – verringert. Die allgemeine Kostenentwicklung hat darüber hinaus zu weiteren Einbußen bei den Einrichtungen geführt. Mit dieser Förderung nimmt Niedersachsen gleichwohl im Bundesvergleich noch einen der oberen Plätze ein. Die institutionelle Förderung durch die Finanzhilfe des Landes wird ergänzt durch Projektförderungen, die haushaltsrechtlich in einem Sonderfonds für Lebenslanges Lernen zusammengefasst sind. Die Fördersystematik der Kombination der Finanzhilfe, deren Verteilung zwischen den Einrichtungen jeweils für einen Dreijahreszeitraum fixiert ist, und zusätzlicher Projektförderung wird von den Mitgliedern des Expertengremiums für grundsätzlich richtig und ausreichend flexibel gehalten.

Die Expertinnen und Experten stimmen darin überein, dass mit der zeitlich befristeten, themengebundenen Zuweisung von zusätzlichen Finanzmitteln, z. B. im Rahmen von Projektförderung, die auf der Basis einer soliden Finanzhilfe geleistet wird, Entwicklungen von herausgehobener und aktueller Bedeutung befördert werden können.

Das Expertengremium sieht anhand der Daten der Bestandsaufnahme keine

Anhaltspunkte für mangelnde Flexibilität in der niedersächsischen Erwachsenenbildung. Vielmehr wird die Leistungsfähigkeit der Einrichtungen vor dem Hintergrund leicht verringerter Finanzhilfe bei gestiegenen allgemeinen Kosten als Indiz für eine hohe Flexibilität gewertet.

In diesem Zusammenhang wird die in wesentlichen Teilen adäquate und moderne Ausrichtung des niedersächsischen Erwachsenenbildungsgesetzes (NEBG) hervorgehoben. Gleichzeitig werden hinsichtlich der Landesförderung zwei wesentliche Forderungen aufgegriffen: Erstens empfehlen die Expertinnen und Experten nachdrücklich, die öffentliche Finanzierung in den nächsten Jahren deutlich anzuheben, indem die Ausgaben für die Erwachsenenbildung beispielsweise schrittweise mit einem festen Prozentsatz (1 Prozent) an die allgemeinen Bildungsausgaben in Niedersachsen gekoppelt werden. Kurzfristig wird eine Erhöhung der Finanzhilfe um 8 Prozent empfohlen, um die Inflation sowie gestiegene Personal- und Energiekosten auszugleichen. Zweitens rät das Gremium von einer Umsteuerung des Finanzierungssystems zu Lasten einer verlässlichen Sockelfinanzierung ab. Wenn die Administration wirkungsvoller steuern wolle, dann müssten hierzu zusätzliche Programm- und Projektmittel zur Verfügung gestellt werden. Das Gremium würdigt an dieser Stelle, dass aktuell landesseitig zusätzliche Mittel in erheblichem Umfang für Integrationsmaßnahmen zur Verfügung gestellt werden.

Prägend für die niedersächsische Erwachsenenbildung ist das förderpolitische Instrument der so genannten Faktorisierung, bei dem Angebote von hoher gesellschaftlicher Bedeutung bei der Leistungsberechnung mit einem höheren Faktor gewichtet werden. Die Faktorisierung wird von den Expertinnen und Experten unterschiedlich bewertet. Wäh-

rend darin einerseits ein Instrument gesehen wird, dass offen genug für Schwerpunktsetzungen ist und nicht der Gefahr der Kurzlebigkeit unterliegt, wird andererseits diese Steuerungsmöglichkeit für kritisch gehalten, sofern sie Bestandteil der Finanzhilfe ist. Es ist zu prüfen, ob die besondere Herausforderung, die mit der Ausdifferenzierung allgemeiner Bildung verbunden ist, ausreichend berücksichtigt wurde.

Um die Mittel der Projektförderung flexibel und nachhaltig einzusetzen, empfiehlt das Expertengremium, die Entwicklung der Bedarfe, Bedürfnisse und Interessen der Bürgerinnen und Bürger systematisch und wissenschaftlich zu erfassen und zu analysieren, dabei mit den Einrichtungen der Erwachsenenbildung eng zusammenzuarbeiten und Förderungsmöglichkeiten für das Erproben von Innovationen zu schaffen, insbesondere auch vor dem Hintergrund der Anforderungen der Digitalisierung und neuer Lehr- und Lernformen.

Die Expertinnen und Experten weisen darauf hin, dass bei der Zugrundelegung der quantitativen Rahmendaten der Bestandaufnahme die qualitativen Aspekte der Bildungsarbeit, die nicht abrechnungsfähig sind, unberücksichtigt bleiben müssen. Maßnahmen, die nicht nach dem NEBG abgerechnet werden können, wurden nicht erhoben. Insofern engt die Beschränkung auf die statistischen Rahmendaten den Blick für die Gesamtheit der Leistungen der niedersächsischen Erwachsenenbildung ein. Außerdem enthalten die Daten keine Aussagen darüber, wie Erwachsenen- und Weiterbildung außerhalb des Geltungsbereiches des NEBG gefördert wird. Zukünftige Erhebungen und Auswertungen sollten diese Aspekte möglichst mit in den Blick nehmen, um das Leistungsspektrum der Erwachsenenbildung abzubilden und um zu beurteilen,

welche Leistungen prioritär über das NEBG gefördert werden sollten.

Im Sinne der Fachkräftesicherung ist eine systematisch betriebene Entwicklung der fortlaufenden Qualifizierung des in der Erwachsenenbildung tätigen haupt- und nebenamtlichen Personals einerseits sowie eine gleichsam systematische Nachwuchsgewinnung und -förderung auf der anderen Seite erforderlich. In diesem Kontext gilt es, die besondere Situation der Honorarkräfte zu berücksichtigen. Vor dem Hintergrund des auch von der Landesregierung Niedersachsen verfolgten Ansatzes „Gute Arbeit“ sollen Wege zur arbeitsvertraglichen Gestaltung hinsichtlich Honorarhöhe, Sozialversicherung, Festanstellung oder befristeter Beschäftigungsverhältnisse erarbeitet und vorhandene Standards gesichert werden. Dies ist vor allem im Hinblick auf die aufgrund der hohen Flüchtlingszahlen zu erwartende zunehmende Bedeutung der Grundbildung, der Alphabetisierung sowie der nachholenden Schulabschlüsse wichtig. Ziel sollte es sein, in allen Bildungsbereichen Arbeits- und Entlohnungsbedingungen vorzuhalten, die die Attraktivität des Arbeitsplatzes in der Erwachsenenbildung langfristig sichern.

II. Teilnehmerstrukturen, Angebot und Nachfrage/Bildungsberatung

Die TNS-Studie lieferte im Rahmen des Bestandsaufnahme Prozesses grundlegende Erkenntnisse zur niedersächsischen Erwachsenenbildungslandschaft. So liegt die Weiterbildungsbeteiligung in Niedersachsen bei 47 Prozent, mithin 4 Prozentpunkte unter dem Bundesdurchschnitt. Da die *Weiterbildungsbeteiligung* positiv mit dem Bruttoinlandsprodukt (BIP) pro Kopf korreliert, ist zu vermuten, dass die leicht unterdurchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung mit dem – im Vergleich zu anderen westdeutschen

Bundesländern – unterdurchschnittlichen BIP pro Kopf in Zusammenhang steht. Ferner steht Niedersachsen als Flächenland vor besonderen Herausforderungen.²

Bezüglich der in der Studie erhobenen Merkmale Alter, Bildungshintergrund und Geschlecht zeigen sich in Niedersachsen die gleichen Trends wie bundesweit. Positiv fällt auf, dass in Niedersachsen in der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung kaum Unterschiede nach schulischem Bildungshintergrund bestehen (diese sind bundesweit und auch in den anderen Weiterbildungssegmenten stark ausgeprägt). Die Analyse der sozio-ökonomischen Merkmale lässt allerdings keine Rückschlüsse auf Angebotslücken oder die Exklusion einzelner gesellschaftlicher Gruppen zu. Hierfür bedarf es einer weitergehenden Datengrundlage.

Laut §1 Abs. 2 NEBG sollen die Inhalte der geförderten Erwachsenenbildung durch die *Bedürfnisse der Erwachsenen* bestimmt werden. Im Rahmen des Bestandsaufnahmeprozesses wurde zwischen Bildungsbedürfnissen – den persönlichen Wünschen von Teilnehmenden – und Bildungsbedarfen unterschieden. Letztere beziehen auch gesamtgesellschaftliche Anforderungen mit ein. Sowohl persönliche Bildungsbedürfnisse als auch gesellschaftliche Bildungsbedarfe sollten gleichberechtigt, systematisch und möglichst kontinuierlich analysiert werden, um Schlussfolgerungen hinsichtlich der Weiterentwicklung des Weiterbildungsangebots ziehen zu können.

Die nach dem NEBG geförderten Einrichtungen der Erwachsenenbildung sind seit dem 1. Januar 2005 gesetzlich dazu verpflichtet, ihre Bildungsarbeit regelmäßig evaluieren zu lassen und laufend Maßnahmen der Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung durchzuführen.³ Diesbezüglich wird angeraten, die Auswertungen dieser Qualitätssiche-

rungs- und -entwicklungsprozesse stärker auszutauschen und den Informationsfluss in diesem Bereich auch mit dem MWK zu intensivieren. Angesichts der Tatsache, dass der Anteil der Teilnehmerbeiträge an der Gesamtfinanzierung mit durchschnittlich 23 Prozent (2013) als eine wichtige Säule der Finanzierung betrachtet werden muss, wird auf die wirtschaftlich gebotene Nachfrageorientierung der Einrichtungen hingewiesen. Die Teilnehmerbeiträge sollten so gestaffelt sein, dass sozial Schwächeren eine Teilnahme ermöglicht wird.

Detaillierte Nachfrageanalysen übersteigen jedoch vielfach die Möglichkeiten einzelner Einrichtungen und sollten daher stärker auf übergeordneter Ebene erfolgen mit dem Ziel, eine empirisch gesicherte Datenbasis zu erzielen. Die Datenerhebung im Rahmen der Bestandsaufnahme hat gezeigt, dass es in Niedersachsen derzeit kein umfassendes, ausreichendes und kontinuierliches *Monitoringssystem* über die Erwachsenenbildung gibt. Allerdings erhebt die Agentur für Erwachsenen- und Weiterbildung (AEWB) Daten für die jährliche Abrechnung der Bildungsmaßnahmen nach dem NEBG und kann aus diesen Informationen quantitative Aussagen generieren über Stundenumfänge bzw. Teilnehmertage, die Anzahl der Teilnehmenden sowie die Verteilung der Maßnahmen auf die einzelnen Bildungsbereiche.

Aus Sicht der Expertinnen und Experten sollte vor dem Hintergrund der Bestandsaufnahme ein kategoriengeleitetes Monitoringssystem aufgebaut werden mit dem Ziel, die Leistungen der Erwachsenenbildung aussagekräftig abzubilden. Die Indikatoren sollten gemeinsam von relevanten Akteuren entwickelt werden. Das Monitoring sollte in einem festgelegten Turnus durchgeführt werden, um in der Bestandsaufnahme aufgeworfene Fragen wie die Eruierung von

Trends, Entwicklungen und Bedarfen zu klären. Hier wird von den Expertinnen und Experten aus der Wissenschaft empfohlen, fundierte Weiterbildungsberichte auf der Grundlage erwachsenenpädagogischer Kriterien und Fragen in Auftrag zu geben. Dieses könnte unter Einbeziehung von Vertreterinnen und Vertretern der Erwachsenenbildung, Verwaltung, Politik und Wissenschaft beraten werden. Bei diesen Überlegungen ist aus Sicht der Erwachsenenbildung und der Wissenschaft aber zu beachten, dass jede Datenerhebung in der Regel mit einem weiteren Aufwand für die Einrichtungen verbunden ist. Aus diesem Grund ist ein mehrjähriger Turnus anzustreben.

Eine Stärkung der Erwachsenenbildungslandschaft und eine Erhöhung der Transparenz über die Ergebnisse kann indessen nur erreicht werden, wenn genügend Verständigung (Dialog zwischen Erwachsenenbildung, Politik, Verwaltung und Wissenschaft) besteht. Hierbei geht es insbesondere um das Spannungsfeld der einerseits gesetzlich verankerten Unabhängigkeit der niedersächsischen Erwachsenenbildung und andererseits um die Notwendigkeit der Politik, thematische Schwerpunkte zu setzen, um identifizierte Bildungsbedarfe aufzugreifen. Unter Berücksichtigung des gesetzlichen Rahmens kann dem nur über einen kontinuierlichen Dialog, Respekt vor unterschiedlichen Positionen und der Suche nach gemeinsamen Interessen begegnet werden. Die genannten Akteure sollten sich hierzu auf einen gemeinsamen Handlungsrahmen verständigen.

Alle Einrichtungen der Erwachsenenbildung bieten eine *programmbezogene Bildungsberatung* als Querschnittsaufgabe an. Diese Beratung dient als wichtige Quelle für die Einrichtungen, um Wissen über Bildungsbedürfnisse und -bedarfe wie auch neue Impulse zu sammeln und ihre Programme entsprechend

weiterzuentwickeln. Die Funktion der programmbezogene Beratung in einzelnen Einrichtungen hat sich bewährt und sollte ausgeweitet werden, hierfür gibt es aus der Wissenschaft bereits erprobte Methoden. Beratungsangebote sollten als wichtige Zukunftsaufgabe kontinuierlich und nachhaltig ausgebaut werden. Dabei ist zu vermeiden, dass die Erwartung an die Unterstützungsfunktion der programmbezogenen Beratung für Entscheidungsprozesse überdehnt wird.

Das Land Niedersachsen hat im Jahr 2009 Modellprojekte zur trägerübergreifenden Bildungsberatung eingerichtet, um lebensbegleitendes Lernen zu fördern und die allgemeine Weiterbildungsbeteiligung durch kompetente und professionelle Beratung zu erhöhen. Die mittlerweile zwölf *regionalen Beratungsstellen* bieten im Themenfeld Bildung und Beruf fachkundige und trägerunabhängige Beratung inklusive Lernberatung an. Sie leisten somit wichtige ergänzende Arbeit zu der programmbezogenen Beratung in den Einrichtungen. Nach Auffassung des Expertengremiums hat sich die zunächst als Modellprojekte eingeführte Bildungsberatung bewährt. Der nächste Schritt sollte die Institutionalisierung der Beratungsstellen sein. Die Finanzierungsbedingungen für eine Erweiterung des aufsuchenden Angebots sind in diesem Zusammenhang zu klären.

III. Themen, Förderprogramme, Zukunftsfelder

Die *allgemeine Bildung* wird als Thema der Erwachsenenbildung an Bedeutung weiter zunehmen. Rund die Hälfte der Teilnehmenden findet sich in diesem Bereich wieder. Es wird empfohlen, diesen Bereich genauer auszdifferenzieren, um weitergehende Aussagen über die in der allgemeinen Bildung enthaltenen einzelnen Themenbereiche – wie Schlüsselqualifikationen, kulturelle oder Gesund-

heitsbildung – treffen zu können. Sowohl jüngere Teilnehmende wie auch die wachsenden Zielgruppen älterer Menschen, die sich aktiv am gesellschaftlichen Leben beteiligen, fragen die Angebote aus diesem Bereich nach. Angebotsformate der allgemeinen Bildung sollten angesichts des demographischen Wandels auch auf die besonderen Bedürfnisse älterer Menschen hin weiterentwickelt werden.

Daneben werden die *Grundbildung*, *Alphabetisierung sowie nachholende Schulabschlüsse* als Schlüsselthemen für die nächsten Jahre identifiziert. Diese haben insgesamt einen Anteil von rund 3 Prozent am gesamten Bildungsangebot, ihre Bedeutung wird im Hinblick auf die hohen Flüchtlingszahlen in nächster Zeit noch erheblich zunehmen.

Es ist eine besondere Herausforderung die Teilhabechancen für Menschen in prekären Lebensverhältnissen oder mit geringer Bildung zu steigern. Um diese gesellschaftlich benachteiligten Personengruppen zu erreichen, sind niedrigschwellige und zielgruppengerechte Angebote zu unterbreiten, die mit der Lebenswelt, der Arbeitssituation sowie den bisherigen Lernerfahrungen dieser Menschen vereinbar sind.

Die gesellschaftlichen Entwicklungen der letzten Jahre haben auch das Thema der *politischen Bildung* wieder stärker in den Fokus gerückt. Die Einrichtungen der Erwachsenenbildung erreichen mit ihren Angeboten etwa 100.000 Teilnehmende im Jahr. Mit der wieder errichteten Niedersächsischen Landeszentrale für politische Bildung soll dieser Bereich maßgeblich gestärkt werden. Die vielfältigen Angebote der Erwachsenenbildung werden besser sichtbar aufgestellt und erhalten neue Impulse durch die Entwicklung neuer Konzepte und Formate.

Innovative Bildungsformate, die insbesondere die neuen Möglichkeiten der Di-

gitalisierung berücksichtigen, gewinnen für die Erwachsenenbildung an Bedeutung. Daher sollten Spielräume für neue Formate geschaffen werden. Angesichts neuer technischer Möglichkeiten und veränderter Nutzergewohnheiten wird es notwendig sein, bisher zentrale Förderfaktoren wie Dauer oder Ort zu flexibilisieren und Spielräume zu eröffnen, in denen Innovationen erprobt werden können. Neben der DVO sollten diesbezüglich auch die Vereinbarungen des Landes mit den Erwachsenenbildungseinrichtungen überprüft werden. Die Vereinbarung mit den Landeseinrichtungen enthält bereits eine entsprechende Regelung.

Nicht jedes neu entwickelte Projekt wird in nachhaltigen Strukturen münden können. Dennoch ist es für die Weiterentwicklung des Bildungssystems im Sinne eines lebensbegleitenden Lernens von großer Bedeutung, experimentell, forschend und entwickelnd tätig zu sein. Ein Ziel sollte es sein, anschlussfähige und bildungsbereichsübergreifende Bildungsketten zu entwickeln und zu erproben.

Das Image der Erwachsenenbildung und das Marketing der Einrichtungen sind wichtige Themen der Erwachsenenbildung. *Das Marketing* ist auf die einzelnen Zielgruppen gesondert auszurichten. Neben klassischen Kommunikationskanälen sollte dabei verstärkt auf informelle Kanäle gesetzt werden. Das wird insbesondere deutlich am Beispiel der Gruppe bildungsferner junger Erwachsener, die eher selten aktiv über Bildungsberatung oder Datenbanken nach Informationen suchen. Deshalb sollten vor allem für diese Zielgruppe Informationen in sozialen Netzwerken und durch Kooperationen mit Vereinen (insb. Sportvereine) und Multiplikatoren zur Verfügung gestellt werden. Die sozialen Orte und der Lebensweltbezug erleichtern den Zugang

zu bisher „fremden“ Institutionen. Für zukünftige Angebotsformate der Erwachsenenbildung könnte dies bedeuten, Inhalte lebensweltorientierter Aktivitäten zu kombinieren und an diesen sozialen Orten auszurichten und dadurch den Zugang zu Bildung für neue Teilnehmergruppen zu ermöglichen.

Die niedersächsische Erwachsenenbildung bietet ein breites qualitativ hochwertiges Angebot. Um diese Leistungen auch in Zukunft klar zu kommunizieren und sichtbar zu machen, sollte das Image der Erwachsenenbildung mithilfe öffentlichkeitswirksamer Maßnahmen weiterentwickelt werden.

Neben den genannten inhaltlichen Bereichen hat die *AEWB* die Entwicklung der niedersächsischen Erwachsenenbildung in den letzten Jahren beeinflusst. Sie wurde im Jahr 2004 auf Grundlage des NEBG eingerichtet und unterliegt der Fachaufsicht des MWK. Die *AEWB* erhält jährlich 2,27 Mio. Euro über den Neben vom MWK, um die ihr übertragenen Aufgaben zu erfüllen und Serviceleistungen für die Erwachsenenbildung zu erbringen. Bei der *AEWB*, die regelmäßig nach dem LQW-Verfahren testiert wird, handelt es sich um eine bundesweit einmalige Einrichtung, die sich in Niedersachsen etabliert hat. Sie sollte von externer Seite unter Einbindung fachwissenschaftlicher Expertise im Auftrag des MWK evaluiert werden. Grundlage hierfür sollte ein vorab mit dem Neben festgelegter Evaluationsauftrag sein.

D. Schlussfolgerungen

Auf Grundlage des Landtagsbeschlusses vom 26. März 2014 „Erwachsenenbildung als wesentlichen Teil der niedersächsischen Bildungslandschaft ausbauen und weiterentwickeln“ wurde die vorliegende Bestandsaufnahme durchgeführt. Der Prozess verdeutlicht die herausra-

gende Rolle der nach dem NEBG geförderten Erwachsenenbildung für das lebensbegleitende Lernen in Niedersachsen. Der niedersächsischen Erwachsenenbildung wird ein hohes Maß an Flexibilität und Leistungsfähigkeit attestiert. Die plurale Trägerstruktur ermöglicht einen breiten Zugang zu unterschiedlichen gesellschaftlichen Gruppen.

Um die Erwachsenenbildung in Niedersachsen auch weiterhin zukunftsfähig aufzustellen, empfiehlt das Expertengremium den Akteuren, sich an den folgenden Hinweisen zu orientieren:

- Das NEBG erfüllt seinen Förderzweck und wird aktuellen gesellschaftlichen Erfordernissen gerecht. Eine Gesetzesnovellierung wird daher zum jetzigen Zeitpunkt nicht empfohlen. Im Rahmen des NEBG sollte jedoch geprüft werden, ob es sinnvoll wäre die Durchführungsverordnung (DVO) zu überarbeiten. Ziel einer Anpassung der DVO sollte es sein, die Rahmenbedingungen für Weiterbildungsformate zu erweitern, um auch moderne Formate, die nicht den bisherigen Anforderungen entsprechen, fördern zu können.
- Die Kombination aus Finanzhilfe, die den Charakter einer institutionellen Förderung hat, und zusätzlicher Projektförderung hat sich bewährt und soll beibehalten werden. Die nach dem NEBG verteilte Finanzhilfe des Landes gibt den Einrichtungen das erforderliche Maß an Planungssicherheit und unterstützt die Bereitstellung von gesellschaftlich relevanten Angeboten – wie der Alphabetisierung, der Grundbildung oder dem zweiten Bildungsweg – die ansonsten von vielen Einrichtungen nicht realisiert werden könnten. In Ergänzung zu den erheblichen Steigerungen bei den Fördermitteln für die Sprachförderung für Geflüchtete sowie

Grundbildung sollte die Finanzhilfe kurzfristig um 8 Prozent gesteigert werden, um die Inflation sowie gestiegene Personal- und Energiekosten auszugleichen. Darüber hinaus wird empfohlen, durch gezielte zusätzliche Projektförderung auf Entwicklungen von herausgehobener gesellschaftlicher Bedeutung zu reagieren. Erst durch eine fundierte institutionelle Förderung kann eine Projektförderung zum Gelingen beitragen.

- Angesichts stetig wachsender Anforderungen an die Erwachsenenbildung sollte das Fördervolumen sukzessive erhöht werden. Unter Berücksichtigung der Handlungsspielräume, die der Landeshaushalt ermöglicht, ist eine Anhebung des Bildungsbudgets für Weiterbildung auf 1 % des gesamten Bildungsetats anzustreben. Durch den massiven Mittelaufwuchs für Maßnahmen für Geflüchtete befindet sich Niedersachsen hier auf einem guten Weg.
- Im Sinne der Fachkräftesicherung ist eine systematisch betriebene Entwicklung der fortlaufenden Qualifizierung des in der Erwachsenenbildung tätigen haupt- und nebenamtlichen Personals einerseits sowie eine gleichsam strukturierte Nachwuchsgewinnung und -förderung auf der anderen Seite erforderlich.
- Vor dem Hintergrund des auch von der Landesregierung Niedersachsen verfolgten Ansatzes „Gute Arbeit“ sollen Wege zur arbeitsvertraglichen Gestaltung hinsichtlich Honorarhöhe, Sozialversicherung, Festanstellung oder befristeter Beschäftigungsverhältnisse erarbeitet und vorhandenen Standards gesichert werden. Dies ist vor allem im Hinblick auf die aufgrund der hohen Flüchtlingszahlen zu erwartende zunehmende Bedeutung der Grundbildung, der Alphabetisierung sowie der nachholenden Schulabschlüsse wichtig.
- Der Bestandsaufnahmeprozess verdeutlicht, dass die Analyse des Weiterbildungsangebots und der -nachfrage ausgebaut werden sollte. Die Erwachsenenbildung und das MWK sollten unter Einbeziehung der Wissenschaft ein Monitoringsystem mit konkreten Kennzahlen und Indikatoren entwerfen, um die Leistungen der Erwachsenenbildung besser erfassen und kommunizieren zu können. Gleichzeitig ist die Analyse von Bildungsbedürfnissen und -bedarfen auszubauen, um Rückschlüsse auf eine sinnvolle Weiterentwicklung des Bildungsangebots ziehen zu können.
- Über die Entwicklung eines Monitoringsystems hinaus soll der mit dem Bestandsaufnahmeprozess angestoßene Dialog zwischen Erwachsenenbildung, Verwaltung und Wissenschaft verstetigt werden. Durch einen regelmäßigen Austausch dieser Akteure können neue Impulse schneller wahrgenommen und gemeinsame Zielsetzungen auf den verschiedenen Ebenen besser aufgegriffen werden.
- Menschen, die keine oder formal geringe Bildungsabschlüsse mitbringen, sind in besonderer Weise auf die Angebote der Erwachsenenbildung angewiesen. Hierzu zählen etwa Grundbildungsmaßnahmen im weiteren Sinne (ökonomische und politische Grundbildung, Gesundheits-, Medienbildung) wie auch die Perspektive, die der zweite Bildungsweg eröffnet. Hinzu kommen die Sprachkurseangebote für Geflüchtete. Diese Herausforderung für die anerkannte Erwachsenenbildung wird noch zunehmen. Das MWK unterstützt das Engagement der Erwachsenenbildung an dieser Stelle mit Mitteln aus dem Sonderfonds Lebenslanges Lernen.

- Die Bildungsberatung ist durch eine institutionelle Förderung abzuschern. Die Möglichkeit sich bei den derzeit zwölf Bildungsberatungsstellen trägerübergreifend beraten zu lassen, sollte niedersachsenweit noch stärker kommuniziert werden. Weiterhin sollten die regionalen Beratungsstellen um ein noch stärker aufsuchendes Angebot erweitert werden. Diese Aufgabenerweiterung ist mit zusätzlichen finanziellen Mitteln zu hinterlegen.
- Das Marketing ist auf die einzelnen Zielgruppen gesondert auszurichten. Neben dem Ausbau üblicher Kommunikationskanäle, gilt es neue Wege zu finden, um auf Zielgruppen zuzugehen, die bisher noch keinen Zugang zu den Angeboten der Erwachsenenbildung gefunden haben.
- Die AEWB ist eine bundesweit einzigartige Einrichtung, die seit mehr als 10 Jahren hoheitliche Aufgaben für das Land übernimmt und Serviceleistungen für die anerkannte Erwachsenenbildung erbringt. Sie sollte von externer Seite im Auftrag des MWK unter Einbindung fachwissenschaftlicher Expertise evaluiert werden. Grundlage hierfür sollte ein vorab mit dem nbeb festgelegter Evaluationsauftrag sein.

Quelle: www.mwk.niedersachsen.de/startseite/service/presseinformationen/erwachsenenbildung-ist-leistungsfachig-und-flexibel-150052.html

Anmerkungen

- 1 VHS-Statistik 2014, S. 22, Vorbereitungsunterlage Bestandsaufnahme, S. 14
- 2 Hinsichtlich der TNS-Studie ist darauf zu verweisen, dass die Erhebung über den Bereich der anerkannten niedersächsischen Erwachsenenbildung hinausgeht. Sie umfasst auch Weiterbildungen anderer Einrichtungen sowie die betriebliche

Weiterbildung. Die Ergebnisse sind somit nicht ohne weiteres auf die anerkannte Erwachsenenbildung übertragbar.

3 3 §§ 3 und 10 NEBG.

BMBF-Richtlinie zur Förderung der Maßnahme „Migration und gesellschaftlicher Wandel“

I. Zweckungszweck

Die Frage nach den Folgen von Migration für die deutsche Gesellschaft ist nicht zuletzt angesichts der stark gestiegenen Flüchtlingszahlen vordringlich. Ihre Beantwortung wird sowohl die Bundesrepublik Deutschland als auch die Europäische Union in den nächsten Jahrzehnten beschäftigen. Einwanderung wird in Deutschland zwar mittlerweile mehrheitlich als gesellschaftliche Normalität anerkannt. Sie stellt die Gesellschaft aber auch vor große Herausforderungen. Das politische Ziel wird darin bestehen, eine allgemeine Teilhabe zu ermöglichen und den gesellschaftlichen Zusammenhalt zu sichern und zu stärken. Vor diesem Hintergrund fördert das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) Vorhaben, die den durch Migration ausgelösten gesellschaftlichen Wandel in den Mittelpunkt stellen und Forschung zu Migration und Integration unter dem Vorzeichen gesellschaftlicher Vielfalt in den Blick nehmen.

In der Geschichte der BRD ist Einwanderung kein neues Phänomen. Seit der Nachkriegszeit fanden – auch in die damalige DDR – vielfältige Zuwanderungsbewegungen aufgrund unterschiedlicher Ursachen statt. Parallel zur Globalisierung und Beschleunigung der internationalen Migration in den achtziger Jahren hat die Einwanderung in die Bundesrepublik Deutschland ebenfalls zugenommen. Sie hat jüngst vor allem durch Fluchtbewegungen einen starken Zuwachs erfahren. Im Laufe der letzten

Jahrzehnte ist die ethnische, religiöse und kulturelle Zusammensetzung der Eingewanderten immer diverser geworden. Forschungsergebnisse zu vergangenen Einwanderungsphasen deuten darauf hin, dass die aktuelle Einwanderung die Gesellschaft Deutschlands in kultureller, sozialstruktureller und institutioneller Hinsicht spürbar verändern wird.

Diese gesellschaftlichen Wandlungsprozesse machen es notwendig, hinsichtlich aktueller wie vergangener Migration neue Fragen zu stellen und bisherige Forschungskonzepte und -methoden den neuen Forschungsfragen anzupassen. Auf der Basis empirisch fundierter Erkenntnisse können Lösungskonzepte für Probleme entwickelt werden, mit denen Deutschland als Zuwanderungsland konfrontiert ist. Daher soll Zuwanderung nach Deutschland unter dem Aspekt untersucht werden, dass sie einen gesellschaftlichen Wandel auslöst. Insbesondere interessiert hier der Institutionenwandel, der auch durch Migrationsprozesse angestoßen wird, sowie der Wandel von Normen und Werten, einschließlich der Normen- und Wertekonflikte. Ebenso entscheidend sind Erkenntnisse über den Wandel weiterer kultureller Aspekte wie Sprache, Religion, Einstellungen und Identität sowie deren Folgen für gesellschaftliches Zusammenleben. Dabei sind sozialstrukturelle Aspekte, die auf Migration beruhen, wie z. B. Arbeitsmarktsegmentation oder räumliche Segregation als Hintergrund kulturellen und institutionellen Wandels zu berücksichtigen. Hierbei spielen auch die räumlichen Kontexte eine Rolle, z. B. die Unterschiede Stadt/Land und zwischen Bundesländern. Es bedarf dieser Forschungsgrundlage, um orientierendes Wissen zur Akzeptanz von und zum Umgang mit Pluralität zu generieren und damit zur Stärkung des gesellschaftlichen Zusammenhalts beizutragen.

Integration bedeutet aus dieser Perspektive nicht eine Eingliederung in eine gleichsam statische und monolithische Gesellschaft. Vielmehr wird der Blick auf dynamische Aspekte von Einwanderung gelenkt. Das sind zum einen Entwicklungen von Migrations- und Eingliederungsformen in der Bundesrepublik, die auch postmigrantisches Perspektiven einschließen. Zum anderen werden gesellschaftliche Veränderungen beleuchtet, die durch Einwanderung sowie durch transnationale Beziehungen, insbesondere auch die Beziehungen zum Herkunftsland, von Eingewanderten angestoßen werden. Außerdem wird berücksichtigt, dass Integration in einer pluralen und regional spezifischen Gesellschaft stattfindet. Gesellschaftlicher Wandel durch die aktuelle Zu- bzw. Einwanderung nach Deutschland soll dabei – auch unter Berücksichtigung vergangener Einwanderung – mit Blick auf zwei Forschungsbereiche untersucht werden: Erstens kulturelle Integration und Kulturwandel und zweitens durch Einwanderung ausgelöster institutioneller Wandel, der die gesellschaftliche Teilhabe von Einwanderern ermöglicht.

II. Gegenstand der Förderung

Das BMBF beabsichtigt die Förderung von Forschungsvorhaben zu den unten beschriebenen Themenfeldern über eine Dauer von bis zu vier Jahren. Gefördert werden Einzel- und Verbundvorhaben.

Themenfeld I: „Diversität und kultureller Wandel durch Zuwanderung“

Die zunehmende Diversität in Deutschland auch aufgrund von Einwanderung verändert kulturelle Erscheinungsformen wie Normen und Werte, Geschlechterrollen, Sprache, Religion, Identität und soziale Beziehungen. Diese beschleunigte kulturelle Pluralisierung setzt Potenziale und Modernisierungsimpulse frei (z. B.

in Hinblick auf transnationale Beziehungen, Kompetenzen und weltoffene Einstellungen). Im Falle eines kulturellen Auseinanderdriftens birgt sie aber auch Risiken sozialer Spaltung. Die Aufgabe dieses Themenfelds ist es, die verschiedenen kulturellen Integrationsaspekte und -prozesse, insbesondere wie sie sich in Alltagssituationen darstellen, zu erfassen, zu erklären und sie in Zusammenhang mit einem gesamtgesellschaftlichen kulturellen Wandel zu bringen.

Bisherige Forschungsergebnisse haben z. B. auf die entscheidende Bedeutung des Spracherwerbs in Integrationsprozessen hingewiesen. Sprachkompetenz und sprachliche Variation stehen in engem Zusammenhang mit weiteren kulturellen Erscheinungsformen wie Identität und Norm- und Wertesystemen. Sprachkompetenz ist dabei nicht nur eine entscheidende Voraussetzung für Teilhabe. Aufgrund der basalen Rolle von Sprachkontakt bewirken sprachliche Veränderungen (z. B. hin zu Mehrsprachigkeit oder „hybriden“ Sprachen) einen Kulturwandel und sprachliche Variationen schlagen sich im Alltagshandeln wie in sozialen Strukturen nieder.

Auch die Folgen religiöser Pluralisierung durch Migration sind in diesem Zusammenhang von Interesse. Das betrifft sowohl den Einfluss von Migration auf Einstellungen zu Religion in der Gesamtgesellschaft als auch die Bedeutung der Religion der Einwander/innen in ihrem Alltagsleben. In welchen Formen wird religiöse Verschiedenheit sozial akzeptiert und wie schlägt sich dies auf Identitäten, Einstellungen und Verhaltensweisen von Zugewanderten und anderen sozialen Gruppen nieder?

Veränderungen in der kulturellen Zusammensetzung der Gesellschaft sind auch ein wesentlicher Grund für einen Norm- und Wertewandel. Allgemein geht es um die Frage, in welchen Alltags-

situationen unterschiedliche Werte aktiviert und relevant werden. Denn Werte- und Normsysteme einzelner Einwanderergruppen unterscheiden sich zum Zeitpunkt der Ankunft in der Aufnahmegesellschaft untereinander ebenso, wie sie von denen vorhandener Gruppen differieren. „Mitgebrachte“ Werte und Normen ändern sich zum einen im Laufe des individuellen Eingliederungsprozesses, zum anderen über Generationen hinweg. Gleichzeitig wandeln sich die vorherrschenden Werte und Normen der Aufnahmegesellschaft. Eine besondere soziale Bedeutung hat in diesem Zusammenhang z. B. die Frage nach dem Wandel der vorherrschenden Geschlechternormen einzelner Einwanderergruppen und der Aufnahmegesellschaft.

Den hier mit wenigen Beispielen ansatzweise umrissenen kulturellen Wandel zu untersuchen, Problemstellungen zu identifizieren und Lösungsansätze zu entwickeln und zu erproben, ist ein Ziel der zu fördernden Projekte.

Themenfeld II: „Diversität und institutioneller Wandel durch Zuwanderung“

Durch Forschung zum Themenfeld II sollen Erkenntnisse darüber gewonnen werden, wie sich gesellschaftliche Institutionen in Deutschland z. B. in den Bereichen Bildung, Arbeit, Gesundheit, Verwaltung und Politik wie auch zivilgesellschaftliche Organisationen in Reaktion auf Einwanderung verändert haben und unter Berücksichtigung des demografischen Wandels verändern werden. Dieser institutionelle Wandel soll an Fallbeispielen empirisch erforscht werden.

Dabei soll untersucht werden, ob und wie sich unterschiedliche Organisationen durch die Einwanderungssituation verändert haben. Viele Institutionen und Organisationen haben mit verschiedenen Aktivitäten, die zum Teil auf bestimmte Einwanderergruppen zielen, versucht,

kulturelle Vielfalt bzw. Diversität zu berücksichtigen und bereits kultursensible Programme eingeführt. Teils verfolgen sie damit das Ziel, eine gleichberechtigte Teilhabe oder zumindest eine Gleichbehandlung von Einwanderinnen und Einwanderern zu ermöglichen.

Zudem soll untersucht werden, inwiefern Migrantinnen und Migranten Organisationen verändern. Eine offene Frage ist in diesem Zusammenhang, in welchem Maße und wie durch die Partizipation von Zugewanderten in einer Organisation ein institutioneller Wandel initiiert wird. Hierbei ist auch der Einfluss zivilgesellschaftlicher Organisationen von Zugewanderten auf den institutionellen Wandel von Interesse. Darüber hinaus interessiert schließlich der Zusammenhang zwischen zivilgesellschaftlichem Handeln im Allgemeinen und dem Wandel von Institutionen in den oben genannten Bereichen.

Die Migrationsforschung hat diesen institutionellen Wandel durch Migration bisher noch nicht über ein breites Spektrum von Sektoren und Organisationstypen hinweg untersucht. Im Rahmen der Fördermaßnahme kann deshalb das gesamte Spektrum von Institutionen und Organisationen in öffentlicher und privater Hand – von den Bereichen Bildung und Arbeit, Gesundheit und Wohlfahrt, Verwaltung und Politik bis hin zur (Pionier-)Rolle der Kulturpolitik – in den Blick genommen werden. Aufschlussreich kann in diesem Zusammenhang der Vergleich von Organisationen unterschiedlichen Typs sein. Zum besseren Verständnis kann auch die Betrachtung von Organisationen in ihren räumlichen Kontexten beitragen. Hier kann wiederum der Vergleich unterschiedlicher räumlicher Kontexte einen Erkenntniswert haben.

In empirischen Studien soll untersucht werden, welche integrativen Effek-

te institutionelle Veränderungen haben, die auf Einwanderungsprozesse reagieren oder diese erleichtern wollen (z. B. interkulturelle Öffnung oder Diversity-Management). Diese Veränderungen sollen daraufhin untersucht werden, inwieweit sie die gesellschaftliche Teilhabe von Zugewanderten (auch der zweiten und dritten Generation) fördern. In diesem Kontext sind auch neue methodische Zugänge zu Diskriminierungsvorgängen und Gleichstellungspraxis von Interesse.

Forschungsprojekte auf dem hier mit Beispielen ansatzweise umrissenen Themengebiet sollen aus anwendungsorientierter Perspektive neue Forschungsfragen stellen und auf der Grundlage empirischer, praxisbezogener Forschung Lösungsansätze mit dem Ziel der Ermöglichung von Chancengleichheit und gesellschaftlicher Teilhabe entwickeln und erproben.

Quelle: www.bundesanzeiger.de, 15.11.2016

AdB-Stellungnahme zum Jahresthema 2017 Demokratie in Gefahr? Rechtspopulismus und die Krise der politischen Repräsentation“

Der Arbeitskreis deutscher Bildungsstätten (AdB) setzt sich für eine demokratische Gesellschaft ein, die sich durch eine Vielzahl von Interessen und eine Pluralität von Werten, durch die Unterschiedlichkeit von Lebensentwürfen und politischen Überzeugungen auszeichnet. Diese verschiedenen Interessen miteinander in einen Austausch zu bringen, Kompromisse zu finden und Konflikte zu regulieren ist die Kernaufgabe der repräsentativen Demokratie. Es hat sich jedoch gezeigt, wie leicht demokratische Strukturen durch Polarisierung und rechtspopulistisches Agieren erschüttert und die Legitimität demokratischer Entscheidungen und Instanzen in Frage gestellt werden können. Diese Entwicklung hat die poli-

tische Kultur negativ verändert und zum Erstarken von offen als rechtsextrem erkennbaren Einstellungen und Gruppen geführt.

Krise der politischen Repräsentation

In der Wahrnehmung vieler hat sich eine Distanz herausgebildet zwischen Bürgerinnen und Bürgern und politischen Eliten. Die Gründe dafür sind vielschichtig und komplex. Sie liegen vor allem in der sozialen Spaltung und in gesellschaftlichen Exklusionsprozessen, die dem Sozialstaatsgebot des Grundgesetzes zuwider laufen. Sie sind zudem in der abnehmenden gesellschaftlichen Bindungs- und Integrationskraft von Parteien, Gewerkschaften und Religionsgemeinschaften zu finden sowie in der sinkenden Bereitschaft, sich langfristig politisch zu engagieren. Sie liegen in der Transformation des öffentlichen Meinungs- und Willensbildungsprozesses durch die digitalen Medien und nicht zuletzt sind sie eine Folge der Globalisierung, die politischen Regelungsbedarf in supranationale Institutionen verlagert hat, ohne dass diese über eine direkte demokratische Legitimation verfügen.

Viele Bürgerinnen und Bürger haben den Eindruck gewonnen, dass sich Politik und politisch Verantwortliche von ihrer Lebenswelt entfernt haben und sich um ihre Belange nicht kümmern. Der eigene Einfluss auf Politik wird als gering eingeschätzt, die eigene politische Beteiligung z. B. durch die Ausübung des Wahlrechts zunehmend als wirkungslos angesehen. Dieses Gefühl der Entfremdung und Überforderung nutzen Rechtspopulisten.

Rechtspopulismus im Aufschwung

Rechtspopulisten, die z. B. als Rednerinnen und Redner auf den Kundgebungen der Pegida-Bewegung auftauchen oder

eine ideologische Heimat in der Partei „Alternative für Deutschland“ gefunden haben, stellen vermeintlich einfache Fragen und geben Antworten, die die Komplexität der Sachverhalte ausblenden. Sie bedienen sich eines simplen Weltbildes von „unten“ und „oben“, das dazu dient, die Legitimität der repräsentativen Demokratie zu bestreiten. Ihre propagierte Fiktion eines homogenen „wir“ wertet alle anderen, die nicht diesem „wir“ angehören, ab. Damit verbunden sind ein autoritäres Demokratieverständnis und die Ausgrenzung anderer: Menschen anderer Hautfarbe, Herkunft oder Religion, aber auch derjenigen, die politische Verantwortung tragen, die in den Medien tätig sind oder die sich (ehrenamtlich) um Geflüchtete kümmern. Rechtspopulismus setzt auf Nationalisierung, Ethnisierung und Kulturalisierung sozialer, politischer und ökonomischer Probleme. Er ist antipluralistisch, diskriminierend und rassistisch und damit unvereinbar mit demokratischen Werten.

Erhalt der demokratischen politischen Kultur

Der Arbeitskreis deutscher Bildungsstätten und seine Mitglieder positionieren sich eindeutig und engagiert gegen Rechtspopulismus, Rechtsextremismus und Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit. Sie sehen es als ihre Aufgabe an, den Stellenwert der Demokratie zu vermindern und Räume für den demokratischen Diskurs bereitzustellen, in denen Menschen ihre eigene Haltung reflektieren und sich mit anderen Positionen konstruktiv auseinandersetzen können.

Im Hinblick auf den aktuellen Rechtspopulismus und die Bedrohung der repräsentativen Demokratie sehen sie ihre Aufgabe insbesondere darin,

- Bürgerinnen und Bürger in die Lage zu versetzen, die antidemokratischen

und menschenfeindlichen Potenziale rechtspopulistischer Agitation online wie offline zu erkennen, aufzudecken und dagegen vorzugehen;

- der Themensetzung der Rechtspopulisten entgegenzutreten. Dazu gehört, Begriffe, die z. B. nationalsozialistisch belegt sind, als solche zu benennen und nicht zu übernehmen, damit sie nicht Teil des öffentlichen Diskurses werden.
- den untrennbaren Zusammenhang zwischen freien Medien und einer demokratischen, offenen Gesellschaft aufzuzeigen und die unverzichtbare Rolle der Medien in der Demokratie zu vermitteln;
- demokratische Grundprinzipien wie Dialogbereitschaft, Gleichwertigkeit, Gewaltfreiheit und Anerkennung der Menschenrechte zu stärken;
- Partizipationsmöglichkeiten an Politik und Gesellschaft aufzuzeigen, Kompetenzen zur politischen und gesellschaftlichen Beteiligung zu vermitteln und die Motivation zur Mitwirkung zu stärken – gerade auch bei denjenigen, die sich abgehängt und ausgeschlossen fühlen.

Gesellschaftspolitische Aufgaben

Politische Bildung braucht zur Umsetzung ihrer Ziele die Unterstützung und Wertschätzung der Politik. Es muss politischer Konsens sein, dass die außerschulische politische Bildung unabdingbarer Bestandteil der Bildung jugendlicher und erwachsener Menschen ist.

Im Hinblick auf den erstarkten Rechtspopulismus und die Bedrohung der repräsentativen Demokratie sehen der AdB und seine Mitglieder die Aufgaben der politisch Verantwortlichen insbesondere darin,

- bürgernahe Beteiligungsformen zu entwickeln und zu fördern, die es al-

len Menschen ermöglichen, ihre Anliegen und Interessen einzubringen und Gehör zu finden;

- dem durch Rechtspopulisten propagierten Gegensatz von „wir“ und „die anderen“ entgegenzutreten mit dem Ziel, alle in die Ausgestaltung des demokratischen Gemeinwesens einzubeziehen;
- sich für die Stärkung zivilgesellschaftlicher Strukturen einzusetzen, da diese eine Scharnierfunktion einnehmen und sowohl den gesellschaftlichen Zusammenhalt befördern als auch Interessen und Anliegen der Gesellschaft an Politik weiterleiten;
- sich mit den von rechtspopulistischer Agitation und rechtsextremem Gewalt Betroffenen solidarisch zu zeigen und sie zu schützen.

Mehr denn je gilt, dass Demokratien aufgeklärte Demokratinnen und Demokraten brauchen und dass Demokratie immer wieder (neu) gelernt werden muss. Diese Daueraufgabe kann nur im Zusammenspiel von Politik und politischer Bildung erfolgreich wahrgenommen werden. Die Träger und Einrichtungen politischer Bildung im AdB qualifizieren und motivieren Menschen, ihren Alltag – egal ob in Familie, Freizeit, Schule oder Arbeitswelt – demokratisch zu gestalten. Die politisch Verantwortlichen müssen dauerhaft die Beteiligungsrechte und -möglichkeiten der Bürgerinnen und Bürger an einer transparenten und dem Gemeinwohl dienenden Politik stärken, um die Partizipation aller als demokratische Grundvoraussetzung zu garantieren.

Verabschiedet auf der Mitgliederversammlung des AdB am 24.11.2016 in Vlotho, www.adb.de/content/stellungnahme-adb-jahresthema-2017

Rezensionen

HBV-Rezension zu Jost Reischmann (2016): Andragogik – Beiträge zur Theorie und Didaktik. Augsburg: ZIEL-Verlag

In der Sektion Erwachsenenbildung vollzieht sich seit einer knappen Dekade ein Generationswechsel auf professoraler Ebene. Die Generation der Hochschullehrenden, die in den frühen 1990er Jahren berufen wurden, geht in Pension oder ist dabei. Neben den obligatorischen Festschriften zum 60. oder 65. Geburtstag, in denen vor allem die Schülerinnen und Schüler über würdigende, fortführende Arbeiten berichten, werden nun Schriften vorgelegt, die autobiografisch das Lebenswerk nachzeichnen. Das kürzlich erschienene Buch „Keine lange Weile“ von Ekkehard Nuissl ist dafür ein Beispiel. Ein anderes Beispiel ist das Buch „Andragogik – Beiträge zur Theorie und Didaktik“ von Jost Reischmann, das 2016 erschienen ist. Jost Reischmann hatte von 1994 bis 2008 den Lehrstuhl für Andragogik in Bamberg inne. Bekannt ist er für seine Forschungsarbeiten u. a. zu Internationalem, Selbstgesteuertem Lernen und Evaluation, um die bekanntesten Themen zu nennen. Außerdem ist er ein glühender Verfechter des Begriffs Andragogik als identitätsfördernden Leitbegriff für Forschung und Lehre zur lebenslangen und lebensbreiten Bildung Erwachsener.

Das Buch versammelt 19 unveränderte Texte, die zwischen 1981 und 2014 bereits publiziert wurden. Die Texte sind sechs Teilen zugeordnet. Es geht um Andragogik, lebensbreite Bildung, Konzepte, Didaktik, Modelle sowie die Ab-

schiedsvorlesung. Etwas gewundert habe ich mich über den Untertitel. Warum nicht „Beiträge zu Theorie und Praxis“? Warum sollte man also ein solches Buch lesen, dessen Texte sich verstreut bereits finden lassen? Das Vorwort liefert hierzu einige Antworten. Das Buch soll für aktuelle Diskussionen einen Beitrag leisten und nicht allein historisch verstanden werden. Das ist m.E. auch davon abhängig, in welcher eigenen beruflichen Position man sich gegenwärtig befindet. Für Studierende bietet das Buch zum Beispiel wichtige Anregungen, um die Disziplin und ihre Genese besser zu verstehen. Historische Bezüge zur Begriffsentwicklung sind ein zentrales Thema vieler Artikel. Der Begriff der Andragogik und seine Vorzüge werden so plausibel begründet, dass man sofort zustimmen könnte. Die in Schriften einiger Generationskolleginnen und -kollegen von Reischmann eher abwesende internationale Dimension wird besonders in Bezug auf die USA anschaulich nachgezeichnet. Dies wird immer in engagierter, manchmal in nahezu missionarischer Art und Weise vorgebracht, die so manchen Studierenden mitreißen sollte. Die Sprache von Reischmann ist lebendig, und oft werden die Texte persönlich, sodass man auch den Menschen hinter dem Buch und den Formulierungen erkennen kann. Welcher Hochschullehrer berichtet ansonsten zum Beispiel über schulische Schwächen und Kränkungen im Englischen so offenherzig (S. 134)? Auch Berichte wie zu kalifornischen Selbsterfahrungsgruppen (S. 47 ff.) erwartet man nicht unbedingt. Sie passen zum heutigen Duktus von wissenschaftlichen Schriften eigentlich nicht mehr. Das macht das Buch zu einem ungewöhnlich anderen Buch, was jedoch gerade einen seiner außergewöhnlichen Reize ausmacht. Wahrscheinlich wird das Buch in der Rezeption polarisieren, was vom Au-

tor aber wahrscheinlich durchaus begrüßt werden dürfte. Ein solches Buch lässt den Leser sicherlich nicht unberührt.

Die erfahrenen Leserinnen und Leser in Wissenschaft und Praxis haben mit der Schrift die Chance, etablierte Konzepte wie selbstgesteuertes Lernen in ihrer Genese (S. 113 ff.) nachvollziehen zu können. Der Erfahrungsschatz und die längeren historischen Linien machen es interessant, mit diesem Blick die aktuellen Diskurse noch einmal neu zu begreifen. Erschreckend stellt man manchmal fest, dass das Neue nicht viel weiter ist. Die Artikel, welche die Entwicklung der Lehre in Bamberg anhand der national wohl einzigartigen Andragogentage als Alumni- und Vernetzungstreffen nachzeichnen (S. 223 ff.), helfen dabei, die eigenen Lehrkonzepte und regionalen Vernetzungen zu prüfen. Auch die Diskussion des Leitbegriffs Andragogik (S. 11 ff.) wirft die reflexive Frage auf, was man selbst dafür tut, die Absolventinnen und Absolventen unserer Studiengänge gut auf dem Arbeitsmarkt und vor allem professionell so zu platzieren, dass der akademische Platz der Disziplin und das Berufsfeld gesichert sind (siehe dazu auch den „Rechenschaftsbericht“ Kapitel 6). Ganz persönlich fand ich es als Programmforscher interessant bzw. eine Bestätigung, dass auf Grundlage des Feedbacks der Alumni der Bamberger Lehrstuhl sich im Fokus wandelte: etwas weg von der Ausbildung von Erwachsenenlehrern und mehr hin in Richtung Planung und Organisation, weil eher in letzteren Tätigkeiten viele Alumni später arbeiteten (S. 227). Die Texte rund um das Evaluationsthema (S. 143 ff. und 177 ff.) zeigen, dass sich die Erwachsenenpädagogik schon seit langem mit Wirkungen von Bildung oder Transfer befasst hat – lange bevor der Evidenz- oder Wirkungsbegriff so modisch wurde wie heu-

te. Die Begriffsschöpfung „andragogische Wertschöpfungskette“ fand ich allerdings eher diskutabel, da ich selbst den Nutzenbegriff in humanistisch breiter Auslegung wie u. a. durch Maslow bevorzugte statt einen rein ökonomischen Begriff zu importieren, was aber damals auch Zeitgeist war.

Insgesamt fand ich das Buch spannend und kurzweilig zu lesen und würde es auf jeden Fall zur Lektüre sehr empfehlen. Über das Kurzweilige hinaus habe ich einige Texte kurz danach ein zweites Mal gelesen, weil sie so anregend waren. Gerade weil das Buch so anders ist als viele heutige Bücher, die nach aktuellem Stand bzw. Verständnis wissenschaftlicher bzw. empirischer sein mögen, aber nicht so vergnügt gelesen werden können. Sollte jemand an dieser Stelle vorschnell die Nase rümpfen und mangelnde Wissenschaftlichkeit vermuten, diesem Jemand sei zum einen gesagt, dass die Artikel zumeist große Begründungstiefen aufweisen und durchdachter als viele heutige Texte sind. Zum anderen sei dieser Jemand vorgewarnt, dass sich in 25 Jahren sicherlich wiederum ein anderes Verständnis von Wissenschaftlichkeit vorherrschen wird. Demut steht uns Wissenschaftlern im Generationenvergleich gut an. Wir alle sind nur Zwerge auf den Schultern von Riesen, d. h. wir können nur so gut sehen, weil uns andere vorher mit ihren Arbeiten, Ergebnissen und Fehlern neue Perspektiven und Einsichten gewährt haben. Vor dem Hintergrund fand ich die öfters relativ defensive Haltung oder Argumentation schwer zu verstehen. So ist beispielsweise die Abschlussvorlesung mit „ein Rechenschaftsbericht“ überschrieben. Auch bei der Diskussion des Andragogikbegriffs ist die Argumentation zentral, dass mit dieser Bezeichnung ein genuines, professionelles Selbstverständnis transportiert werden könne. Zum einen

hätte ich große Zweifel, ob das allein oder primär durch einen Begriff geleistet werden kann oder ob hier nicht falsche Hoffnungen bestehen? Reischmann selbst sagt hierzu einiges (S. 38). Zum anderen sehe ich angesichts der Leistungen von Jost Reischmann gar keine Notwendigkeit der Rechtfertigung. Manchmal hätte ich mir mehr Souveränität oder auch interessierte Gelassenheit gegenüber dem Neuen und Anderen (s. Bologna-Reform) und weniger einer ab und zu durchschimmernden Bitternis gewünscht. Die nachfolgende Generation kann auf Vieles aufbauen, was in dem Buch dargelegt ist, und gleichzeitig müssen neue Wege gegangen werden. Dafür bietet das Buch eine exzellente Reflexionshilfe, ein Angebot zur Identitätsentwicklung und Vieles mehr für alle Generationen. Ob die heutige Generation an Hochschullehrenden in 25 Jahren Vergleichbares geleistet hat und zu einem vergleichbaren Fazit kommen wird wie die Generation rund um Jost Reischmann?

Bernd Käpplinger

Günter Blümel/Wolfgang Natonek: „Das edle Bestreben, der breiten Masse zu nützen“. Beiträge zur Geschichte der Volkshochschule Göttingen. Universitätsverlag Göttingen 2016, 2., überarbeitete Auflage, 344 Seiten. ISBN: 978-3-86395-270-9

Das Buch beinhaltet eine ausführliche Darstellung der universitären und volkstümlichen Erwachsenenbildung in der Universitätsstadt Göttingen. Die Geschichte dieser „Volksbildung“ in der Zeit vom 18. Jahrhundert bis zum Ende des 2. Weltkriegs beschreibt detailliert Günter Blümel, der Politikwissenschaften, Germanistik und Philosophie studiert hat und der von 1973 bis 1977 Leiter der Kreisvolkshochschule Gießen und von 1977 bis 2010 Leiter der Volks-

hochschule Göttingen war. Die Entwicklung der Göttinger Erwachsenenbildung in der Nachkriegszeit wird von dem Historiker Wolfgang Natonek (1919-1994) im Jahr 1988 dargestellt.

Blümel beschreibt bis 1945 fünf Phasen der Erwachsenenbildung im Raum Göttingen:

- a) Nach der Gründung der Göttinger Universität 1737, Anfänge einer bürgerlich-liberalen Erwachsenenbildung.
- b) Eine gesellschaftliche Orientierung der Bildungsarbeit nach der französischen Revolution und angesichts der Anfänge der Industrialisierung in Deutschland.
- c) Zahlreiche Bildungsvereine nach der Reichsgründung 1871, unter anderem aufgrund der neuen Arbeitswelt und der naturwissenschaftlichen Forschungen.
- d) Gründung von Abend- und Jugendvolkshochschulen in den 1920er Jahren vor dem Hintergrund der reformpädagogischen „neuen Richtung“ im „Hohenrodter Bund“.
- e) Nationalsozialistische Propaganda durch die „Volksbildungsstätte Göttingen“ in der Zeit von 1933 bis 1944.

Günter Blümel gelingt eine materialreiche und verständnisvolle Beschreibung der Bildungsinhalte und der kontroversen politischen Positionen und Konflikte. Wissenschaftlich-universitäre Hochschulkurse und Arbeiterbildungsvereine, bürgerlich-liberale Vereine und sozialdemokratische gewerkschaftliche Organisationen, studentische Volkskurse und Frauenstudien, politische Erziehungsversuche und Jugendbewegung – diese und weitere Konzepte ergänzen sich und konkurrieren teilweise miteinander in Göttingen.

Blümel stellt fest, dass vor allem Hochschullehrer der Universität die Bil-

dungsarbeit gestalten (S. 7). Allerdings ist die Zusammenarbeit zwischen Universität und Volksbildung oft auch kontrovers und konfliktreich. Dennoch ist die Aufklärung überwiegend eine gemeinsame Grundlage für universitäre und volkstümliche Bildung. Die Philosophie der Aufklärung prägt auch die gegen Ende des 18. Jahrhunderts zahlreich gegründeten Lesegesellschaften. Nicht nur die Mehrzahl der Hochschullehrer, sondern auch das „aufsteigende Bürgertum“ plädieren für eine aufgeklärte „praktische Vernunft“. 1837 protestieren vor allem Göttinger Professoren gegen den konservativen König in Hannover (S. 18).

Mitte des 19. Jahrhunderts ist eine erstaunliche Pluralität der Zielgruppen festzustellen: „Bibliotheken, Lesehallen, Handwerker- und Arbeitervereine, den beruflichen Anforderungen genügende Schulen, Arbeiterkurse der Studenten, die Arbeiterbewegungen und die bürgerlichen Frauenvereine standen am Anfang der Volksbildungsbewegung.“ (S. 20).

1849 entwickelten sich „Handwerkerbildungsvereine“ zu politisch engagierten „Arbeiterbildungsvereinen“. Auch in Göttingen stabilisierte sich eine „emanzipatorische Bewegung“ in Bildungsvereinen, die eine Überwindung der „Klassenschranken“ beabsichtigten.

Seit 1900 sind auch „volkstümliche Hochschulkurse“ für „Frauenbildungsvereine“ angeboten worden. Frauen konnten sich seit 1908 universitär immatrikulieren lassen. Blümel gelangt zu dem Ergebnis: „Man kann für die Jahre nach der Jahrhundertwende in Göttingen von einem Bildungsboom sprechen.“ (S. 35).

Ende des 19. Jahrhunderts kooperierten die Sozialdemokraten vor allem mit den Gewerkschaften. Auch in Göttingen haben 1906 die SPD und das Gewerkschaftskartell einen „Arbeiterbildungsausschuss“ gegründet. Später – nach dem 2. Weltkrieg – wurde eine gewerkschaft-

liche Bildungseinrichtung „Arbeit und Leben“ eingerichtet.

Seit 1900 wurden in Göttingen die zahlreiche „volkstümliche Hochschulkurse“ veranstaltet. Aus solchen volkstümlichen Kursen entstanden – vor allem nach dem 1. Weltkrieg – in Deutschland Volkshochschulen. Bereits 1911 war ein „Verein für Volkshochschulkurse“ in Göttingen gegründet worden. Die Göttinger Volkshochschule ist seit dem eng verknüpft mit der Universität, insbesondere mit „den volkstümlichen Hochschulkursen. Übrigens wurde 1955 an der Universität ein „Sekretariat für Seminare“ etabliert. Der Leiter war damals Willy Strzelewicz, der später Professor für Soziologie in Hannover wurde.

Ein einflussreicher Hochschullehrer für die Erwachsenenbildung wurde bereits in den 1920er Jahren der Pädagogikprofessor Herman Nohl – später unterstützt durch seinen Assistenten und Nachfolger Erich Weniger.

1921 wurde in Göttingen – u. a. durch Mitarbeit von Nohl – eine „Beratung der Universität in Fragen der Volksbildung“ eingerichtet. Nohl und Weniger hatten 1921 eine „Jugend-Volkshochschule“ gegründet. Diese Jugend-Volkshochschule war eine Einrichtung der Jugendbewegung. 1926 hat diese Volksbildungsstätte u. a. „unentgeltliche Kurse für jugendliche Erwerbslose“ angeboten.

Die Nationalsozialisten hatten 1933 eine „Volksbildungsstätte“ etabliert mit sieben Themenbereichen:

- a) Geschichte und Politik,
- b) Wehrhaftes Volk
- c) Gesundes Volk
- d) Volk an der Arbeit
- e) Deutsches Kultur- und Geistesleben
- f) Volkstum und Heimat
- g) Blick in die Welt

Blümel beurteilt die nationalsozialistischen Pädagogen kritisch: „Sie waren

bewusste Täter, nicht Mitläufer oder gar die Opfer, als die sie sich gerne nach 1945 dargestellt haben.“ (S. 215)

Nach dem Krieg haben die Gewerkschaften, die sozialdemokratische Partei, die Universität und auch die britische Besatzungsmacht eine Neueinrichtung der Volkshochschule konzipiert. An dieser Planung waren auch H. Nohl und E. Weniger beteiligt. Im Herbst 1948 wurde diese Volkshochschule dann wieder eingerichtet.

„Der ‚realistischen Wende‘, die in der Prerower Formel 1931 ihren Ausdruck gefunden hatte, ist es mit zu verdanken, dass die Volkshochschulen nach 1945 sich verstärkt in den Dienst der Interessen und Bedürfnisse der Menschen stellten, wie es einst die ‚neue Richtung‘ gefordert hatte.“ (S. 222)

Wolfgang Natonek (1919 geboren, 1994 gestorben). Gymnasiallehrer und Geschichtsdozent an der VHS, hat 1988 einen Beitrag über die „Wiedereröffnung der Volkshochschule“ geschrieben, der hier abgedruckt wird.

Vor der Wiedergründung der VHS waren der DGB und die städtische Kulturpolitik unterschiedlicher Auffassung. 1948 wurde auch die neue „Arbeitsgemeinschaft Arbeit und Leben“ gegründet. So konnte die VHS in ihrer (vorläufigen) Satzung als „überparteilich auf demokratischer Grundlage“ definiert werden.

Für die Leitung der VHS bewarben sich 84 Männer und 5 Frauen. „Unter den Bewerbern waren ehemalige Mitglieder der NSDAP, ‚entnazifizierte‘... Gegner des Dritten Reiches, Menschen, die selbst oder deren Familien Verfol-

gungsmaßnahmen erlitten hatten... Es bewarben sich Kriegsfreiwillige beider Weltkriege, ehemalige Offiziere, einfache Soldaten...“ (S. 260).. Nicht gewählt werden konnte Fritz Borinski, der an der Heimvolkshochschule Görde als Leiter tätig war. Vorsitzender der VHS von 1948 bis 1975 wurde Prof. Gisbert Rittig. Die Eröffnungsvorträge hielten er und Fritz Borinski, letzterer zur „Volkshochschularbeit im Ausland“ am 11.10.1948. (S. 262) Die Göttinger Zeitung berichtete 1949 über 982 Belegungen: „Bevorzugt wurden nach wie vor geisteswissenschaftliche Kurse. Politik ist nicht gefragt.“

Außer den informativen historischen Beiträgen von Blümel und Natonek beinhaltet das Buch zahlreiche geschichtliche Fotos, ein umfangreiches Quellen- und Literaturverzeichnis sowie ein Personenregister. Ich halte diese Publikation für eine der interessantesten Publikationen zur Geschichte der niedersächsischen Erwachsenenbildung. Das Buch verweist auf die politischen, ökonomischen und kulturellen Kontexte der Erwachsenenbildungsinitiativen. In Göttingen war die Erwachsenenbildung auch eine „volkstümliche“ Aktivität. Seit dem 19. Jahrhundert wird deutlich, dass Erwachsenenbildung ein wesentlicher Beitrag für demokratisches Bewusstsein und berufliche Kompetenz ist. Das 2013 veröffentlichte Buch ist in einer 2., überarbeiteten Auflage, erschienen. Es ist auch als freie Onlineversion über die Homepage des Verlags oder über den Universitätskatalog (GUK) bei der niedersächsischen Staats- und Universitätsbibliothek Göttingen erreichbar.

Horst Siebert