

Die Rolle der Beruflichen Bildung an Volkshochschulen Ein subjektiver Innenblick

Annette Groth

Zusammenfassung

Der Niedergang oder Bedeutungsverlust der Beruflichen Bildung an Volkshochschulen wird oft beschworen. Dieser Beitrag plädiert in Richtung einer Bedeutungsverschiebung: Da in der modernen Arbeitsgesellschaft die Persönlichkeit zunehmend in den Fokus rückt, wird Persönlichkeitsentwicklung zentraler Mittelpunkt jeder beruflichen Bildung – hier kann vhs immer mehr beitragen und nicht nur Angebote des Fachbereichs Beruf. Der Fachbereich Beruf öffnet sich wiederum einer immer größeren Themenvielfalt.

1. Quo vadis, berufliche Bildung?

Statistische Betrachtungen weisen auf die Aufwärtsbewegung des Umfangs und der Bedeutung der Beruflichen Bildung an Volkshochschulen bis 2000 und dem danach allmählichen Rückgang in den folgenden Jahren hin (Reichart 2018, Reichart und Rattinger 2017). Dieser Rückgang lässt sich auch als Bedeutungsverlust der klassischen EDV- Bildung sowie zahlreicher anderer „harter“ Themen beschreiben, die bis dahin den Programmbereich Beruf dominierten: Wirtschaft, kaufmännisches Wissen und allgemeine Bürofertigkeiten wie Stenographie, Schreibmaschinenschreiben u. ä. Die für die Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmer/innen immer wichtiger werdenden „weichen“ Themen wie Persönlichkeitsentwicklung (mit Schwerpunkt beruflichem Auftritt, Führung und Autorität, Kommunikation u.v.m. mit dem damit verbundenen Methodenwissen), Resilienz, Stressverarbeitung, Work-Life-Balance werden statistisch nicht nur im angestammten Berufsbereich verzeichnet, sondern auch im Bereich Gesundheit (Beschäftigungsfähigkeit im Sinne körperlicher und geistiger Fitness), Sprachen (Fremdsprachenkenntnisse, Kommunikation, Interkulturelle Kompetenz) oder Gesellschaft (unter politische und gesellschaftliche Trends wie Digitalisierung, Arbeit 4.0, Globalisierung). Je nach Betrachtung können die Trends nun so gedeutet werden, dass es kaum noch berufliche Bildung an der vhs gibt. Eine andere Lesart wäre, dass mittlerweile zu einem sehr großen Teil Menschen aus beruflichen Erwägungen heraus allgemein bildende Kurse an der vhs besuchen. Weil die

Arbeitswelt immer stärker persönliche Ausgleichsaktivität erfordert wie Rückenschule oder Entspannung. Weil immer mehr Persönlichkeitsfaktoren wie Konfliktfähigkeit, selbstbewusstes Auftreten oder Resilienz als Rückgrat einer dauerhaften Beschäftigungsfähigkeit gefordert werden. Oder weil Fremdsprachen und Diversity-Kompetenzen immer wichtiger werden und interessante Hobbies wie Ikebana oder Kreatives Schreiben als Ausweis einer interessanten Persönlichkeit dienen und gut im Lebenslauf verwertet werden können. Zusammengefasst und auf die Spitze getrieben: Die vhs besteht in allen Fachbereichen eigentlich nur aus beruflicher Bildung, aus „zurichtenden Kursen“ für die „Verwertungsgesellschaft“ bzw. den Arbeitsmarkt (Reutter 2017). Vielleicht kann man aber das vhs- Gesamtangebot auch ebenso als Schule des Müßiggangs und der Entschleunigung beschreiben, indem es Tausendeine Möglichkeit bietet, mit Dingen jenseits von Arbeit zu verweilen.

Welcher dieser Deutungen man sich auch anschließen möchte: Die Bell-Studie (vgl. zusammenfassend Thöne- Geyer et al. 2015) hat uns die entlastende Erkenntnis gebracht, dass sich Menschen durch Lernen nicht nur die gewünschten fachlichen Bildungsinhalte erschließen, sondern sich dadurch auch im Ergebnis als selbstwirksamer erfahren, ihr Leben als sinnvoller sehen und dass sich sogar positive Effekte auf ihr Familienleben, ihre Berufszufriedenheit, ihr mentales Wohlbefinden und ihre Gesundheit nachweisen lassen. „Insgesamt gaben die Befragten an, dass sie sich den Anforderungen des Lebens nach der Teilnahme an allgemeiner Erwachsenenbildung in wesentlichen Bereichen besser gewachsen fühlten.“ (ebenda, S. 6)

2. Berufliche Bildung vs. emanzipatorische Bildung?

Dem Einwurf, dass die (berufliche) Erwachsenenbildung noch in den 1970ern auch politisch, mit Kritik an den bestehenden Gesellschaftsverhältnissen verbunden war und zum heutigen Zeitpunkt entsprechende vhs- Programmangebote nur noch affirmativ der Selbstoptimierung und Zurichtung für die Bedürfnisse der Arbeitsgesellschaft dienten, ergo nicht emanzipatorisch seien (vgl. Reutter 2017), sollte der Gedanke beigefügt sein, dass Arbeit zum einen über soziale Teilhabe, zum anderen aber auch über Möglichkeiten der Persönlichkeitsentfaltung entscheidet. Menschen dabei zu unterstützen, durch Berufsorientierung den eigenen gesellschaftlichen Platz zu orten, eine Arbeit und im besten Falle anregende Betätigung nicht nur zu finden, sondern diese auch dauerhaft zu halten und bei Veränderungen souverän reagieren zu können, Teilnehmenden darüber hinaus notwendiges Wissen aus den oben beschriebenen Themenfeldern zu vermitteln, ist sehr wohl auch emanzipatorische Bildung, wenn auch ohne „umstürzlerische Aspekte“. Kann und sollte dies doch beinhalten: Aufklärung über Rechte von Arbeitnehmer/innen leisten, juristisches und politisches Wissen weitergeben, damit Teilnehmende nicht auf Täuschangebote oder die falschen Zeitarbeitsfirmen stolpern, ohne zu motivieren, an den eigenen Zielen festzuhalten, nicht stehenzubleiben, eine zu den eigenen Kompetenzen und Interessen passende Arbeit anzustreben. Dieser Ansatz kann auch in öffentlich geförderten Auftragsmaßnahmen für Arbeitsagentur oder örtliches Jobcenter umgesetzt sein. Nicht zuletzt die Auswahl der Ausschreibungen, zu denen eine Antragstellung formuliert

wird, ist hierbei entscheidend – keine sanktionierenden oder rein kontrollierenden Maßnahmen, sondern ausschließlich unterstützende, positive Maßnahmen, die zu einer selbständigen Teilhabe an der Arbeitsgesellschaft führen. Dass die erworbenen Aufträge in diesem Geiste auch konzipiert und umgesetzt werden, ist dann das besondere Qualitätsziel/-merkmal einer vhs- Umsetzung.

3. „Bildung für alle“ – öffentlich geförderte Auftragsmaßnahmen als Eintrittskarte in den vhs- Kosmos

Das Leitbild „Bildung für alle“ – in Abwandlungen in nahezu allen Volkshochschulen Deutschlands in den unterschiedlichen Qualitätszertifizierungsprozessen aktualisiert – erscheint gut operationalisierbar für die berufliche Bildung. Bildungsteilhabe an den offenen Angeboten der vhs scheidet oftmals immer noch an nicht verfügbarem Budget, aber auch an für selbst nicht erschließbaren Bildungsbedarfen oder einer derzeitigen Indifferenz gegenüber der Notwendigkeit, sich überhaupt weiterbilden zu sollen. Öffentlich geförderte Weiterbildung in Form von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen – ebenso wie Integrationsmaßnahmen und die unterschiedlich geförderten Deutschkurse – setzt im ersten Schritt zwar selbstredend auch nicht freiwillige Teilnahmen in Gang, bietet auf dieser Grundlage aber immer auch eine Möglichkeit, Freiwilligkeit im zweiten Schritt herzustellen und so Horizonte in Richtung der Verbesserung der eigenen beruflichen und gesellschaftlichen Startvoraussetzungen zu öffnen. Volkshochschulen haben mit dem Vorhalten arbeitsmarktpolitischer Angebote sowie der unterschiedlich geförderten Integrations- und Deutschkurse somit niedrigschwellige Möglichkeiten, Teilnehmergruppen zu erschließen, die den Weg als Selbstzahlende zunächst nicht zu uns finden würden. Das Gleiche gilt für die Teilnehmenden der nachholenden Bildungsabschlüsse. Viele Teilnehmende entdecken hier nach langer Bildungsabstinenz für sich plötzlich persönliche Themen, die es im weitgesteckten Angebot der Volkshochschulen zu explorieren gilt: den Umgang mit Stress und den eigenen Energiereserven, den Ausbau kommunikativer Kompetenzen oder die Teilnahme an gesundheitsförderlichen Angeboten wie Sport, Entspannung oder Ernährung. Eine teilnehmersensible Konzeption in den Ausschreibungsteilnahmen arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen mit Anschlussfähigkeit an das offene Programm der vhs kann so die Erschließung neuer Teilnehmergruppen nach sich ziehen (das Gleiche gilt für die erwähnten Integrations- und Deutschkurse sowie die Schulabschlüsse).

Der Besuch von beruflichen Bildungskursen an der vhs auf der Basis von Bildungsgutscheinen der Arbeitsagentur oder des örtlichen Jobcenters bietet darüber hinaus nicht nur derzeit Arbeitssuchenden, sondern ebenso An- und Ungelernten und Menschen über 45, die sich in Arbeitsverhältnissen befinden, eine probate Möglichkeit, ihren fachlichen Kenntnisstand und ihre persönliche Kompetenzen durch den Besuch umfassender Weiterbildungen, oftmals auch abschlussbezogen, auszubauen. Eine Trägerzertifizierung über AZAV (Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung) sowie entsprechende Maßnahme-Zertifizierungen einzelner berufsbezogener Kurse erscheinen somit auch für Volkshochschulen sinnvoll, die

keinen größeren Arbeitsmarktprojktbereich aufbauen wollen, sondern ihren Kunden einfach nur Möglichkeiten der budgetschonenden Teilnahme an weiterbildenden Kursen ermöglichen wollen.

4. Weiterbildungsberatung als unerlässlicher Partner der beruflichen Bildung und als wichtiges Geschäftsfeld der Volkshochschulen

Unerlässlicher Partner der beruflichen Weiterbildung ist eine qualifizierte trägerneutrale und ergebnisoffene Beratung, die den Teilnehmenden ihre Potentiale und Entwicklungsrichtungen widerspiegelt und Anschlussmöglichkeiten im schier unüberschaubaren Angebot der Weiterbildungslandschaft aufzeigt. Volkshochschulen haben hier in den letzten Jahren nicht zuletzt im Rahmen von öffentlichen Förderprogrammen (z. B. als akkreditierte Förderberatungsstelle in Bundesprogrammen wie Bildungsprämie oder landesspezifischen Qualifizierungsoffensiven wie Bildungsgutscheinen und reinen Beratungsrahmen wie Hessencampus) umfassendes Know-how erworben und ihr „standing“ ausgebaut. Der Status der Volkshochschulen als neutrale öffentliche Institution in jeder Kommune, als bekannteste Weiterbildungseinrichtung, der großes Vertrauen entgegengebracht wird, selbst von (Noch) Nicht- Teilnehmenden (vgl. zusammenfassend Belke 2017) kommt ihnen hier deutlich zupass.

Eine kompetenzaufdeckende und ressourcenaktivierende Bildungsberatung ist emanzipatorisch: aufgeklärte und in ihren Ressourcen gestärkte Beratungskundinnen und -kunden gehen ihren weiteren (Berufs-)Weg energievoller und selbstbewusster weiter, im Bewusstsein, dass sie Kompetenzen und Potentiale besitzen und einen guten Platz in dieser Arbeitsgesellschaft verdienen. Dabei soll hier nicht der reinen Aufstiegsberatung nach dem Mund geredet werden – eine Reinigungskraft oder ein Produktionshelfer können gut beraten besser ausbeutende Arbeitsverhältnisse erkennen und für sich passende Rahmenbedingungen von unpassenden unterscheiden. „Beratung sollte prinzipiell Entwicklung und Wachstum fördern und das Zutrauen in die eigenen Fähigkeiten stärken, um für die Bewältigung weiterer Transitionen gerüstet zu sein.“ (Schlüter 2014, S. 257)

5. Professionalisierung/Qualitätsschub durch AZAV?

Berufliche Bildung hat AZAV¹ an die Volkshochschulen getragen und so arbeitsintensiv und aufreibend der jährliche Qualitätsaudit- Durchlauf auch sein mag, AZAV hat in den letzten Jahren nicht unerheblich zur permanenten und intensiven Selbstbeschäftigung mit den Arbeitsprozessen und deren Professionalisierung nicht nur im Bereich der Beruflichen Bildung, sondern der gesamten Einrichtung beigetragen. Ebenso führte AZAV zur Einordnung und Einbindung des oft disparaten Anhängsels „Arbeitsmarktprojekte“ in das Gesamtgefüge- weg von einem Bereich „den wir auch irgendwie machen“ zu einem Bereich, der einen nicht unerheblichen Anteil am wirtschaftlichen Erfolg der Einrichtung hat.

6. Berufliche Bildung als betriebswirtschaftlicher Faktor einer vhs- Einrichtung

Die unterschiedlichen Rechtsformen und Finanzierungsmodelle der bundesweiten Volkshochschulen führen sicherlich auch im Bereich der beruflichen Bildung zu sehr diversen Herangehensweisen an die Themen berufliche Bildung und Arbeitsmarktprojekte. Eine kommunal als Amt oder Eigenbetrieb verankerte vhs wird in der Regel bereits über umfassende Vernetzung mit ihrem Träger, der Kommune verfügen und für diese zahlreiche Bildungsdienstleistungen wie Weiterbildung der städtischen Mitarbeiter/innen oder Organisationsaufgaben im Bereich der Kinder- und Jugendarbeit (Hortbetreuung, Ferienprogramme o.ä.) umsetzen. Für eine selbstständige Vereinsvhs wiederum ist es essentiell, diese Berührungspunkte herzustellen und mit der Kommune nicht nur als Zuwendungsempfänger, sondern auch als Dienstleister „ins Geschäft zu kommen“. Ein Kümern um die SGB- Empfänger/innen im Rahmen von Arbeitsmarktmaßnahmen bietet hier ein umfassendes Betätigungsfeld.

Nicht zuletzt bieten Arbeitsmarktmaßnahmen einer Volkshochschule die Möglichkeit, über effizientere Raum- und Personalnutzung signifikante Kostendeckungsbeiträge zur Gesamt-vhs beizutragen und hiermit oftmals das offene Programm in Breite und Stärke erst zu ermöglichen oder zu stützen. Diesen Bereich nicht dominant werden zu lassen und im Gesamtcharakter der Einrichtung nach außen gut in Balance von Auftragsmaßnahmen und offenem Kursangebot zu bleiben, ist ein Spannungsfeld, in dem sich jede Einrichtung selbst positionieren muss.

7. Fazit und Ausblick: wie geht es weiter mit der beruflichen Bildung an Volkshochschulen?

Die berufliche Bildung bleibt ein wichtiges Betätigungsfeld für Volkshochschulen, sie ist ein Teil der breiten Bildung an Volkshochschulen, nicht ihr Antipode. Nicht zuletzt ist sie als nicht unerheblicher Pflichtteil des Grundkanons der Volkshochschulen in den Weiterbildungsgesetzen der Länder festgeschrieben. Ihre Aufgaben, ihre Inhalte und ihr Auftreten verändern sich dabei in gleichem Maße, wie die umgebende gesellschaftliche Situation sich transformiert:

- Waren in früheren Phasen der Arbeitsgesellschaft Lernziele im Vorhinein extern bestimmbar (im Sinne von „Lernen von A nach Endzustand B), werden in heutigen Phasen der unentwegt fortschreitenden Megatrends wie Globalisierung oder Digitalisierung konkrete Lernziele immer weniger im Vorhinein und extern bestimmbar, da sie sich bereits verändert haben, wenn sie erreicht sind. Bewältigungskompetenzen und „Denken in Übergängen“ (von Felden et al. 2014) sind und werden vorrangige Lernziele. Die Rolle von (beruflichen) Erwachsenenbildner/-innen wird zunehmend die von Bereitstellern eines reflexiven Settings für Lernende, um die je individuelle Übergangssituation zu rahmen (vgl. Schöffter 2001, Schöffter 2014). Beratungsangebote, Coaching, individuelle Einzel- (oder Team-)Arrangements und reflexiv angelegte Themenseminare, in denen Lernende die je eigenen Lernziele reflexiv herausarbeiten und dann bearbeiten, werden

wichtiger gegenüber reinen angebotsbasierten Wissensvermittlungen. Hierauf gilt es sich einzustellen und die Lernsettings mit entsprechender Organisation- und Personalentwicklung gut zu rahmen.

- Die Digitalisierung gilt es neben Angeboten der digitalen Grundbildung auch in obigem Sinne reflexiv aufzugreifen: Wie erreiche ich nicht nur digitale Kenntnisse, sondern wie werde ich auch zukünftige Veränderungen weiter aufgreifen und integrieren, wie bleibe ich nicht auf der Strecke?
- Die Anforderungen einer immer bunter werdenden Gesellschaft von Kulturen, Gender, Gesundheit/Versehrtheit, Demokratieauffassungen, Alterskohorten u.v.m. bilden sich schon jetzt in unseren Einrichtungen und Kursen ab. Die große Kunst wird es sein, diese Buntheit selbstreflexiv aufzugreifen und in neuen Formaten „Diversity“ erlebbar und lernbar zu machen (Open spaces, Bar camps, Demokratiewerkstätten, Zukunftskonferenzen).

Anmerkungen

- 1 Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV), regelt die Anerkennung (Akkreditierung) und die Zulassung (Zertifizierung) von Bildungsträgern und -maßnahmen durch fachkundige Stellen.

Literatur

- Ambos, Ingrid (2017): Die Erfassung beruflicher Bildung in der Volkshochschul- und der Verbundstatistik- Aktueller Stand und Perspektiven nach der Revision der DIE- Anbieter-/ Angebotsstatistiken. In: Hessische Blätter für Volksbildung 2017, Heft 3, S. 257-265.
- Belke, Dr. Julia (2017): Außerordentlich gute Bewertungen für die Marke VHS. Erste Ergebnisse der bundesweit ersten repräsentativen VHS-Umfrage. In: Diskurs 2017, Heft 3, S. 4-5.
- Europäische Kommission (2001): Einen europäischen Rahmen des Lebenslangen Lernens schaffen. Mitteilung der Kommission. eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2001:0678:FIN:DE:PDF (5.2.2018)
- Reichart, Dr. Elisabeth, Rattinger, Joachim (2017): Die statistische Entwicklung des Fachbereichs Arbeit- Beruf an Volkshochschulen seit den 1990er Jahren. Tiefenanalysen und Interpretationen aus der Perspektive der Praxis. In: Hessische Blätter für Volksbildung 2017, Heft 3, S. 246-256.
- Reichart, Dr. Elisabeth (2018): 55 Jahre Erwachsenenbildung im Spiegel der Statistik- die deutschen Volkshochschulen und ihr Angebot seit 1962. In: Bildung und Erziehung 2018, Heft 2, S. 186-200.
- Reutter, Gerhard: Das allmähliche Verschwinden des Politischen aus der Beruflichen Weiterbildung. „Integration beruflicher und politischer Erwachsenenbildung“. In: Hessische Blätter für Volksbildung 3/2017. S. 215-233.
- Schäffter, Ortfried (2014): Bildungsformate im gesellschaftlichen Strukturwandel. In: von Felden, Heide, Schäffter, Ortfried, Schicke, Hildegard (Hrsg.): Denken in Übergängen. Weiterbildung in transitorischen Lebenslagen. Wiesbaden 2014. S. 111-136.
- Schäffter, Ortfried (2001): Weiterbildung in der Transformationsgesellschaft. Zur Grundlegung einer Theorie der Institutionalisierung. Baltmannsweiler 2001.
- Schlüter, Anne (2014): Von der Transparenz der Weiterbildung zur lebensbegleitenden Übergangsberatung- zum Funktionswandel von Weiterbildungsberatung. In: von Felden,

- Heide, Schäßfter, Ortfried, Schicke, Hildegard (Hrsg.): Denken in Übergängen. Weiterbildung in transitorischen Lebenslagen. Wiesbaden 2014. S. 253-266.
- Thöne-Geyer, B. et al. (2015): Der vielfältige und weite Nutzen von allgemeiner Erwachsenenbildung. Ergebnisse der europäischen Studie „Benefits of Lifelong Learning“. Abgerufen von www.die-bonn.de/doks/2015-benutzerforschung-01.pdf
- von Felden, Heide, Schäßfter, Ortfried, Schicke, Hildegard (Hrsg.): Denken in Übergängen. Weiterbildung in transitorischen Lebenslagen. Wiesbaden 2014.