

Herausforderungen an die öffentliche Erwachsenenbildung und strukturelle Ressourcenprobleme

Klaus Meisel

Zusammenfassung

Die strukturelle Unterfinanzierung der öffentlichen Erwachsenenbildung ist nicht neu. Der Beitrag beschreibt konzentriert die Anforderungen und Veränderungen der für die Volkshochschulen bedeutendsten Ressourcenpotentiale der Finanzen, des Personals und der Räume. Vor dem Hintergrund der aktuellen gesellschaftlichen Herausforderungen an die Volkshochschulen bedarf es einer programmatisch begründeten Auseinandersetzung mit der Bildungspolitik.

Die deutsche Weiterbildung ist bekanntermaßen ein komplexes, ein in der Binnenorientierung wenig aufeinander bezogenes System, das sich im Hinblick auf bildungspolitische Zuständigkeiten, rechtliche Verankerungen, Finanzierungsstrukturen, Zugänglichkeit, Adressatengruppen, Inhalte und vorherrschende Arbeitslogiken ausdifferenziert. Zurecht spricht Friebel (1993) deshalb von gespaltenen Weiterbildungsmärkten. Auf einer übergreifenden Ebene lässt sich festhalten, dass die Weiterbildung insgesamt ein finanzielles Stiefkind der Bildungspolitik darstellt. Während in den Jahren 1995 – 2015 die öffentlichen Ausgaben für die frühkindliche Bildung um 150 % gesteigert wurden, die Hochschulbildung ein Plus von 77,5 %, die Berufsausbildung von 62,2 % und die Schulbildung immer noch eine Steigerungsrate von 41,3 % zu verzeichnen hatten, verbuchte die Weiterbildung gerade einmal ein Plus von 4,3 % (Bertelsmann Stiftung 2019). Damit lässt sich noch nicht einmal die Inflationsquote ausgleichen. Während die öffentlichen Bildungsausgaben im Jahr 2016 insgesamt über 200 Milliarden € betragen (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2018, S. 49), standen für die Volkshochschulen im Jahr 2017 gerade einmal 474 Millionen an institutioneller Förderung von Kommunen und Ländern zur Verfügung (Reichhart/Lux/Huntemann 2017, S. 13). Die in bildungspolitischen Verlautbarungen immer wieder betonte wachsende Bedeutung des lebensbegleitenden Lernens in einer sich wandelnden Gesellschaft spiegelt sich also nicht in der staatlichen Förderpolitik wider. Im Mittelpunkt dieses Beitrags steht nun aber nicht das bereits bekannte Prob-

lem der strukturellen Unterfinanzierung der Weiterbildung allgemein. Da sich die Einnahme- und Kostenstrukturen sowie die weiteren nicht-materiellen Ressourcenpotentiale in den unterschiedlichen Weiterbildungssegmenten ebenfalls sehr unterschiedlich darstellen, konzentriert sich der Beitrag auf das Segment der öffentlichen Erwachsenenbildung, hier konkret auf den Volkshochschulbereich. Ziel ist es, die aus der besonderen Ressourcenstruktur resultierenden Handlungsprobleme für die Ausgestaltung der öffentlichen Erwachsenenbildung an Volkshochschulen im Sinne ihres Leitbildes (vgl. Deutscher Volkshochschul Verband 2011) herauszuarbeiten.

Eine solche thematische Konzentration ist auch deshalb sinnvoll, weil bereits der Ressourcenbegriff durchaus komplex ist. Hierunter werden nämlich über die alltags-sprachliche Konnotation der Finanzen hinaus auch nicht-materielle Faktoren, die das Erstellen der sozialen Dienstleistung „Erwachsenenbildung“ ermöglichen, verstanden (vgl. wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/ressource-42805). Bezogen auf die Volkshochschulen fokussiert der Beitrag den Blick auf die zentralen Ressourcen der Finanzen, des Personals und die räumlichen Infrastrukturen.

1. VHS: kein Nachhilfebedarf in Sachen Wirtschaftlichkeit

Da in der Verfassung der ersten deutschen Demokratie, der Weimarer Verfassung, in Artikel 148 die Volkshochschulen einen Verfassungsrang erhielten, feiern derzeit zahlreiche deutsche Volkshochschulen ihr 100-jähriges Jubiläum. Festgeschrieben wurde, dass Reich (Bund), Länder und Gemeinden die Volkshochschulen fördern sollen. Im Grunde genommen war dies die Geburtsstunde der öffentlichen Verantwortung für das Lernen im Erwachsenenalter. Anlässlich der Jubiläumsfeiern werden die Volkshochschulen landauf und landab für ihre unverzichtbare gesellschaftliche Bedeutung und ihre Leistungsfähigkeit gelobt. Hervorgehoben wird die Rolle der Volkshochschulen für das Funktionieren der Demokratie (vgl. z. B. Voßkuhle 2019; Gauck 2019). Die Breite und Tiefe des Angebots, die Offenheit für alle, die Programmaktualität sowie die hohe institutionelle Flexibilität wird allseits gewürdigt (vgl. z. B. Hamburger Volkshochschule 2019; Thüringer Volkshochschul Verband 2019; Volkshochschule Osnabrück 2019). In der Tat ist sowohl das Leistungsspektrum als auch die sog. Leistungsausbringungsmenge im Verhältnis zu den zur Verfügung stehenden Ressourcen erstaunlich: Die Volkshochschule ist die größte deutsche Sprachenschule Deutschlands. Sie ist ein Ort der Integration und erste Adresse für die zweite Chance. Sie hat sich zu einem der bedeutendsten Träger der präventiven Gesundheitsbildung entwickelt. Mit dem inhaltlich breiten kulturellen Bildungsprogramm tragen die Volkshochschulen wesentlich zur kulturellen Vitalität des kommunalen Gemeinwesens bei. In der allgemeinen, alltagsorientierten und politischen Bildung haben die Volkshochschulen eine seismographische Funktion (vgl. Gieseke 2006). In statistischen Daten ausgedrückt: An den 895 deutschen Volkshochschulen wurden 2017 ca. 686.000 Veranstaltungen, 18.250.000 Unterrichtsstunden für 8.900.000 Teilnahmen von 4.123 Pädagogen, 4.295 Verwaltungskräften und 188.000 freiberuflichen Dozentinnen und Dozenten realisiert (vgl. Reichart/Lux/Huntemann 2018). In Anbetracht der Tatsache, dass das Angebot im Gegensatz zu den anderen

Bildungssektoren auf freiwillige Teilnahmen angewiesen ist und das Angebot zu einem erheblichen Anteil von den Teilnehmenden mitfinanziert wird, können die Volkshochschulen zurecht behaupten, dass sie in Sachen Wirtschaftlichkeit keiner Nachhilfe bedürfen.

2. Veränderte Finanzierungsstrukturen – VHS im Spannungsfeld zwischen Flexibilität und Abhängigkeit

War man in Bildungsreformzeiten in den siebziger Jahren des letzten Jahrhunderts von der sog. Drittelfinanzierung ausgegangen (ein Drittel Kommune, ein Drittel Land, ein Drittel Teilnahmegebühren), so hat sich die Finanzierungsstruktur bis heute vollständig geändert. Während die weitgehend gesicherte institutionelle Grundfinanzierung von Kommunen und Ländern nur noch etwa zusammen ein Drittel der Einnahmen ausmachen, tragen die Teilnehmenden im Bundesdurchschnitt ein Drittel, in zahlreichen Ländern aber auch wesentlich mehr der Gesamteinnahmen. Der Bereich der sog. anderen Einnahmen (z. B. Projekte) umfasst mittlerweile einen Anteil von ca. 30 % von der Gesamtfinanzierung. In den letzten Jahren sind darin insbesondere die Fördermittel des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge für Integrationskurse und berufsbezogenes Deutsch erheblich angestiegen. Das Engagement für die Integrationsbildung entspricht dem traditionellen Selbstverständnis der Volkshochschulen. Dementsprechend flexibel und intensiv reagierten die Volkshochschulen auch auf die Integrationsherausforderungen, die sich aus der erheblich gestiegenen Zuwanderung von Geflüchteten seit 2015 ergaben. Sie differenzierten insbesondere die Angebote zum Erlernen der deutschen Sprache qualitativ aus und bauten sie quantitativ erheblich aus. Dementsprechend sank also gerade in den letzten Jahren anteilig die institutionelle Grundförderung an den Gesamteinnahmen. Steigende Einnahmen aus dem sog. Drittmittelbereich bedeuten für die Einrichtungen meistens aber auch, dass sie sich sowohl curricular als auch organisatorisch wie verwaltungsmäßig uneingeschränkt an den Vorgaben der Zuwendungsgeber auszurichten haben. Einerseits haben sich die Volkshochschulen mit ihrem flexiblen Engagement für die Integration besonders im kommunalen Bereich zu einem unverzichtbaren Akteur in der Integrationsbildung entwickelt. Andererseits – so die Datenanalyse – steigt damit auch die institutionelle Abhängigkeit von den Vorgaben der Fördermittelgeber, hier des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge. Darüber hinaus werden auch in nicht zu unterschätzendem Maße personelle Ressourcen für Planung, Teilnehmerberatung, Netzwerkarbeit, Organisation und Verwaltung der geförderten Programme gebunden, die bei tendenziell gleichbleibenden Personalressourcen der notwendigen Weiterentwicklung des offenen Programms nicht mehr zur Verfügung stehen.

Das beschriebene Ressourcenproblem der Volkshochschulen lässt sich auch an der Reaktion der Volkshochschulen auf das Problem der unzureichenden Grundbildung erstaunlich großer Gruppen von in Deutschland aufgewachsenen Erwachsenen verdeutlichen. Vor dem Hintergrund der Ergebnisse der Literalitätsforschung muss davon ausgegangen werden, dass 6,2 Millionen der deutsch sprechenden Erwachsenen nur über unzureichende Lese- und Schreibkompetenzen verfügen (Grotlüschen

u. a. 2019). Zum Selbstverständnis der Volkshochschulen gehört, dass sie sich besonders um jene bemühen, die bislang zu wenig von der Weiterbildung profitieren (Deutscher Volkshochschul Verband 2011, S. 14). Wie verbandliche Entwicklungsprojekte und die statistischen Auswertungen der Volkshochschulen zeigen, engagieren sich die Einrichtungen intensiv und erreichen auch ca. 130.000 Belegungen pro Jahr. Nur lassen sich über die letzten Jahre hinweg anlässlich des markierten gesellschaftlichen Problems des Analphabetismus keine erheblichen Leistungssteigerungen in der VHS-Statistik ablesen. Die VHS-Leistungen sollen mit dieser Aussage nicht geschmälert werde. Sowohl didaktisch-methodisch als auch im Hinblick auf die Professionalitätentwicklung sowie kooperative Vernetzungen mit anderen Akteuren wurden in den letzten Jahren erhebliche Qualitätssteigerungen erreicht. Ein Engagement in diesem Arbeitsfeld ist aber ebenfalls ressourcenintensiv im Hinblick auf Finanzen und Personal, eine Refinanzierung aufgrund der materiellen Situation des Adressatenkreises nicht über Teilnehmerentgelte zu erreichen. Auch in diesem Aufgabenfeld gelingt es zwar vielen Einrichtungen, zusätzliche Projektfördermittel einzuwerben. Aber damit können nur eingeschränkt dauerhafte Lerninfrastrukturen und professionelle Personalstrukturen sichergestellt werden, die dem Ausmaß des festgestellten gesellschaftlichen Bildungsproblems gerecht werden. Die Volkshochschulen engagieren sich also, haben einen erheblichen Ressourcenaufwand, um dessen Deckung sie sich selbst bemühen müssen.

Positiv bleibt festzuhalten, dass sich die Volkshochschulen aufgrund ihres gelebten Selbstverständnisses sowohl organisatorisch flexibel als auch qualitativ auf die Herausforderungen reagieren. Das vorhandene Ressourcendilemma wird dadurch aber verstärkt. Denn schon in ihrem offenen Programm müssen die Volkshochschule von eher marktgängigen Programmen (z. B. Gesundheitsbildung, Sprachen) Kostendeckungsbeiträge erwirtschaften, um ausgabeintensive Angebotsbereiche ausreichend finanzieren zu können. Die Gefahr lässt sich nicht von der Hand weisen, dass bei einem stärkeren Engagement in die zielgruppenbezogenen Projektprogramme, ohne hierfür eine zusätzliche, verlässliche und vollkostendeckende Finanzierung zu erhalten, die dringend notwendige bedarfs- und bedürfnisgerechte Weiterentwicklung des offenen Programms für alle nicht ausreichend betrieben werden kann.

3. VHS-Personal: Herausforderungen an die Personalentwicklung

Im deutschen Bildungswesen (frühkindliche Erziehung, allgemeinbildende und berufliche Schulen, Hochschulen) waren 2018 insgesamt 2,1 Millionen Personen beschäftigt (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2018, S. 46), an den deutschen Volkshochschulen arbeiten – wie bereits erwähnt – gerade einmal ca. 8400 hauptberufliche Pädagogen und Verwaltungskräfte zusammen. Ein Blick auf die Ausgabenseite der öffentlichen Erwachsenenbildung zeigt, dass die Volkshochschulen personalintensive Bildungsdienstleistungsbetriebe sind. Über 70 Prozent der Gesamtausgaben sind Personalkosten.

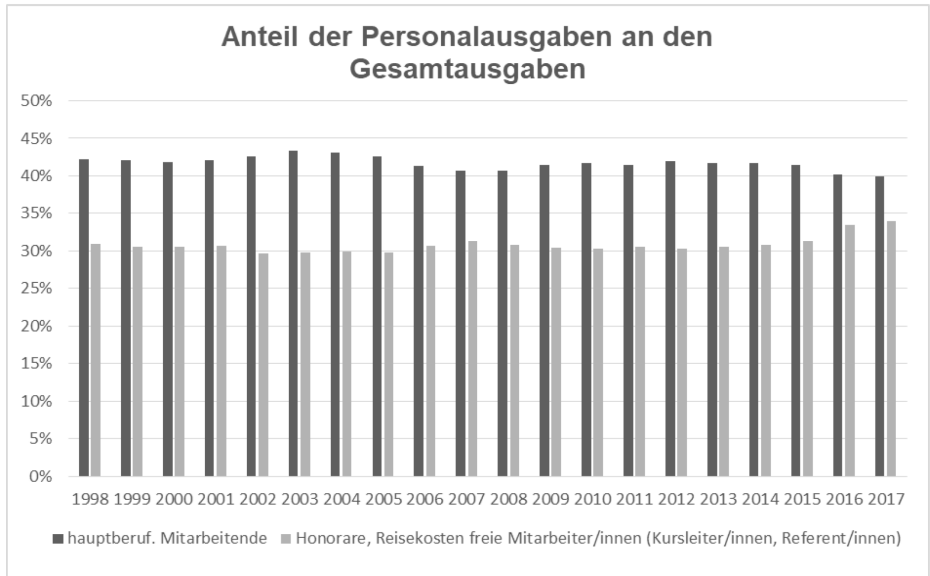


Abbildung 1: Anteil der Personalausgaben an den Gesamtausgaben
 Quelle: Daten beruhen auf VHS-Statistik 2017

Darüber hinaus verdeutlicht das obige Schaubild die spezifische Personalstruktur der Einrichtungen, die sich „wie in keinem anderen Bildungssektor durch eine Vielfalt der Beschäftigungsverhältnisse, Arbeitsformen und professioneller Profile der Beschäftigten auszeichnet“ (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2016, S. 151). Prägnant ist insbesondere die tradierte Teilung von hauptberuflichen pädagogischen und Verwaltungsmitarbeitenden auf der einen Seite, die für das Management, die Planung, das Marketing, die Organisation und Verwaltung zuständig sind, während auf der anderen Seite der eigentliche Schlüsselprozess der Erwachsenenbildung, nämlich die pädagogische Ausgestaltung von Lehr- und Lernveranstaltungen, fast ausschließlich von freiberuflichen Honorarkräften verantwortlich geleistet wird. Zwar zählt nicht jede Honorarkraft zum in den letzten Jahren oft beschriebenen „Prekariat“ in der Weiterbildung (vgl. z. B. Dobischat/Elias/Rosendahl 2018). Sehr viele Dozentinnen und Dozenten üben die Lehrtätigkeit nebenberuflich aus, verfügen also über ein Haupteinkommen. Die erwachsenenpädagogische Arbeit tun sie auch nach vorliegenden örtlichen Befragungsergebnissen trotz einer meist überschaubaren Honorarhöhe mit viel Spaß und Freude. Eine von außen als prekär bewertete Tätigkeit muss von den Betroffenen selbst also nicht automatisch mit dieser negativen Konnotation wahrgenommen werden (vgl. Nittel 2011). Dennoch bestehen mit Bezugnahme auf bildungs-, arbeits- und sozialpolitische Kriterien zu Recht Forderungen des deutschen Volkshochschulverbandes nach einer der Qualifikation, der Tätigkeit und dem Engagement angemessenen Honorierung des freiberuflichen Personals (vgl. Deutscher Volkshochschul Verband 2011, S. 21). Die häufig niedrigen Honorare sind

insbesondere gegenüber den freiberuflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, für die das Honorar einen erheblichen Anteil der Einkünfte für den Lebensunterhalt ausmacht, nicht zu legitimieren. Der in o.g. Schaubild enthaltene Anstieg des Honoraranteils am Personalkostenanteil in den letzten Jahren ist in erster Linie auf das gestiegene Mindesthonorar in den unterrichtsstundenintensiven Integrationskosten (35,- €/Unterrichtsstunde), gefördert vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, zurückzuführen. Der Tatbestand an sich ist natürlich zu begrüßen und war von den Weiterbildungseinrichtungen auch gefordert worden. Für nicht wenige Volkshochschulen zeichnet sich dadurch aber auch innerhalb der eigenen Organisation eine erhebliche Spreizung der Honorarhöhen zwischen dem Integrationskursbereich auf der einen Seite und den weiteren Angebotsfeldern auf der anderen Seite ab. Die daraus resultierenden Spannungen wiederum müssen von jeder einzelnen Volkshochschule ausgehalten bzw. bearbeitet werden. Je nach Finanzkraft der einzelnen Einrichtung und Ausmaß der öffentlichen Unterstützung konnten Spannungen reduziert, das grundsätzliche Dilemma der unzureichenden Finanzmittel für angemessene Honorare aber im Regelfall nicht aufgelöst werden.

Will man die personellen Ressourcenprobleme der Volkshochschulen insgesamt erfassen, sind aber weitere Entwicklungen mit zu berücksichtigen. Es muss beispielsweise festgestellt werden, dass je prekärer die Beschäftigungssituation ist, desto höher der Anteil von Frauen ausfällt (vgl. Huntemann/Reichart 2015; Aschemann 2015). Bildungsorganisationen, die als Wertehaltung „Diversity“ vertreten und deren Verbände entsprechende Ausschüsse eingerichtet haben, können mit dieser Situation nicht zufrieden sein. Darüber hinaus erfüllen die Volkshochschulen im Grunde genommen alle Merkmale einer alternden Organisation (vgl. Schäffer 2009); sie sind mitten im Prozess eines einschneidenden Generationswechsels. Da große Gruppen des hauptberuflichen Personals in das Rentenalter gekommen sind, gehen derzeit den Volkshochschulen vor Ort innerhalb eines kurzen Zeitraumes über mehrere Jahrzehnte aufgeschichtete Planungs- und Verwaltungserfahrungen verloren. Nicht die Fluktuation an sich ist das Problem, da veränderte Aufgaben von neuen Berufskohorten möglicher Weise auch mit neuer Planungskreativität bearbeitet werden. Das Problem liegt in der überdurchschnittlich hohen Fluktuationsrate, die in kurzer Zeit und insbesondere in Zeiten raschen organisationalen Wandels zu bewältigen ist. Ergänzend ist zu beachten, dass in nicht wenigen Regionen, insbesondere in ländlichen Bereichen, auch die Eingruppierung bzw. Entlohnung des hauptberuflichen Personals weder der gewünschten individuellen Ausbildung noch den hohen inhaltlichen Anforderungen entsprechen. Zwar wird die flächendeckende Präsenz in verbandlichen Selbstdarstellungen gerne positiv hervorgehoben, aber weitgehend ignoriert, dass zahlreiche Volkshochschulen in der Fläche noch ehrenamtlich geleitet und kleinere Einrichtungen von kommunalen Verwaltungskräften quasi „nebenher“ noch mitbetreut werden. Angesichts der Herausforderungen an die öffentliche Erwachsenenbildung ist dies sicherlich keine zukunftsfähige Konstruktion. In nicht wenigen Einrichtungen wird eine Weiterbildungsberatung, die für die Orientierung der Bildungsinteressierten genauso wichtig ist wie für die Gewährleistung einer erwachsenpädagogischen Qualität, auch von Verwaltungskräften geleistet. Da der Fachkräft-

temangel schon längst in den Weiterbildungseinrichtungen angekommen ist (vgl. Ambos 2009), ist die Gewinnung von ausreichend kompetentem Personal kein Selbstläufer mehr.

Wenn man die Anzahl der geplanten Veranstaltungen ins Verhältnis zu den hauptberuflichen pädagogischen und den Verwaltungskapazitäten stellt, dann kann der fälschliche Eindruck entstehen, dass sich dies in den letzten drei Jahren verbessert hat, die Arbeitsbelastung also etwas reduziert werden konnte. Quantitativ gesehen würde man aber statistische Sondereffekte, die die übernommenen Integrationsaufgaben mit sich gebracht haben, falsch interpretieren. Des Weiteren darf nicht übersehen werden, dass sich das quantitative wie qualitative Aufgabenspektrum, das vom Personal zu bewältigen ist, erheblich ausgefächert hat. An dieser Stelle kann das mit dem inhaltlich erweiterten Bildungsprogramm, den erhöhten Managementanforderungen und den sich erheblich didaktisch-methodisch ausdifferenzierenden Lehr- und Lernsettings (z. B. mediengestützte Lernangebote) sowie der Entstandardisierung von Zeitorganisationsformen der Kurse und Lehrgänge nur grob umrissen werden. Der analytisch-kritische Blick auf die Ressource des Personals bestätigt den erwähnten Grundwiderspruch zwischen der allseits proklamierten wachsenden Bedeutung der Erwachsenenbildung in einem System des lebensbegleitenden Lernens einerseits und unzulänglicher Ressourcenausstattung andererseits. Die hohe Identifikation des Personals mit den Arbeitsinhalten und die gelernte Flexibilität der Gesamtorganisation ermöglicht immer mehr als man zu hoffen wagt, bringt die VHS-Organisation häufig aber zunehmend an die Grenze der Belastungsfähigkeit. Nicht wenige Einrichtungsleitungen haben Bedenken, dass „dieses System so auf die Dauer nicht mehr weiterfunktionieren kann“. Um den zukünftigen Anforderungen sowie dem derzeit stattfindenden Generationswechsel gerecht werden zu können, müssen die Personalkapazitäten angepasst werden. Das haupt- wie freiberufliche Personal ist im Wettbewerb um die besten Fachkräfte angemessen zu bezahlen, es ist eine systematische Nachwuchsförderung zu betreiben und die überregionale wie örtliche Personalentwicklung zu stärken (vgl. Meisel/Sgodda 2018).

4. Bildung braucht Raum

Im mittlerweile häufigsten Fall melden sich die Teilnehmenden webbasiert an. Der erste direkte physische Kontakt mit der Volkshochschule geschieht dann mit den anderen Teilnehmenden im zugewiesenen Kursraum. Der Lehrende und der Raum stellen somit aus der Perspektive der Teilnehmenden die Volkshochschule dar. Die Raumkosten stellen übrigens auch den drittgrößten Posten in der Kostenstruktur der Volkshochschulen dar.

Wissenschaftlich gut begründet wird der Raum als „dritter Pädagoge“ gesehen (vgl. z. B. Dahlinger 2009). Räume wirken unmittelbar und mittelbar auf das menschliche Wohlbefinden. Sie ermöglichen oder erschweren produktive Lehr- und Lernprozesse. Die Raumressourcen sind für die Volkshochschulen auch eine objektive Grenze ihrer quantitativen Aktivitäten. Die medial-infrastrukturellen Ausstattungen (schnelles Internet, Wireless-LAN, etc.) entsprechen an vielen Orten nicht den An-

forderungen einer modernen Erwachsenenbildung. Obwohl es zahlreichen Volkshochschulen (z. B. Bonn, Donauwörth, Duisburg, Hannover, Hof, Mannheim, Nürnberg, München, Oldenburg) in den letzten Jahren gelungen ist, neue Häuser mit ansprechenden Lernarchitekturen, in einigen Fällen kombiniert mit Bibliotheken (z. B. Unna, Chemnitz, Bayreuth), zu bauen, klagen die meisten Volkshochschulen über ihre Raumnöte. Ohne eine intensive Nutzung von Schulräumen und Schulturnhallen könnte der große Umfang des Bildungsangebots nicht gewährleistet werden. Deren Ausstattung ist nun wiederum nicht erwachsenengerecht und attraktiv. Weder auf Ausstattung noch den Reinigungszyklus hat die VHS einen Einfluss. Aber sie ist nachvollziehbar Adressat der Teilnehmerkritik. Zudem folgen Volkshochschulen und Schulen anderen Arbeitsrhythmen. Während Schulräume in den Ferien im Regelfall geschlossen bleiben, ist die Volkshochschule immer mehr eine Ganzjahres- und Ganztageseinrichtung, was bereits mit dem Raumbedarf der Ganztagschule kollidiert. Insofern sind ausreichende und moderne vhs-eigene Räume eine unabdingbare Ressourcennotwendigkeit. Dies gilt nicht nur für die Zentren der Großstädte und Kreise, sondern auch für die dezentralen Einrichtungen, ohne die eine Vernetzung mit anderen lokalen Akteuren nur unzureichend möglich wäre (vgl. Ludwig 2012). Auch wenn es keinen systematisierten überregionalen Austausch zwischen den Einrichtungen gibt, lassen sich aus den Beschreibungen der Gebäude durchaus Kriterien an zukunftsfähige Erwachsenenbildungshäuser herauskristallisieren wie z. B. die direkte Anbindung an den öffentlichen Verkehr, flexible Raumzuschnitte und eine architektonische Absicherung von Kleingruppenräumen, eine infrastrukturelle Optionsoffenheit für aktuelle und zukünftige Medienanwendungen, die Verwendung natürlicher Baustoffe, ausreichend Funktionsräume, darunter Veranstaltungsräume mit Streamingmöglichkeiten. Für den Kundenservice bietet sich eine räumliche Integration von Information, Beratung und Anmeldung als „One-Desk-Konzept“ an. Die Zugangsflächen sollen eine hohe Aufenthaltsqualität bieten, d. h. lernanregend mit Ausstellungsflächen und Cafeteria sein, um die Übergänge vom informellen zum sozial-organisierten Lernen zu fördern. Vernachlässigt werden darf nicht die Gestaltung der Arbeitsplätze für die Mitarbeitenden. Sowohl die räumliche Anordnung wie auch innenarchitektonische Gestaltung sollte der notwendigen Teamorientierung nicht entgegenwirken. Barrierefreiheit wird häufig nur als technische Anforderung gesehen, bedeutet aber auch eine räumliche Offenheit gegenüber der Umwelt und ein Ermöglichungsraum. Ein solcher hier nur grob skizzierter Anforderungskatalog wird für viele Volkshochschulen eine Zukunftsvision sein, obwohl er letztlich nichts anderes ist als die räumliche Übersetzung des existierenden inhaltlichen Selbstverständnisses.

Im Bibliotheksbereich findet derzeit ein intensiver Diskurs zum sog. „dritten Ort“ statt (vgl. Sucker 2018). Zunächst einmal hat die Grundidee des sog. dritten Ortes nichts mit Lernen zu tun, sondern stellt einen öffentlichen Ort dar, an dem man gerne verweilt, sich mit anderen treffen kann – im Grund genommen ein Freiraum. In eine pädagogische Terminologie übersetzt bedeutet der dritte Ort einen Ermöglichungsraum für selbstbestimmtes Lernen. Wenn Volkshochschulen neue Bildungshäuser konzipieren, dann stehen überspitzt formuliert eher die Unterrichtsräume im Mittelpunkt, weil darin Angebote/Kurse stattfinden können, für die Geld bezahlt

wird, mit denen man Kostendeckungsbeiträge erwirtschaften kann. Mit diesen Kostendeckungsbeiträgen lassen sich dann solche Angebote finanzieren, die kosten- aber nicht einnahmeintensiv sind. Interessant ist, dass man Bibliotheken kulturpolitisch eher zugesteht, dass sie einen öffentlichen Raum darstellen, den es zu fördern gilt. Von den Volkshochschulen erwartet man Kostendeckungsbeiträge. Nicht nur aus Gründen der Wahrnehmung in der Politik bietet es sich an, das Spannungsfeld pragmatisch so aufzulösen, dass versucht wird, in gemeinsamen kommunalen Bildungs- und Kulturzentren ganz praktisch Raumsynergien zu erzeugen, die die sinnvollen anregenden Aufenthaltsflächen für selbstbestimmtes Lernen mit Flächen für Angebots- und sozial-organisiertem Lernen verbindet (vgl. Eckart u. a. 2012).

5. Herausforderungen an die Volkshochschulen sind als Herausforderungen an die Bildungspolitik zu begreifen

Die klugen Verfassungsmütter und -väter der Weimarer Verfassung wollten eine öffentliche Verantwortung für die Erwachsenenbildung, weil sie wussten, dass die voraussetzungsvolle Staatsform der Demokratie nicht nur mitarbeitende, sondern insbesondere mitdenkende Menschen braucht. Von der öffentlichen Verantwortung ist aber nur noch eine öffentliche Mitverantwortung geblieben. Heute muss nicht selten das Vhs-Management die Kostenbeiträge erwirtschaften, um die Bildungsprogramme, die in besonderem öffentlichem Interesse sind, noch gewährleisten zu können. Das hohe Engagement in den gesellschaftlich relevanten Programmbereichen bindet nicht nur erhebliche Ressourcen. Damit verbunden sind auch Abhängigkeiten von Drittmittelgebern. Die aktuellen Herausforderungen wie die Stärkung der politischen Bildung, die Daueraufgabe der Integration, die Ermöglichung einer aktuellen und ausreichenden Allgemeinbildung für alle, der Fachkräftemangel, die demographische Entwicklung und die inhaltlichen, organisatorischen und didaktisch-methodischen Folgen der Digitalisierung müssen als Herausforderung an die Bildungspolitik zu mehr dauerhaften Investitionen in die Volkshochschulen begriffen werden. Die vorgetragenen Anerkennungen der 100-jährigen Geschichte und der Leistungen der Volkshochschulen seitens der politischen Entscheidungsträger sollten eine gute Grundlage für eine grundsätzliche Auseinandersetzung über den öffentlichen Auftrag und die Ressourcenvoraussetzungen für dessen Umsetzung sein. Für eine solche Auseinandersetzung braucht es im Volkshochschulbereich zum einen ein fachlich fundiertes bildungspolitisches Programm, das verhindert, dass Forderungen als Larmoyanz abgetan werden können, und zum anderen Verbände, die ihre Forderungen unabhängig von Parteipolitik offensiv vertreten.

Literatur

Ambos, I. (2009): Finanznöte sind Ursache für den Fachkräftemangel. Herausforderungen in der Personalentwicklung bei Weiterbildungsanbietern. Dokument aus der Reihe „DIE Fakten“ des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung. www.die-bonn.de/Doksamb0901.pdf (10.8.2015).

- Aschemann, B. (2015): Empowern sollen wir nur die anderen: Ein Kaffeehausgespräch mit drei Erwachsenenbildnerinnen. *Magazin erwachsenenbildung.at* 26/2015 Wien. erwachsenenbildung.at/magazin/15-26.pdf (3.1.2016)
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2016): *Bildung in Deutschland 2016 – Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration*. Bielefeld
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2018): *Bildung in Deutschland 2018 – Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Erträgen und Wirkung von Bildung*. Bielefeld
- Bernhard, C. u. a. (Hrsg.) (2015): *Erwachsenenbildung und Raum. Theoretische Perspektiven – professionelles Handeln – Rahmungen des Lernens*. Bielefeld
- Bertelsmann Stiftung (Hrsg.) (2019), Dobischat, R./Münk, D./Rosendahl, A.: *Weiterbildungsfinanzierung in Deutschland 1995 – 2015*, Bielefeld
- Dahlinger, S. (2009): Raum als dritter Pädagoge. In: *PÄDForum: Unterrichten erziehen* H. 6, S. 247-250
- Deutscher Volkshochschul Verband (2011): *Die Volkshochschule – Bildung in öffentlicher Verantwortung*. Bonn
- Deutscher Volkshochschul Verband (Hrsg.) (2019): *Volkshochschule – Bildung in öffentlicher Verantwortung*, Bonn (aktualisierte Kurzfassung)
- Dobischat, R./Elias, A./Rosendahl, A. (Hrsg.) (2018): *Das Personal in der Weiterbildung. Im Spannungsfeld von Professionsanspruch und Beschäftigungsrealität*. Wiesbaden
- Eckart, W. u. a. (2012): Bauprozesse aus Weiterbildungsperspektiven. In: *DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung*, H.III, S. 46-49
- Friebel, H. u. a. (1993): *Der gesplante Weiterbildungsmarkt und der Lebenszusammenhang der Teilnehmer/innen*. In: Friebel, H. u. a.: *Weiterbildungsmarkt und Lebenszusammenhang*. Bad Heilbrunn, S. 1-53
- Gauck, J. (2019): *Künftige Herausforderungen für die Volkshochschulen*. In: Schrader, J./Rossmann, D. (Hrsg.): *100 Jahre Volkshochschulen*, Bad Heilbrunn, S. 240 f.
- Gieseke, W. (2006): *Programmforschung als Grundlage der Programmplanung unter flexiblen institutionellen Kontexten*. In: Meisel, K./Schiersmann, C. (Hrsg.): *Zukunftsfeld Weiterbildung. Standortbestimmung für Forschung, Praxis und Politik*, Bielefeld, S. 69-88
- Grotlüschen, A., u. a. (2019): *LEO 2018 – Leben mit geringer Literalität*. Pressebroschüre, Hamburg. [Blogs.epb.uni-hamburg.de/leo](https://blogs.epb.uni-hamburg.de/leo) (12.8.2019)
- Hamburger Volkshochschule (2019): *Bildung für alle – wieder was gelernt*. Hamburg.
- Ludwig, J. (2012): *Architektur aus Sicht der Bildungstheorie – Anforderungen an Bildungsräume*. In *DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung* H.II, S. 26-29
- Huntemann, H./Reichart, E. (2015): *Volkshochschul-Statistik: Arbeitsjahr 2014*. www.die-bonn.de/doks/2015-volkshochschul-statistik-36.pdf
- Meisel, K./Mickler, R. (2015): *PIAAC: Konsequenzen für Bildungspolitik und Praxis der Erwachsenenbildung*. In: *Zeitschrift für Pädagogik* H. 2, S. 205-221
- Meisel, K./Sgodda, R. (2018): *Betriebliche und verbandliche Personalentwicklung bei unvollendeter Professionalisierung am Beispiel der Münchner Volkshochschule*. In: Dobischat, R./Elias, A./Rosendahl, A. (Hrsg.): *Das Personal in der Weiterbildung. Im Spannungsfeld von Professionsanspruch und Beschäftigungsrealität*. Wiesbaden, S. 399-420
- Nittel, D. (2011): *Freiberufliche Erwachsenenbildner – Eine neue Pädagogen-Generation?*. In: Eckert, T. u. a. (Hrsg.): *Bildung der Generationen*. Wiesbaden, S. 347-359
- Oldenburg, Ray (1989): *The Great Good Place: Cafes, Coffee Shops, Community Centers, Beauty Parlors, General Stores, Bars, Hangouts, and How They Get You Through the Day*. New York
- Reichart, E./Lux, T./Huntemann, H. (2018): *Volkshochschul Statistik 2017*, Bielefeld
- Schäffer, B. (2009): *Personalveränderungen in Weiterbildungseinrichtungen: Generationen – oder Kohortenwechsel*. In: *Hessische Blätter für Volksbildung* H. 2, S. 116-125

- Sucker, J. (2018): Der dritte Ort – Versuch einer Beschreibung. wb-web.de/aktuelles/der-dritte-ort-versuch-einer-beschreibung.html (15.8.2019)
- Thüringer Volkshochschul Verband (2019): 100 Jahre Volkshochschule Thüringen – Herausforderung zu jeder Zeit, Jena
- Volkshochschule Osnabrück (2019): 100 Jahre Volkshochschule. Osnabrück
- Voßkuhle, A. (2019): Der Bildungsauftrag des Grundgesetzes. In: Deutscher Volkshochschul-Verband: 100 Jahre Volkshochschule – Festakt am 13.2.2019 in der Frankfurter Paulskirche. Bonn, S. 16-28
- wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/ressource-42805 (12.8.2019)