



## Zehn Thesen zur Zukunft der Beschäftigungsstruktur des pädagogischen Personals der Volkshochschulen (VHS)

Zu den Stärken der Volkshochschule der Zukunft gehört es, unterschiedliche Beschäftigungsmöglichkeiten zu bieten. Die Bildungseinrichtung mit der größten Vielfalt an Lernangeboten sollte dabei nicht den besonderen Status weniger Lehrpersonen in den Fokus stellen, sondern die **Stabilisierung vieler Arbeitsplätze**.

Diese Beschäftigungsstruktur ist innovationsfreundlich und lässt eine gesicherte, professionelle Basis für die Bedarfe kommunaler Erwachsenenbildung entstehen.

So soll auch der Unterausstattung der Berliner Volkshochschulen entgegengewirkt werden – sie verfügen nur knapp über 50% des Personals im Vergleich zum bundesdeutschen Durchschnitt! (lt. Qualitätsbericht der Senatsverwaltung für Bildung).

Denn:

### **Freiberuflichkeit** (Freie Mitarbeit in der Erwachsenenbildung) ...

1. sichert Vielfalt, Pluralität und Flexibilität des Programmangebots und steht ihrerseits für eine jahrzehntelange Entwicklung professioneller Lehrqualität.
2. hält VHS auch für nicht-lineare (diverse) Berufsbiografien offen, die traditionell eine große thematische Bereicherung des Lehrangebots bedeuten (Kursleiter\*innen mit einschlägigen Kompetenzen und Berufserfahrungen, aber ohne formal anerkannte Abschlüsse, die es für viele innovative Themen nicht gibt).
3. in der Lehre stellt Volkshochschule in die Mitte der Gesellschaft. Bürgerinnen und Bürger auf der einen Seite stellen Bürgerinnen und Bürgern auf der anderen Seite ihre Kompetenz, Berufs- und Lebenserfahrung zur Verfügung.

### **Arbeitnehmerähnlichkeit** („Feste Freie“) ...

4. bietet vielfältige Kombinationsmöglichkeiten aus Freiberuflichkeit und sozialer Absicherung.
5. bietet für Volkshochschulen und Kursleitende eine Vielfalt an Möglichkeiten kurzfristiger Programmentwicklung und langfristiger Qualitätsentwicklung (Nachfrage-Konjunkturen, Drittmittel-Finanzierung, Qualität der Lehre) und persönlich sicherer Perspektiven. Dies kann durch langfristige Rahmenverträge (wie bei Musikschulen oder den Öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten) erreicht werden.

### **Festanstellung (als Weiterbildungslehrer\*innen) ...**

6. kann „Grundversorgung“ und Qualität des Programms personell absichern, in Kerngebieten der Erwachsenenbildung wie auch in Drittmittelbereichen.
7. bietet soziale Absicherung und schützt Kursleitende vor Altersarmut.
8. verbessert die Möglichkeiten zur Rekrutierung neuer Lehrkräfte und stärkt das Berufsbild des/der Erwachsenenbildner\*in bzw. der Weiterbildungslehrer\*innen in der Öffentlichkeit.
9. bietet Studienabsolvent\*innen Perspektiven für stabile Arbeitsplätze an der Volkshochschule.

### **Festes, pädagogisch leitendes Personal (Programmbereichsleitende, HPM, und Organisatorisch-pädagogische Mitarbeitende, OPM) ...**

10. mit Leitungsfunktion, mit oder ohne Lehrtätigkeit, sind und bleiben das Rückgrat des Bildungsmanagements des Volkshochschulwesens und die Basis für deren Professionalität.

Die **Beschäftigungsstruktur** sollte so gestaltet sein, dass

- jeder definierte Status gesichert und keine Verdrängung zugelassen wird
- bei allen Gruppen für faire, vergleichbare Bezahlung gesorgt wird
- die Durchlässigkeit zwischen den Status für den/die Einzelne/n möglich ist.

Die Entwicklung des **Verwaltungspersonals** der Volkshochschulen muss mit der Entwicklung des pädagogischen Personals Schritt halten.