



DA PFAU HER!

SO VIELFÄLTIG WIE IHRE ORGANISATION

itm:MANAGER
PLANEN. VORBEREITEN.
DURCHFÜHREN.

Für das Management Ihrer Kurse, Seminare, Veranstaltungen oder Schulungen bieten wir Ihnen mit unseren Softwarebausteinen umfassende und leistungsstarke Lösungen.

Mit dem itm:MANAGER planen Sie Ihre Kurse und Semester, verwalten Termine, Dokumente, Kundendaten und versenden Nachrichten oder Serienbriefe.

Der itm:MANAGER ist das Herz Ihres Kursmanagements. Ein CRM, das sich modular durch viele weitere Lösungen, an ihre Bedürfnisse anpassen lässt.



Modular.
Skalierbar.
Wunderbar.



Langjähriger Partner der Volkshochschulen
T 05931 98660 • www.itemkg.de
Vereinbaren Sie einen unverbindlichen Präsentationstermin.

Liebe Leserinnen und Leser,



© Uwe Niklas

der meteorologische Sommer ist längst vorbei, die Temperaturen im politischen Raum bleiben hoch. Und kein heißes politisches Thema ohne Bezug zur wirtschaftlichen Lage! Die bereitet bekanntlich vielen Sorge. Nach wie vor ist der Mangel an Fachkräften ein brennendes Problem. Dadurch gingen der deutschen Wirtschaft im Jahr 2024 rund 49 Milliarden Euro verloren, mit entsprechenden Folgen für die Stabilität der Unternehmen. Der Fachkräftemangel bremst die Wirkung von Reformen. Positive volkswirtschaftliche Effekte gehen verloren, wenn den Sozialkassen gut verdienende Fachkräfte als Einzahler*innen fehlen. Und ohne Monteur*innen, die Solarpaneele auf den Dächern anbringen und umweltfreundliche Heizungen einbauen, kommt die Energiewende nicht weiter.

Die Anforderungen an Fachkräfte haben sich verändert. Installateur*innen wird längst viel mehr abverlangt als der geschickte Umgang mit der Rohrzange: Sie müssen sich auch mit Elektronik auskennen, Heizanlagen digital überwachen und für ihre Kund*innen Lösungen finden, die gleichermaßen deren finanzieller Situation und den Umweltauforderungen gerecht werden. Das erfordert über Fachkenntnisse hinaus Digitalkompetenz, Informationskompetenz und Kommunikationsfähigkeit. Solche überfachlichen Qualifikationen für die Arbeitswelt erwerben die Menschen in den Volkshochschulen. Und in den Integrationskursen an der vhs lernen künftige Fachkräfte Deutsch. Um diese und viele andere Leistungen der Volkshochschule bei der Fachkräftegewinnung geht es im vorliegenden dis.kurs.

Rita Süssmuth, die langjährige Präsidentin und Ehrenpräsidentin des DVV, hat die wirtschaftliche Bedeutung der allgemeinen Weiterbildung wie auch der Sprachförderung für Zugewanderte bereits vor mehr als einem Vierteljahrhundert adressiert. Die Einrichtung der Integrationskurse war ihre Pionierleistung. Über viele Jahrzehnte hat sie die Volkshochschulen tatkräftig unterstützt, weil ihr die Anforderungen, die tiefgreifende Transformation an das Bildungsniveau stellen, bewusst waren. Am 1. Februar 2026 ist sie verstorben. Ein Weggefährte, Dr. Ernst Dieter Rossmann, Ehrenvorsitzender des DVV, porträtiert in diesem Heft eine Frau, die (nicht nur) Volkshochschulgeschichte geschrieben hat.

Denken wir heute Fachkräftegewinnung in ihrer ganzen Breite! Denken wir Integration im Sinne Rita Süssmuths: zukunftsorientiert und unbeeinflusst von politischer Konjunktur!

Julia v. Westerholt

Ihre Julia von Westerholt
Verbandsdirektorin des DVV



AKTUELL

Kurz notiert	4
Gemeinsam stark für Kinderschutz an Volkshochschulen	4
Erfahrungsorientierte Methoden im Globalen Lernen	4
Erstes vhs-Marketing-BarCamp in Leipzig	5
Übergänge weiterdenken: Kongress zum Recht auf Ganztagsbetreuung	6
Save the date: 16. Volkshochschultag in Berlin	6
vhs-Bundesfachtagung Fachkräfte für Deutschland	19

KOLUMNE

vhs unterstützen heimliche Champions der deutschen Wirtschaft	7
---	---

DOSSIER

„Mit unserem breiten Portfolio begleiten wir die ganze Bildungskette“	14
HeyChance: Vom Jobling zur Fachkraft	18
Mit Innovation und Leidenschaft für die Gastronomie	20
Mit dem „Campus Logistik“ gegen Fachkräftemangel	22
Projekt Zukunft: Schule trifft Wirtschaft	24
Digitale Transformation und gesellschaftliche Teilhabe	26
Bildung und Wissen für das ganze Leben	28
Schlüsselkompetenzen für die Zukunft erlernen und trainieren	30
Berufliche Bildung auf starken Säulen unter einem Dach	32
Echte Perspektiven – jenseits des Niedriglohnsektors	35

VERBAND

Rita Süßmuth: Brückenbauerin mit Gespür für Menschen	8
Startschuss für das neue Projekt „vhs: demokratiestark“	12

SERVICE

Marketing: Mehr Sichtbarkeit, mehr Reichweite, mehr vhs	45
---	----

GELESEN

20 Jahre Nationale Bildungsberichte in Deutschland	48
--	----

GESICHTER DER VHS

Ein Match mit Folgen	52
----------------------	----

GUTE PRAXIS

vhs goes green: Auf dem Weg zur nachhaltigen vhs-Landschaft	38
vhs glow: Orientierung im Meer der Möglichkeiten	40
Evakuiert aus Afghanistan – angekommen in Deutschland	42



Kurz notiert

Gemeinsam stark für Kinderschutz an Volkshochschulen

Volkshochschulen werden häufig vor allem als Einrichtungen der Erwachsenenbildung wahrgenommen, doch sehr viele vhs arbeiten auch mit Kindern und Jugendlichen. Dabei sind Volkshochschulen verpflichtet, Minderjährige bestmöglich vor Gewalt und sexuellen Übergriffen zu schützen. Es ist daher wichtig, auch in Volkshochschulen das Bewusstsein für das Thema zu schärfen und effektive Schutzmechanismen einzuführen. Die Handreichung „Die Volkshochschule als sicherer Ort für Kinder und Jugendliche. Ein praxisorientierter Leitfaden zur Erstellung eines Schutzkonzeptes gegen sexualisierte Gewalt“ bietet vhs einen niedrigschwelligen Einstieg in das Thema Kinder- und Jugendschutz. Die Broschüre möchte Volks-

hochschulen für das Thema sensibilisieren und sie dabei unterstützen, sich auf den Weg zu machen. Sie gibt einen Überblick, welche Bestandteile und Aspekte generell zu einem Kinder- und Jugendschutzkonzept gehören und zeigt, welche ersten Schritte dabei wichtig sind. Sie bietet praxisnahe Tipps für die Entwicklung, Umsetzung und Evaluation eines Schutzkonzeptes sowie Beispiele aus der Praxis. In diese Handreichung sind Erfahrungen verschiedener Volkshochschulen und anderer Einrichtungen eingeflossen.

Begleitend dazu werden verschiedene Schulungs- und Austauschformate angeboten und Materialien für die Öffentlichkeitsarbeit entwickelt.



Der Leitfaden kann auf der Website der Zentralstelle für Politische Jugendbildung kostenfrei heruntergeladen werden: <https://www.volkshochschule.de/jungevhs-schutzkonzepte>

Erfahrungsorientierte Methoden im Globalen Lernen: Neue Broschüre von DVV International

Wenn Ziel- oder Interessenskonflikte auftreten, geraten wir unter Druck. Dann wird es schwer, Fairness und Respekt aufrechtzuerhalten. Dabei sind uns diese Werte wichtig. Insbesondere in der Politik werden Interessen und Privilegien mit harten Bandagen verteidigt und verhandelt. Wie lässt sich damit umgehen und wie kann Bildungsarbeit dabei unterstützen?

Hinter der Gattung der erfahrungsorientierten Methoden verbirgt sich eine Welt pädagogischer Möglichkeiten, Lernende nicht nur kognitiv anzusprechen, sondern auch ihre emotionale Ebene zu berühren. Das ermöglicht Erfahrungen, die sich stärker einprägen und nachwirken als reines Wissen.

In der Broschüre „Erfahrungsorientierte Methoden in der Transformativen Bildung“ stellen Trainerin Lisa Gut und Bildungsreferent Benedict Steilmann Methoden aus

dem Betzavta-Universum (Betzavta-Methode des Adam Institutes) und der Menschenrechtsbildung vor, die alltäglich-



individuelle wie gesellschaftspolitische Konflikte und Dilemmata simulieren. Darin nehmen Teilnehmer*innen unterschiedliche Perspektiven ein. Sie handeln aber auch selbst und erleben, welche Wirkung ihr Handeln auf andere hat.

Für Volkshochschulen sind diese Methoden von Interesse, da sie gemäß dem Urauftrag der vhs Menschen befähigen, Gesellschaft gerecht mitzugestalten, ohne Minderheiten zurückzulassen. Erfahrungsorientierte Methoden können transformative Fragestellungen mit dem Erwerb demokratischer Kompetenzen verbinden – dringend notwendig für die heutige Zeit und angesichts der aktuellen Herausforderungen.

Lisa Gut, Benedict Steilmann: *Erfahrungsorientierte Methoden in der transformativen Bildung*. Bonn, Dezember 2025. Hg.: DVV International, <https://tinyurl.com/3htasprk>

Erstes vhs-Marketing-BarCamp in Leipzig



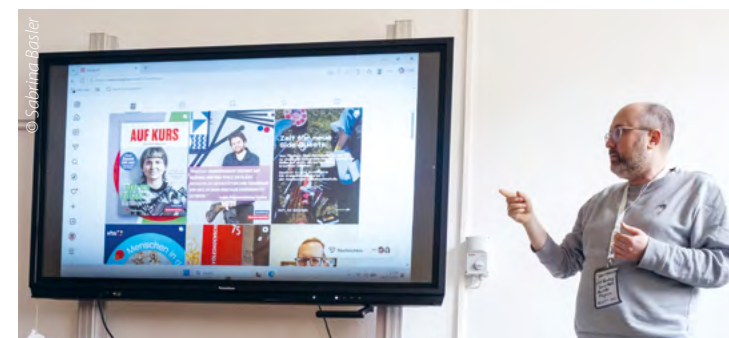
Lebhafter Workshop im Plenum

Wie können Volkshochschulen sichtbar bleiben, neue Zielgruppen erreichen und ihre Angebote zeitgemäß kommunizieren? Mit diesen Fragen beschäftigte sich das erste bundesweite vhs-Marketing-BarCamp, das am 6. und 7. Mai 2026 in der Volkshochschule Leipzig stattfand. Rund 150 Teilnehmende aus ganz Deutschland kamen für zwei Tage zusammen, um voneinander zu lernen und neue Ideen für das Bildungsmarketing zu entwickeln.

Anders als bei klassischen Konferenz-Formaten stand das Programm beim BarCamp nicht vorab schon fest. Stattdessen waren vor Ort alle Teilnehmenden eingeladen, eigene Ideen einzubringen, um gemeinsam den Sessionsplan zu entwickeln: Welche Themen interessieren die vhs-Marketing-Community? Wo gibt es weiteren Gesprächsbedarf? Wer hat kreative Ideen und Erfahrungen, von denen die Kolleg*innen profitieren können? Auf diese Weise ent-

stand ein vielfältiges Programm mit insgesamt 35 Sessions. Die Teilnehmenden boten zu Themen wie SEO und GEO, Social Media, KI-gestützte Beratung, Newsletter-Marketing, Pressearbeit, Content-Strategien oder über kreative Formen der Öffentlichkeitsarbeit.

Eine Frage zog sich dabei wie ein roter Faden durch alle Sessions: „Wie können sich Volkshochschulen, trotz knapper Ressourcen, möglichst sichtbar positionieren?“ Schnell wurde klar: Patentrezepte hierfür gibt es nicht. Aber dank des offenen, kollaborativen Veranstaltungsformats, das alle anregte, ihre Erfahrungen und ihr Wissen miteinander zu teilen, nahmen die Teilnehmer*innen nicht nur viele gute Anregungen und kreative Ideen für die eigene Arbeit mit nach Hause, sondern auch die Erkenntnis, dass die Herausforderungen moderner Kommunikationsarbeit gemeinsam besser gelöst werden können.



Session zum Thema Social-Media-Postings

Impressum

dis.kurs 1/2026

Das Magazin der Volkshochschulen
ISSN 1611-6712, Postvertriebsstück
33. Jahrgang

Herausgeber:

Deutscher Volkshochschul-Verband e.V.,
Luisenstraße 45, 10117 Berlin
Tel.: 0228 975 69-0
E-Mail: info@dvv-vhs.de
Internet: www.volkshochschule.de

Umsatzsteueridentifikationsnummer:
DE 122276373

Vereinsregisternummer 42488 B
Amtsgericht Charlottenburg

Vertretungsberechtigt:

Martin Rabanus MdB,
DVV-Vorsitzender

Verantwortlich:

Julia von Westerholt, Verbandsdirektorin

Redaktion:

Dr. Angela Rustemeyer,
Leitung Verbandskommunikation (-18)

Titelfoto: Vasif9671 / AdobeStock

Lektorat & Satz: LayoutManufaktur, Berlin

Druck: vierC print+mediafabrik
GmbH & Co. KG, Berlin

© Deutscher Volkshochschul-Verband e.V.

gedruckt auf FSC-Papier



Übergänge weiterdenken: Kongress zum Recht auf Ganztagsbetreuung

Am 1. August 2026 trat der bundesweite Rechtsanspruch auf Ganztagsförderung für Kinder der ersten Klassenstufe in Kraft. Volkshochschulen engagieren sich seit Langem im Ganztag. Eltern von Schulkindern kennen sie als zuverlässigen Träger mit pädagogisch wertvollem Angebot.

Eltern, die in einer ländlichen Gegend lange Arbeitswege haben, sind auf den Ganztag besonders angewiesen. Im Landkreis Wiedenbrück in Ostwestfalen erhalten sie bereits seit 2004 tatkräftige Unterstützung von der vhs Reckenberg-Ems. Mit ihren vier Standorten betreut die Volkshochschule rund 3.000 Kinder. Etwa zwei Drittel von ihnen nehmen am Ganztagsangebot teil, die anderen sind in der sogenannten Randstundenbetreuung in den Mittagsstunden. Die Kommunen im Kreis schätzen die vhs als großen und erfahrenen Partner, und für deren Leiter André Mannke wird die vhs mit ihrem Einsatz im Ganztag einmal mehr ihrem Auftrag gerecht. Die Arbeit in diesem Bereich erfordere schon einen langen Atem, sagt André Mannke. „Für den Ganztag werden unter anderem eigene fachliche Konzepte und Maßnahmen zur Qualitätsentwicklung benötigt. Darüber hinaus wird die vhs Anstellungsträger für pädagogisches Personal.“ Der Ganztag verändere die vhs: „Das erfordert Zeit und Energie, aber die Arbeit mit den Kindern, Eltern und vielen weiteren Ko-

operationspartnern ist ein enormer Gewinn für die Institution.“

500 Expert*innen diskutieren über Bedingungen für guten Ganztag

Der Ganztag gestaltet Übergänge im Tagesablauf der Schüler*innen, er unterstützt sie aber auch in ihrer persönlichen Entwicklung. Darauf hob der Kongress des Bundesministeriums für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMBFSFJ) im bcc Berlin ab, der wenige Wochen vor Inkrafttreten des Rechtsanspruchs unter dem **Motto „Übergänge weiterdenken“** stattfand.

Der Kongress mit rund 500 Teilnehmenden machte deutlich, dass der Ausbau des Ganztags nur gelingen kann, wenn die Bildungsakteure systematisch einbezogen werden. Volkshochschulen können dazu einen wichtigen Beitrag leisten – mit ihrer Erfahrung in der kommunalen Bildungslandschaft und ihrer Vernetzung vor Ort. Dafür braucht es allerdings passende Rahmenbedingungen.

Ferienbetreuung mit dem talentCAMPus

Im Fachforum zur Ferienbetreuung wurde deutlich, dass gute Angebote verschiedene Ansprüche verbinden: die Mitgestaltung durch die Kinder, den Kinderschutz und den Einsatz von Fachkräften. Außerdem sind sie kostengünstig oder sogar kostenneutral. Ein



Moderatorin Anne Chebu führte durch den Kongress.

Beispiel ist talentCAMPus, das Projekt des DVV im Bundesprogramm „Kultur macht stark. Bündnisse für Bildung“.

Neben den Ferienangeboten verfügen vhs auch in der Leseförderung, der Unterstützung von Familien oder der Zusammenarbeit mit Familiengrundschohzentren über etablierte Offerten, die den Ganztag gut ergänzen.

Der Kongress hat gezeigt: Ganztagsangebote können Bildungsgerechtigkeit fördern, aber auch unmittelbar zum Wohlergehen der Kinder und Jugendlichen beitragen. Dazu sind jedoch vielfältige Bildungsangebote und starke Kooperationen erforderlich.

Save the date: 16. Deutscher Volkshochschultag in Berlin

schulen für eine starke Demokratie will die Veranstaltung ein kraftvolles Zeichen setzen und die gesellschaftliche Verantwortung der vhs sichtbar machen.

Denn in Zeiten, in denen demokratische Werte zunehmend unter Druck geraten, sind vhs mehr denn je als Orte des Dialogs, der Teilhabe und des gesellschaftlichen Zusammenhalts gefragt. Doch wie kann diese zentrale Rolle auch in Zukunft erfolgreich ausgefüllt werden? In Plenarvorträgen, Fachforen und Gesprächskreisen wird diskutiert, welche Rah-

menbedingungen, Ressourcen und Strategien erforderlich sind.

Erwartet werden etwa 1.500 Teilnehmer*innen aus den rund 830 Volkshochschulen und ihren Verbänden, Persönlichkeiten aus Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Weiterbildung sowie Gäste aus den Partnerländern von DVV International.

Veranstaltungsort sind die Wilhelm Studios in Berlin-Reinickendorf. Einzelheiten zum Programm und zum Anmeldeverfahren werden gegen Ende 2026 bekanntgegeben.



Volkshochschulen sind unverzichtbare Orte der Demokratie – heute mehr denn je! Am 10. und 11. Juni 2027 lädt der DVV Kolleg*innen aus den Volkshochschulen und ihren Verbänden zum 16. Deutschen Volkshochschultag ein. Unter dem **Motto „Starke Volkshoch-**

vhs unterstützen heimliche Champions der deutschen Wirtschaft



Internationalität ist fest im Programm der Volkshochschulen und eine ihrer unveränderlichen Eigenschaften. Die Personalentwicklung deutscher Betriebe profitiert davon. Vhs qualifizieren Menschen aus aller Welt für den Arbeitsmarkt in Deutschland und Menschen in Deutschland für weltweite Aktivitäten ihrer Unternehmen. Gerade für mittelständische Betriebe mit hohem Innovationspotenzial, aber begrenzten finanziellen Möglichkeiten sind die Volkshochschulen der ideale Partner: starke Leistung, faire Preise, Kontakt vor Ort von Mensch zu Mensch.

Einerseits unterstützen Volkshochschulen Zugewanderte beim Ankommen in Alltag und Beruf. Sie führen beinahe 45 Prozent aller Integrationskurse durch. Und Sprachvermittlung ist nur der Anfang: Vhs helfen internationalen Fachkräften auch bei der Anerkennung ihrer Berufsabschlüsse und unterstützen Betriebe beim Onboarding. Ebenso engagieren sich die Volkshochschulen in der Vorintegration, also der Vorbereitung von Fachkräften oder Auszubildenden für Unternehmen in Deutschland bereits in deren Herkunftsländern. Junge Menschen aus Ländern, in denen es zu wenige Ausbildungsplätze gibt, werden Fach-

kräfte in deutschen Betrieben: Dafür kann die Kooperation von Volkshochschulen in Deutschland mit Ländervertretungen von DVV International und Bildungseinrichtungen in den Herkunftsländern sorgen. Über DVV International und die DVV-Tochter telc unterstützen die Volkshochschulen Fachkräfte, die in Deutschland arbeiten wollen, schon lange vor ihrer Einreise beim Deutschlernen.

Neben solchen großen vhs-Projekten für die Fachkräftegewinnung gibt es all die kleinen, aber immens wichtigen Lerntreffs, Sprachtandems und vhs-Stammtische, die zugewanderten Menschen helfen, Anschluss in der Kommune zu finden.

Andererseits vermitteln Volkshochschulen den Belegschaften heimischer Unternehmen Kenntnisse und Fähigkeiten für wachsende internationale Aktivität. Entsprechende Qualifikationen werden heute sowohl von Führungskräften als auch von Mitarbeitenden verlangt. Ob Sprachen, interkulturelle Kompetenz, agiles Projektmanagement oder Führung auf Distanz – an der Volkshochschule holen sich Menschen mit verschiedensten Aufgaben im Betrieb, was sie brauchen. Das hilft jeder und je-

dem Einzelnen ebenso wie ganzen Unternehmen, die großen Chancen weltweiter Vernetzung zu nutzen und die mit der Globalisierung verbundenen Risiken zu bewältigen.

Zusätzliche Qualifikationen für die Zusammenarbeit mit Partnern rund um den Globus benötigen längst nicht mehr nur die Arbeitskräfte großer Konzerne. Die Startups in der Technologiebranche sind selbstverständlich international eingebunden. Fast 97 Prozent aller deutschen Exporteure sind kleine und mittlere Unternehmen. Tagtäglich findet in unzähligen Handwerksbetrieben, in Familienunternehmen, bei all den „Hidden Champions“ unserer Wirtschaft Welthandel statt. Dafür brauchen die Unternehmen weltoffene Mitarbeiter*innen – und Bildungseinrichtungen, die landauf, landab Kompetenzen für erfolgreiches Agieren im internationalen Umfeld vermitteln: die Volkshochschulen.

Ihre

Annegret Kramp-Karrenbauer
DVV-Präsidentin



Brückenbauerin mit Gespür für Menschen und die Zukunft

Wir werden Rita Süsmuth nicht vergessen! Ein Nachruf von Dr. Ernst Dieter Rossmann, Ehrenvorsitzender des DVV

Rita Süsmuth war ein Mensch der vielen Facetten. Sie war einfach brillant in ihrer Arbeit und ihren fachlichen und politischen Kompetenzen, ihrem umfassenden Wissen und ihrer Bildung, ihren Ideen und ihren Projekten, ihrer Zuwendung zu den Menschen und ihrer Wärme, ihrer Wirkung und ihrer ganz einmaligen sehr besonderen Persönlichkeit.

Daran soll hier erinnert werden mit Blick auf ihre 27 Jahre als Präsidentin des Deutschen Volkshochschul-Verbandes und ihre darauf folgenden 11 Jahre als Ehrenpräsidentin. Sie hat diese Ehre genossen und ist zugleich erkennbar weiter mit der ihr eigenen Lust und Freude für ihre Volkshochschulen

da gewesen. Sie ist für sie eingestanden, wo immer und solange ihr dieses möglich gewesen ist. So war sie, unsere Rita.

Diese vielen klaren, faszinierenden, strahlenden Facetten ihrer Persönlichkeit haben uns in den Volkshochschulen über die langen gemeinsamen Jahre beglückt, gestärkt, bereichert – als Institution und ganz persönlich.

Rita Süsmuth war mit Leib und Seele eine Politikerin in den demokratischen Strukturen – parteilich, parlamentarisch, exekutiv – wie auch eine Aktivistin der gesellschaftlichen Bewegungen – der Frauenbewe-

gung, der Bildungsbewegung, der globalen Bewegung für Menschenrechte, was immer die Gleichberechtigung und das Recht auf Bildung für alle eingeschlossen hat. Beides fügte sich für sie in ihrem Leben zusammen.

Für die Erwachsenenbildung und die Volkshochschulen setzte sie Wegmarken von bleibender Wirkung, nachdem sie im April 1988 zu deren Präsidentin gewählt worden war. Sie wurde damit zu einer Grenzgängerin zwischen diesen ganz verschiedenen Welten. Aber wie sagte ein erfahrener Volkshochschulleiter in Erinnerung an ihren Einstieg in diese vhs-Welt: „Rita Süsmuth, die hat ganz schnell ver-

standen, was wir da eigentlich gemacht haben, weil sie sich offensichtlich auch gerne auf Neues und Unbekanntes eingelassen hat und ganz viel Gespür für Menschen und das Wesentliche hatte.“ Sie wurde damit zu einem Vorbild in der Vereinbarkeit von politischen Spitzenämtern in der Politik wie in unserem Verband, dem weitere Persönlichkeiten auf Bundes- wie Landesebene nachfolgen sollten.

Als oberste Repräsentantin der Volkshochschulen in Deutschland kämpfte Rita Süsmuth für das Menschenrecht auf Bildung. Sie war von deren sozialintegrativer Bedeutung und emanzipativer Kraft zutiefst überzeugt. Dazu sagte sie 1996 auf der Festveranstaltung zum 50-jährigen Jubiläum des Bayerischen Landesverbandes: „Mir ist es wichtig, dass Bildung nicht nur für den Kopf da ist, sondern den Menschen in die Lage versetzt, zu handeln, sich zu entwickeln und seine Probleme selbst zu lösen. Politisch gesprochen, ihn aus der Ohnmacht zur Macht zu führen.“ Den philosophischen Aufklärer Immanuel Kant und den sozialdemokratischen Ahnherrn Wilhelm Liebknecht in einer Rede vor den Ohren der bayerischen Staatsregierung in München zusammen zu binden – das wird der überzeugten Christdemokratin in ihr noch eine besondere innere Genugtuung verschafft haben.

Unter ihrer Präsidentschaft wurde der DVV zu einer schlagkräftigen Organisation der Interessenvertretung mit einem großen Portfolio an wegweisenden Projekten ausgebaut – weit über das klassische Spektrum an Programmbereichen hinaus. Für sie sollte Volkshochschule immer beides sein – Lernen als zweite Chance sowie erweiterndes und fortschreitendes Lernen. Die Volkshochschulen verstand sie als einen Ort von kompensatorischer Bildung, an dem nach den Prinzipien von Inklusion und Integration gesellschaftspolitisch relevante Aufgaben übernommen werden. „Niemand soll ausgeschlossen werden“, lautete ihr Credo. So waren Alphabetisierung und ausreichende Grundbildung für alle schon zentrale Anliegen Rita Süsmuths, als diese Herausforderungen noch gar nicht im öffentlichen Bewusstsein an-



2022: Beim Fest der Volkshochschulen auf dem Deutschen Volkshochschultag in Leipzig



2023: Im Gespräch beim Grimme-Fest in Marl

gekommen waren. Gleichzeitig sollten die Volkshochschulen aber unbedingt der breit anerkannte und kommunal fest verankerte Ort der freiwilligen Persönlichkeitsbildung von Erwachsenen und deren geistiger wie kultureller Vertiefung sein und bleiben. „Das dürfen wir bei allem sozialen Engagement nie vergessen und aufgeben“, war eine stete Mahnung von ihr.

Mit den Jahren entstand beim DVV dann als Dachverband der Volkshochschulen schrittweise eine auch personell starke, fachlich hochkompetente Zentrale für das politische Lobbying, die Beratung und Begleitung der Landesverbände und der Volkshochschulen und die Verbindung zur Wissenschaft wie zu den Medien. Mit der telc und DVV International entwickelten



2019: Rita Süßmuth bei der Mitgliederversammlung des DVV mit Ernst Dieter Rossmann und Annegret Kramp-Karrenbauer

sich starke Töchter und der Verband bekam eine solide finanzielle Basis.

Die Vereinigung der Volkshochschulen in Ost- wie Westdeutschland ist Rita Süßmuth vor 35 Jahren mit Respekt, Einfühlung und Beharrlichkeit gelungen. Eine Satzungsreform sorgte 2003 für gelebte Frauenförderung und Diversität im Verband. Es gab keine Vorstandssitzung, wo dies nicht zumindest implizit Thema gewesen wäre. Und 2011 verabschiedete die Mitgliederversammlung unter Rita Süßmuths Präsidentschaft mit dem Blauen Buch einstimmig eine Standortbestimmung, die weit in die Zukunft weisen sollte.

Das Weltinteresse und die Weltoffenheit von Rita Süßmuth prägten die internationale Erwachsenenbildung in den großen CONFITEA-Konferenzen und Zusammenkünften der EAEA wie auch den Partnerschaftsprojekten von DVV International. Global, europäisch, national, regional – Rita Süßmuth organisierte hier mit ganz verschiedenartigen Partnern, von Regierungen bis zur Zivilgesellschaft, die Netzwerke

und Kooperationen und gab ihnen weltweit Gewicht und Gesicht. Sie war eine Brückenbauerin.

Dass sie Deutschland, früher und gründlicher als andere, als Hoffnungs- und Chan-



2011: Rita Süßmuth auf dem Deutschen Volkshochschultag in Berlin

cenland verstanden hat, und Einwanderung von der Verantwortung für das Erlernen von Sprache und den Aufbau von Bildung her dachte, ist eine große historische Leistung. Sie hat die Volkshochschulen vom DVV bis zu allen Einrichtungen im Land auf diesem Weg mitgenommen und für unendlich viele Menschen Gutes bewirkt.

Rita Süßmuth hat sich große Verdienste in vielen Bereichen ihres öffentlichen Lebens erworben. Sie hatte Format und zeigte Brillanz – und dass ohne Dominanz und Selbstüberschätzung. Ihr innerer Kompass, gespeist aus einem humanistischen Menschenbild und aus unerschütterlichen Werten, gab ihr Zuversicht und Kraft und anderen stete Orientierung. Das hat sie für die Volkshochschulfamilie über Jahrzehnte zu einer unvergleichlichen Persönlichkeit gemacht.

Wir haben in dieser Familie viele gemeinsame Erinnerungen und doch hat jede und jeder auch ganz eigene.

Rita Süßmuth – die Rednerin. Im Sprechen frei, die Argumente zugleich umfassend hergeleitet und auf den Punkt gebracht. Und vor allen Dingen mit klarer Stimme, temperamentvoll, auch fordernd und dadurch mitreißend. So haben wir sie auf den großen Volkshochschultagen, den bun-



desweiten Verbandsversammlungen und bei ihren vielen Reden vor den und für die Volkshochschulen bewundert. Sie konnte das – mit ganz viel Kompetenz sprechen und zugleich mit ganz viel Einfühlung und Herzlichkeit.

Rita Süßmuth – die Überzeugende. So viel darf aus den unzähligen Sitzungen von DVV, telc, DVV International, Grimme-Institut und ihren Beiräten berichtet werden. Nicht immer konnte sie pünktlich sein, aber immer war sie gleich bei der Sache, hörte sich erst ein, stellte dann Nachfragen, erweiterte den Gedankenhorizont, bündelte und klärte und trug damit zu der gemeinsamen Entscheidung bei. Sie vermittelte bei aller sachlichen Arbeit und hohen Ansprüchen an die Kolleginnen und Kollegen und auch an die Mitarbeitenden einen Teamgeist, der von Fairness, Verständnis, ja Wärme getragen war. Sie lebte Kollegialität und suchte Konsens.

Rita Süßmuth – die Nahbare. Ob der Rote Teppich beim Grimme Preis in Marl und die von ihr sichtbar genossenen Auftritte bei Preisübergaben und anschließenden Empfängen, ob die Betreuung der internationalen Gäste, das Foto-Shooting für die Teilnehmenden auf den Volkshochschultagen oder die unzähligen Auftritte in den Landesverbänden und bei den einzelnen Volkshochschulen: Rita Süßmuth strahlte Präsenz aus. Sie nahm die Menschen an und nahm die Menschen ernst, zeigte Interesse, stellte Bezüge her und gab den Momenten so persönliche Aufmerksamkeit. Sie mochte sich freuen und Freude zeigen. Sie hatte die große Gabe zur Nahbarkeit.

Rita Süßmuth – die Humorvolle, die Verschmitzte, die Gesellige. Ob sie jemals die Letzte an der Bar nach einem arbeitsreichen Tag mit den Volkshochschulen bei den Verbandstagen gewesen ist, will ich bezweifeln. Aber bei den Vorletzten wird sie gewiss manches Mal gewesen sein. Nicht um über Getränken an einem langen Abend den Tag hinter sich zu lassen, sondern weil ihr das Plaudern, das Erzählen, das gemeinsame Lachen und der gute Witz viel bedeutet haben, fern aller Förmlichkeit. Sie war gerne dabei und sie gehörte dazu



2019: Rita Süßmuth zu Gast auf der Jubiläumsfeier der vhs Witten

– als Gleiche unter Gleichen – ganz selbstverständlich, ganz unprätentiös.

Rita Süßmuth – die unermüdliche Kämpferin. Ich werde gewiss nicht der Einzige im Kreis der Mitarbeitenden im DVV, in den Volkshochschulen sowie in den Vorständen und Gremien gewesen sein, der sich immer wieder gefragt hat, wo diese Frau eigentlich die Power hergenommen hat, neben all ihren anderen Aufgaben und Vorhaben, sich über Jahrzehnte für die Erwachsenenbildung und die Volkshochschulen derart intensiv einzusetzen. Und dabei Erfolge zu erkämpfen und auch Rückschläge einzustecken, gleichwohl immer wieder zu ermuntern und Zuversicht zu zeigen, nicht aufzugeben und unermüdlich dranzubleiben. „Das wollen wir doch erst einmal sehen...“ war ihr Lebensspruch. Er ist legendär und in den Köpfen vieler von uns fest verankert wie auch andere ihrer ebenso knappen wie von intellektueller Bodenständigkeit und Lebensweisheit getragenen kurzen Sätze. Es waren für sie feste Ankerplätze in dieser ganz eigenen Form der „Kampfgemeinschaft für Bildung für alle“, und das ein Leben lang. Sie machte und mochte diese Ansagen. Wir mochten sie auch.

„Über Mut – vom Zupacken, Durchhalten, Loslassen“ sollte die Botschaft ihres letzten Buches werden, das sie im Angesicht bedrückender Krankheit und Klarsichtigkeit ob ihrer Endlichkeit noch geschrieben hat. Ich glaube und habe es so erlebt, dass Rita Süßmuth in ihrem Leben in der Gemeinschaft der Volkshochschulen vieles von dem, was sie sich als ein gelungenes Leben für Bildung, für Emanzipation, für Gleichheit und Humanität vorgestellt hat, hineingeben konnte und zugleich gefunden hat. Das hat sie immer wieder beflügelt und vielen von uns wie auch anderen Menschen Flügel gegeben.

Weil Rita Süßmuth ja Sinn für Humor wie Hintersinn hatte, würde sie deshalb gewiss ins Schmunzeln kommen, wenn wir sie als „Königin der Herzen“ bei den Volkshochschulen in Erinnerung behalten. Und ganz schelmisch und selbstbewusst dazu fügen: „...aber eine republikanische“.

**Liebe Rita Süßmuth:
Wir sind Dir dankbar.**

Startschuss für das neue Projekt „vhs: demokratiestark“

So stärkt der DVV die Volkshochschulen als Orte der Demokratie



Von Susanne Beyer, Judith Heilmüller, Melanie Helmig und Manuel Wischnewski, Berlin

Volkshochschulen sind lebendige Orte der Demokratie. Als Bildungsstätten vermitteln sie Wissen und fördern Fähigkeiten, mit denen Menschen selbstbestimmt an unserer Gesellschaft teilhaben können. Als niedrigschwellige kommunale Begegnungsorte machen sie ein Miteinander für Millionen von Menschen erlebbar, die sich ansonsten nur selten begegnen. Als engagierte Institutionen setzen sich die Volkshochschulen für die Werte unserer Demokratie ein. Dieses Selbstverständnis prägt überall im Land die Arbeit der Volkshochschulen im Kleinen wie im Großen.

Eine veränderte Lage

Aber genau in dieser Rolle stehen die Volkshochschulen zunehmend vor Herausforderungen, die sich in drei große Bereiche aufteilen lassen:

- Volkshochschulen geraten als Orte der Demokratie zunehmend ins Visier demokratiefeindlicher Kräfte. Um dafür gewappnet zu sein, müssen sie sich insgesamt widerstandsfähiger aufstellen.
- Die Dynamik der gegenwärtigen Demokratiekrise stellt auch bewährte Formate der Weiterbildung zunehmend infrage. Volkshochschulen müssen neue Ansätze entwickeln, um als Bildungsorte weiterhin wirksam zu sein.
- Sie brauchen massive Unterstützung, um ihrer Rolle gerecht werden zu können. Um dafür starke Allianzen zu bilden, muss ihre wichtige Arbeit viel wahrnehmbarer werden als noch bisher.

Die Antwort: Strategisch, bundesweit, konkret

Hier setzt das neue Projekt „vhs: demokratiestark“ an. Seit März 2026 unterstützt der Deutsche Volkshochschul-Verband (DVV) die Volkshochschulen dabei, widerstandsfähiger, wirkungsvoller und wahrnehmbarer in ihrer Rolle als Demokratieorte zu werden. „Wenn es um die Zukunft unserer Demokratie geht, ist mit den Volkshochschulen fest zu rechnen“, betont die DVV-Präsidentin Annegret Kramp-Karrenbauer.

»Wenn es um die Zukunft unserer Demokratie geht, ist mit den Volkshochschulen fest zu rechnen.«
Annegret Kramp-Karrenbauer
DVV-Präsidentin

Volkshochschulen sollen jeden Tag und überall im Land erfolgreich ihren Beitrag für eine starke Demokratie leisten können. Als wirkungsvolle Katalysatoren für die Demokratiefähigkeit unserer Gesellschaft bestärken sie Menschen darin, eine lebendige, zukunftsfähige und wertebasierte Demokratie aktiv mitzugestalten. Genau dabei will der Verband nun gezielt unterstützen: „Wer sich demokratisch engagiert, bekommt Gegenwind in diesen Zeiten. Das erleben zunehmend auch die Volkshochschulen. Hier schauen wir nicht zu, sondern stemmen uns als Verband mit aller Kraft dagegen“, bekräftigt der DVV-Vorsitzende Martin Rabanus.

Bis Ende 2028 wird ein mehrköpfiges Team in Berlin Fachveranstaltungen, Beratungen, Weiterbildungen und Netzwerkaktivitäten sowie Förderungen organisieren. Innerhalb der vhs-Welt richten sich die bundesweiten Angebote und Aktivitäten des Projekts an

Programmverantwortliche aller Fachbereiche, an Einrichtungs- und Kursleitende sowie an Mitarbeitende aus Öffentlichkeitsarbeit und Verwaltung. Neben ersten Online-Veranstaltungen, die seit dem Sommer laufen, entsteht in der vhs.cloud zurzeit eine Netzwerkgruppe. Sie soll ein geschützter, aber zentraler Ort für den Austausch von Erfahrungen und Materialien sein.

Rückenwind für Engagierte

Das Projekt reagiert damit auf Bedarfe, die von den Volkshochschulen und den Gremien des Verbands mit immer größerem Nachdruck gemeldet wurden. „Wir sehen täglich das große Engagement der Mitarbeitenden und Kursleitenden“, sagt Katinka Bartl, stellvertretende DVV-Verbandsdirektorin und betont: „Diesem Engagement geben wir jetzt den Rückenwind, den es braucht.“

Anzeige

vhs

Besuchte 2023 den Kurs „Zukunft gestalten mit künstlicher Intelligenz“

Die Volkshochschule

Vielleicht der Beginn von etwas ganz Großem.

Gemeinsam das Morgen gestalten. Egal, wie die Zukunft spielt: Du solltest nicht nur zuschauen, sondern auch den Takt angeben. Unsere Kurse bereiten dich darauf vor.

#zukunftsor_vhs

volkshochschule.de

Das Projekt greift aber auch Impulse aus der Wissenschaft auf. Ein Beispiel dafür ist „Brandmauern im Bildungswesen“: eine umfassende Zusammenstellung von Vorkommnissen in Volkshochschulen und anderen Bildungseinrichtungen, vorgelegt von der Universität Hamburg.

Starkes Signal in die Gesellschaft

Nicht zuletzt ist das Projekt ein Signal weit über die vhs-Welt hinaus: Um die Demokratie zu schützen und für die Zukunft zu stärken, braucht es eine große Kraftanstrengung staatlicher und zivilgesellschaftlicher Akteur*innen. Mit diesem Projekt bekräftigt der DVV gemeinsam mit den Landesverbänden und den Volkshochschulen den Willen, daran mitzuwirken: „Wenn es um die Zukunft der Demokratie geht, werden wir das Geschehen nicht still von der Seitenlinie betrachten. Wir machen uns stark –

um mittendrin dabei zu sein“, so Verbandsdirektorin Julia von Westerholt.

Das Projektteam um Susanne Beyer, Judith Heilmüller, Melanie Helmig und Manuel Wischnewski ist unter folgender E-Mail-Adresse zu erreichen: demokratie@dvv-vhs.de

Das Projekt vhs: demokratiestark

Auf der Projektwebseite finden Sie alle wichtigen Informationen zum Projekt sowie die Verlinkung der Netzwerkgruppe in der vhs.cloud und die Anmeldeöglichkeit für den Newsletter.





„Mit unserem breiten Portfolio begleiten wir die ganze Bildungskette“

Im Gespräch mit Natascha Hartleif, Geschäftsführerin der vhs Papenburg gGmbH und Erste Vorsitzende des Vereins Berufliche Bildung an Volkshochschulen (BBV)

| Volkshochschulen werden oft nur mit Sprachkursen in Verbindung gebracht. Welche beruflichen Kompetenzen kann ich in der vhs erwerben?

Natascha Hartleif: Seit jeher hat Volkshochschule auch einen Fokus auf die Qualifizierung fürs ganze Berufsleben. In der vhs erwerben Sie Basis- oder Zusatzqualifikationen, besondere Zertifikate oder Future Skills für die Arbeitswelt von morgen. Weiterhin bereiten wir auf externe Prüfungen wie zum Beispiel auf IHK-Abschlüsse vor. Wir betrachten die ganze Bildungskette, fragen uns, was es überhaupt braucht, um beruflich durchzustarten, einen neuen Weg einzuschlagen oder eine weitere Stufe in der beruflichen Laufbahn zu nehmen.

Wir können sehr flexibel – zeitlich, örtlich oder auf Zielgruppen spezialisiert – auf die Nachfrage reagieren. Sie können bei uns immer etwas Neues lernen, egal wo Sie stehen. Als Basis fungieren unsere Beratungen und das Coaching zur beruflichen Laufbahn. Daran schließen sich die Vorbereitung auf nachzuholende Schulabschlüsse, die Berufsorientierung oder berufsvorbereitende Maßnahmen an. Wer schon eine Ausbildung absolviert oder einen Job ausübt, kann sich in der vhs auf Prüfungen vorbereiten oder durch eine berufsbezogene Sprachförderung einen Sprung nach vorn machen. Grundsätzlich sind die Kurse gut erschwänglich oder werden ggf. über Drittmittel bzw. durch die Arbeitgeber*innen finanziert.

| Wie gelingt es Ihrer vhs, sich als verlässlicher Partner für die regionale Politik und Wirtschaft zu positionieren?

Das Emsland ist der größte Kreis von Niedersachsen und nimmt mehr Fläche ein als das Saarland. Da sollte es nicht verwundern, dass er auch sehr unterschiedlich geprägt ist. Natürlich gibt es Landwirtschaft, den Tourismus oder den Schiffs- und Metallbau. Wirtschaftlich steht unser Landkreis gut da, hat nur eine geringe Arbeitslosenquote und bietet gute berufliche Perspektiven. In den letzten Jahrzehnten war das nicht immer so.

Heute haben wir einen hohen Arbeits- und Fachkräftebedarf in den verschiedensten

Natascha Hartleif, Geschäftsführerin der vhs Papenburg, mit der Programmkoordinatorin Isabelle Martial bei der Konzipierung eines neuen Angebots (v.r.n.l.).

Branchen. Unsere drei Volkshochschulen Lingen, Meppen und wir in Papenburg werden als wichtige lokale Player wahrgenommen, auch vom Jobcenter Emsland und der Arbeitsagentur. Ist auch nicht verwunderlich, denn unsere Einrichtung wurde bereits 1949 gegründet. Da kennt man sich, und es entwickelt sich Vertrauen darauf, dass wir flexibel reagieren können. Ganz konkret bedeutet dies, dass die vhs im regelmäßigen Austausch mit der Arbeitsverwaltung steht und auch an den Bildungszielplanungen teilnimmt.

| Welche Expertise hat Ihre vhs über die Jahrzehnte im Bereich berufliche Bildung entwickelt?

Wir haben heute ein eigenes Programm der Unternehmensschulungen. Das hat einen langen Vorlauf. Begonnen haben wir mit der Schulung von IT-Fachkräften, Mediengestalter*innen und Fachkräften für die Gastronomie. Die Methodik und Didaktik dafür hat sich über die Jahre weiterentwickelt. So hielten wir früher, von den 1980er und bis in die 2000er Jahre hinein, als Simulation für die Lernenden verschiedene Übungsfirmen vor. Dort wurden beispielsweise Bestellungen einer bestimmten Menge von Gütern kaufmännisch durchgespielt. Dieses Wissen ist noch immer in vielen Branchen notwendig, z. B. in der Gastronomie, Hotellerie oder im Bereich Lager/Logistik, auch wenn sich die Form der Vermittlung inzwischen deutlich verändert hat.

Heute haben unsere kaufmännischen sowie die Lehrgänge in der pädagogischen Professionalisierung eine hohe Qualität. Oft enden diese Kurse mit Prüfungen, teils auch mit extern zu erwerbenden Abschlüssen. Arbeitgeber*innen wissen diese Zertifikate zu schätzen. Grundsätzlich werden wir sehr positiv wahrgenommen und auch immer wieder angefragt, uns einzubringen. Man darf sich allerdings nie auf seinen Lor-



beeren ausruhen. Man muss immer wieder selbst aktiv auf Akteure in Politik, Wirtschaft und bei sozialen Trägern zugehen und sich an den wichtigen Stellen einbringen.

| Welche Kurse im Programmbereich Beruf werden heute nachgefragt?

Wie überall laufen bei uns KI- und IT-Kurse gut. Die Unternehmen fragen nach Weiterbildungen für Social Media. Das Interesse am Erwerb von sogenannten Future Skills ist hoch. Auch Fortbildungen in Gesundheits- oder pädagogischen Berufen sind zunehmend nachgefragt. Zudem spielt die Weiterbildung für den Tourismus nach wie vor eine Rolle. Das Interesse an langen Fortbildungen ist zwar gesunken, aber ein-

In unseren Maßnahmen und Projekten fokussieren wir uns aktuell auf spezielle Zielgruppen und schauen, wie und wo wir am besten unterstützen können.

Natascha Hartleif, vhs Papenburg

zelne Module aus dem kaufmännischen oder IT-Bereich sind gut gebucht. Die sind besser mit dem Berufsalltag vereinbar und leichter zu finanzieren.

| Wie kommen eigentlich die Teilnehmenden zu Ihnen?

Wir erkennen drei Gruppen: Zunächst jene, die vom Jobcenter oder der Arbeitsagentur in Maßnahmen und Projekte eingesteuert werden. Oft fehlen Schulabschlüsse, Sprachkenntnisse oder überhaupt eine Orientierung, welcher berufliche Weg infrage kommt. Wir nehmen ja die ganze Bildungskette in den Blick, bieten Lehrgänge zum Nachholen von Schulabschlüssen und begleiten weiter. Bis zuletzt hatten wir – wie viele Volkshochschulen bundesweit – etliche Berufssprachkurse im Angebot, doch diese wurden wegen der Streichungen im Bundeshaushalt stark zurückgefahren.

Unsere vhs hat diverse Maßnahmen im Portfolio, die sich an bestimmte Zielgruppen richten. Etwa an Alleinerziehende, Migrant*innen oder an Menschen, die



Zwei Beispiele für gesonderte Programangebote im Bereich der beruflichen Bildung: Die Broschüre „vhs4business“ aus Baden-Württemberg und das Weiterbildungsprogramm für Hotellerie und Tourismus.

Unterstützung bei der Wahl einer beruflichen Laufbahn brauchen. Diese Menschen sind in regionalen SGB-Fördermaßnahmen gut aufgehoben, die wir als Träger nach AZAV¹ umsetzen, entweder über Vergabemaßnahmen oder über AVGS-Gutscheine. Andere Projekte werden über aktuelle BMAS-Förderprogramme (ESF und Bund) finanziert. Zurzeit setzen wir z. B. MY TURN um, bei dem es um das Coaching und Empowerment von Migrant*innen geht.

Darüber hinaus haben wir uns für die Teilnahme am Programm „Win-Win“ beworben. Das richtet sich an die Zielgruppe junger Männer zwischen 18 und 35, die von der Arbeitsverwaltung nur noch schwer erreichbar sind. Es ist uns ein großes Anliegen, Arbeits- und Fachkräfte aus dem Ausland beruflich weiter zu qualifizieren. Hierzu bieten wir in Papenburg und der Außenstelle Sögel eine spezielle AVGS-Maßnahme.² Ich bin froh, dass es uns immer wieder gelingt, für die Umsetzung von ESF-Projekten Kooperationspartner in der Wirtschaft zu finden. Der Zugang zum Arbeitsmarkt funktioniert am besten, wenn ich mir die Arbeitswelt auch anschauen bzw. ein Praktikum absolvieren kann.

| Und welche Angebote halten Sie im Fachbereich Berufliche Bildung des offenen Kursprogramms vor?

Überall in der Arbeitswelt verändern sich die Anforderungen. Den Arbeitnehmer*innen geht es zum einen um eine Vertiefung oder Spezialisierung in ihrem bestehenden Beruf, manchmal aber auch um eine neue berufliche Perspektive. Dabei stellt für manche Teilnehmer*innen die Finanzierung der Kurse jedoch durchaus eine Hürde dar und bedeutet, dass Volkshochschulen gut kalkulieren müssen, um die Angebote weiterhin attraktiv für alle halten zu können.

Unter diesem Gesichtspunkt sind natürlich auch die Firmenschulungen von besonderem Interesse. Entweder beteiligen sich Arbeitgeber*innen an den Kosten ihrer Arbeitnehmer*innen oder die Volkshochschulen konzipieren speziell auf einzelne Unternehmen zugeschnittene Angebote. Wir sind vor Ort sehr gut vernetzt und selbst Mitglied in verschiedenen Unternehmens- und Wirtschaftsverbänden. Auf dieses spezielle Angebot weisen wir auch gerne bei Netzwerkveranstaltungen, auf Messen oder unseren Webseiten hin

| Wie gelingt es Ihrer vhs, die notwendigen Ressourcen zur Verfügung zu stellen?

Einerseits zählt die gute Vernetzung zwischen den Volkshochschulen. So sind wir zum Beispiel Mitglied der Tourismusakademie Nordwest (TANW). Dort haben sich verschiedene Volkshochschulen der Region zusammengeschlossen, um hochwertige Angebote für die Tourismusbranche online oder in Präsenz vorzuhalten. Der Austausch ermöglicht eine optimale Erarbeitung und Umsetzung passender Angebote. So kooperieren wir über unseren Landkreis hinaus seit 2012 im Netzwerk eL4 („eLearning und Lebenslanges Lernen“). In der Zusammenarbeit wird für Kurse im Bereich der Digitalisierung und KI Input generiert, was

uns die Suche nach qualifizierten Referent*innen erleichtert.

Andererseits bleibt es eine wiederkehrende Herausforderung für Volkshochschulen, unser breites Angebot langfristig sicherzustellen. Neben der Finanzierung durch die Kursteilnehmenden oder Arbeitgeber*innen sind wir immer wieder auf finanzielle Mittel angewiesen, die wir über Förderprogramme akquirieren müssen.

| Vernetzung ist auch ein Ziel des Vereins, dessen Vorsitzende Sie sind. Welche Vorteile haben die Mitglieder davon?

Unserem „Verein zur Förderung der Beruflichen Bildung an Volkshochschulen (BBV)“ gehören bundesweit etwa 30 Volkshochschulen an. Auch der Bayerische Landesverband und der Deutsche Volkshochschul-Verband sind Mitglieder. Ziel ist es, immer die aktuellen Themen der Arbeitswelt, der Fach- und Arbeitskräftesicherung im Blick zu haben.

Der Verein trifft sich zweimal jährlich zu seiner Mitgliederversammlung. Dazu laden wir verschiedene Expert*innen als Referent*innen ein. Darüber hinaus stehen einzelne Mitglieder zu ganz konkreten Fragen im Kontakt untereinander. Will zum Beispiel



Irina Eifert, Mitglied der Geschäftsführung der KVHS Aurich-Norden, im Gespräch mit Teilnehmenden des Mittelstandtags in Berlin (Juni 2026). Auch die KVHS Aurich-Norden ist Vereinsmitglied im BBV.

eine Volkshochschule eine neue AVGS-Maßnahme (Arbeits- und Vermittlungsgutschein) anbieten, kann sie aus unserer Liste entnehmen, wer ein ähnliches Thema bearbeitet und sich so auf direktem Weg wertvolle Tipps und Anregungen holen.

Wenn es passt, beantragen mehrere Volkshochschulen gemeinsam eine Fördermaßnahme, die überregional angeboten werden kann. Darüber hinaus werden des Öfteren Arbeitsgruppen zu Themen gebildet, die nicht in der Mitgliederversammlung behandelt werden können. Schließlich bieten wir immer wieder speziell auf unsere Mitglieder zugeschnittene Fortbildungen für verschiedene Ebenen an. Wir wirken als BBV auch nach außen und nehmen regelmäßig an Messen oder Veranstaltungen teil, zum Beispiel an der COBRA-Fachkonferenz zum Thema „Next Work – zwischen Revolution und Routine: Roboter, KI-Agenten und die Arbeit von morgen“ im Juni 2026. Auch beim „Zukunftstag Mittelstand“ im April 2026 haben wir Präsenz gezeigt.

| Das bedeutet, mit dieser Mitgliedschaft ist auch ein gewisser Aufwand verbunden, nicht wahr?

Stimmt. Alle Mitglieder des BBV müssen die Bereitschaft zeigen, sich im Verein zu engagieren. Das ist eine Voraussetzung für die Mitgliedschaft. Zudem müssen alle schon im Vorfeld eine besondere Expertise in der beruflichen Bildung aufweisen. Sei es, dass sie in einer speziellen Branche aktiv sind oder ein besonders breites Portfolio abdecken. Alle Mitglieder sind darüber hinaus AZAV-zertifiziert.

| Über welche konkreten Themen will der BBV den Fachkräftemangel angehen?

Im Fachbereich Berufliche Bildung greifen wir immer aktuelle Trends auf, um Fachkräfte zukunftssicher aufzustellen. Natürlich spielen hier die Themen Digitalisierung und KI eine große Rolle, aber auch gesellschaftlicher Bedarf beeinflusst die Professionalisierungsangebote. Ein Beispiel: in unserem Landkreis existiert ein großer Bedarf

an Qualifizierungen für Schulbegleiter*innen und pädagogischer Mitarbeiter*innen an Grundschulen. Ein anderer wachsender Bereich ist der Gesundheitssektor. Das sind z. B. Kurse für Demenzbetreuer*innen gefragt.

| Welche Schwerpunkte verfolgt die berufliche Bildung an der vhs in den nächsten Jahren?

Die klassischen Angebote vom Einstiegskurs in die EDV bis hin zum Xpert-Business Zertifikat für Datev bleiben sicher erhalten. In der Zukunft werden KI und Co. die Berufliche Bildung sicher beeinflussen, ebenso wie die Vermittlung weiterer Future Skills. So werden die Arbeitskräfte von morgen immer stärker gefordert sein, Probleme kreativ und agil lösen zu können – und dies mit der dafür erforderlichen sozialen Kompetenz. Darüber hinaus sehe ich ein weiteres Aufgabenfeld. Angesichts der aktuellen Fachkräftesituation wird es weiterhin und vermehrt nötig sein, Fachkräfte aus dem Ausland zu akquirieren, zu begleiten und zu qualifizieren. Auch die Spezialisierung auf bestimmte Branchen, wie Pädagogik und Gesundheit, wird an der vhs Papenburg weiterhin eine große Rolle spielen. Ebenso wie die Fokussierung auf bestimmte Zielgruppen.

| Wir wünschen Ihnen dabei gutes Gelingen und bedanken uns für das Interview. Das Gespräch führten Thomas Drechsler und Bianca Gericke im Auftrag des DVV.

Über den BBV

Berufliche Bildung ist die Grundlage für wirtschaftliche Wettbewerbsfähigkeit und Teilhabe am Arbeitsmarkt. Sie erleichtert den Übergang von der Schule in den Beruf, sichert den Fachkräftebedarf, fördert Integration und Inklusion und ist von zentraler Bedeutung für den aktiven Umgang mit gesellschaftlichen Herausforderungen.

Der BBV e. V. – Verein zur Förderung der Beruflichen Bildung an Volkshochschulen – engagiert sich als bundesweites Netzwerk von Volkshochschulen in diesem Bereich. Im Austausch mit Politik, Wirtschaft, Wissenschaft, Kammern, Verbänden und Arbeitsverwaltung geben wir Impulse für eine zukunftsfähige Weiterbildung, bundesweit und regional. Unser gemeinsames Ziel ist es, Menschen bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu eröffnen und Regionen durch wirksame Bildungsangebote nachhaltig zu stärken.

Kontakt: info@bbv-vhs.de; www.bbv-vhs.de

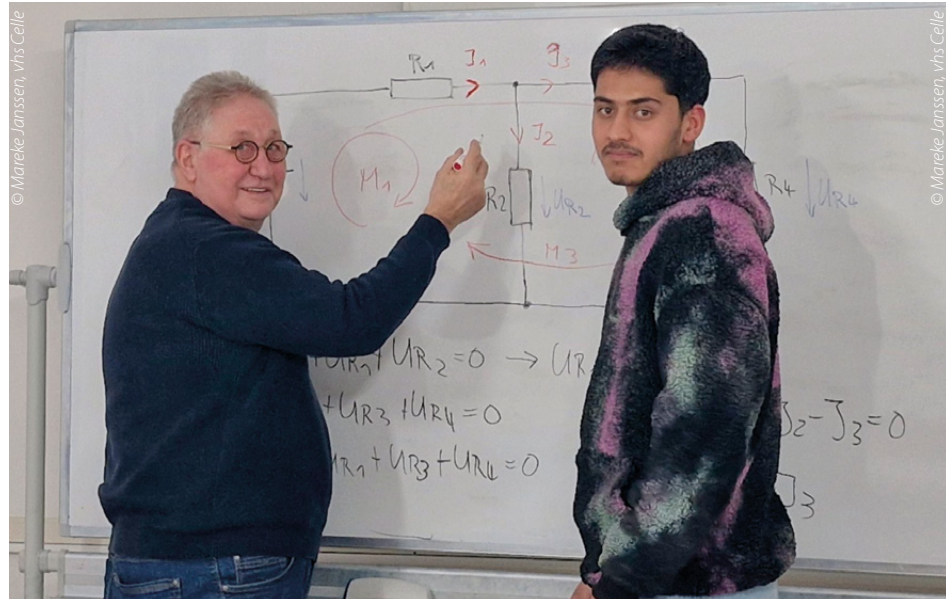


Zweimal im Jahr trifft sich der Verein zur Förderung der Beruflichen Bildung an Volkshochschulen (BBV) zur Mitgliederversammlung: Hier beim Treffen 2023 in der Volkshochschule in Delmenhorst.

¹ AZAV: steht für Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung nach SGB III
² AGVS = Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein

HeyChance: Vom Jobling zur Fachkraft

Ein Förderprojekt vermittelt Jugendlichen Perspektiven



Einmal in der Woche treffen sich der Auszubildende Mohsen Mohemi und sein Pate Mario Claßen (l.). Mohsen absolviert gerade eine Ausbildung zum Industriemechaniker.

Von Ute Labudde und Judith Knabe, vhs Celle

Die Probleme von Jugendlichen, die auf dem Arbeitsmarkt Fuß fassen möchten, sind vielfältig. Aus dieser Erkenntnis entstand an der vhs Celle die Idee für ein Förderprojekt. Nachdem die Ko-Förderung durch ESF Plus und EFRE¹ gesichert war, startete im August 2024 das Projekt „HeyChance: vom Jobling zur Fachkraft“, das jungen Menschen echte Perspektiven eröffnen möchte. In diesem Rahmen werden Ausbildungssuchende und Auszubildende auf ihrem Weg in den Beruf begleitet – individuell, praxisnah und mit viel persönlichem Engagement.

Den offiziellen Startschuss für das über drei Jahre laufende Programm gab die damalige niedersächsische Ministerin für Bundes- und Europaangelegenheiten, Wiebke

Osigus, die den Förderbescheid über rund 176.000 Euro persönlich an Liliane Steinke, Geschäftsführerin der vhs, überreichte. HeyChance profitiert von Fördermitteln für die „Zukunftsregion HeiDefinition“, bestehend aus den Landkreisen Celle, Heidekreis und Uelzen. Das Landesprogramm unterstützt insgesamt 14 „Zukunftsregionen“ in Niedersachsen. Rund 96 Millionen Euro erhalten diese insgesamt aus EFRE- und ESF Plus-Mitteln. Gefördert werden Innovationen in den Bereichen Klimaschutz, Bildung, Teilhabe und Arbeitswelt. Denn eines ist klar: Die großen Herausforderungen unserer Zeit enden nicht an Landkreisgrenzen.

Genau hier setzt HeyChance an. Das Projekt bringt Menschen zusammen – und macht den Übergang von der Schule in den Beruf leichter. Im Mittelpunkt steht die persönliche Begleitung: Ehrenamtliche unterstützen Schüler*innen sowie Auszubildende

individuell beim Meistern der Fachsprache und anderen Hürden in der Ausbildung. Sie hören zu, leisten Hilfe und ermutigen. Manchmal ist es auch einfach wichtig, jemanden zu haben, der einem in schwierigen Lebenssituationen zur Seite steht. Ob nun mit oder ohne Migrationshintergrund – entscheidend ist der gemeinsame Weg.

»Vielen Dank, dass Sie mir immer Ihre Aufmerksamkeit schenken.«
Ein Teilnehmer

HeyChance wird von Ute Labudde geleitet, deren Stelle zu 60 Prozent durch die EU kofinanziert wird. Sie koordiniert das Engagement der Ehrenamtlichen, gewinnt neue Teilnehmende und Freiwillige und knüpft Kontakte zu Berufsschulen, Ausbildungsbetrieben, Behörden und Institutionen. So entsteht ein starkes Netzwerk, das junge Menschen nachhaltig unterstützt. Gleichzeitig greift HeyChance aktuelle Themen unserer Zeit auf – Fachkräftesicherung, gesellschaftliche Teilhabe und die Anforderungen einer sich wandelnden Arbeitswelt. Ein wichtiger Baustein ist die Qualifizierung der Ehrenamtlichen. In internen und externen Fortbildungen, Workshops und bei gemeinsamen Exkursionen erweitern sie kontinuierlich ihre Kompetenzen – etwa durch Einblicke in unterschiedliche kulturelle Lebenswelten. Bei den monatlichen Stammtischen kommen alle zusammen, tauschen Erfahrungen aus und entwickeln, zusammen mit Ute Labudde, das Projekt weiter.

Die Jugendlichen und Auszubildenden treffen sich regelmäßig beim „Azubi-Treff“. Diese Abende bieten Raum für Austausch, Fragen und gegenseitige Unterstützung. Nebenbei stärken diese Begegnungen das Selbstvertrauen und die Motivation. Bei diesen Treffen werden Themen wie Aus-

bildungsvertrag, Rechte und Pflichten am Arbeitsplatz vermittelt, z. T. auch durch externe Vortragende. Besprochen werden auch Belange des Alltags wie Handy- und Mietverträge, Finanzen und Gesundheit. Auch gesellschaftliche Themen und Demokratiebildung nehmen eine wichtige Rolle ein.

Darüber hinaus pflegt das Projekt enge Kontakte zu Ausbildungsbetrieben, vor allem aus Handwerk, Pflege und Gastronomie. Bestehende Partnerschaften werden vertieft, neue entstehen – immer mit dem Ziel, den Einstieg in den Arbeitsmarkt zu erleichtern und langfristige Perspektiven zu schaffen.

Die enge Zusammenarbeit mit Behörden und Institutionen im Landkreis Celle ist ein zentraler Erfolgsfaktor. Sie sorgt dafür, dass die Unterstützung greift – und legt zugleich die Grundlage dafür, das Projekt über die Förderlaufzeit hinaus zu verstetigen.

HeyChance ist für alle Beteiligten kostenfrei. Der Einstieg ist jederzeit möglich – für Schüler*innen und Auszubildende ebenso wie für engagierte Ehrenamtliche. Und die ersten Ergebnisse sprechen für sich: Von den 55 Projektteilnehmenden haben be-



Projektleiterin Ute Labudde gratuliert der Teilnehmerin Sanahm zur bestandenen Ausbildung.

reits 14 ihre Ausbildungen erfolgreich abgeschlossen. Zudem konnte HeyChance insgesamt 33 Ehrenamtliche gewinnen, die die jungen Leute engmaschig begleiten.

Ute Labudde ist Projektleiterin und Judith Knabe Projektmitarbeiterin bei HeyChance.

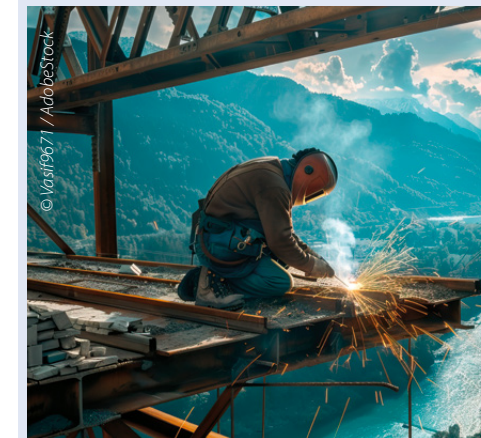
„HeyChance“ erlangt inzwischen wachsende Bekanntheit weit über die Region hinaus. Demnächst entsteht auf Initiative der niedersächsischen Staatskanzlei ein Video über das Projekt.

Projekt HeyChance

Das Projekt der vhs Celle:
www.vhs-celle.de/projekte/heychance

Fachkräfte für Deutschland: Was tun die vhs?

Tagung der Volkshochschulen zur Zukunftsfrage



Mehr Infos unter <https://www.volkshochschule.de/veranstaltungen/bundesgeschaeftsstelle/bundesfachtagung-zukunft-fachkraefte.php>

Am 19. und 20. Oktober 2026 findet in Nürnberg die **vhs-Bundesfachtagung „Zukunft Fachkräfte“** statt. In praxisnahen Workshops, hochkarätigen Keynotes und im kollegialen Austausch unter den 180 Teilnehmer*innen geht es um die Leistungen der Volkshochschulen und ihrer Bildungsangebote für die Lösung des Fachkräftemangels. Die Kernfragen dabei:

- Digitale Arbeitsgesellschaft – wie verändert KI die gesamte Arbeitswelt und die Arbeit von Fachkräften?
- Qualifizierung und Empowerment – wie können vhs dazu beitragen, dass Fachkräfte Zukunftskompetenzen entwickeln?
- Fachkräftezuwanderung – wie entwickeln Zugewanderte (Sprach-) Kompetenzen für ihre gesellschaftliche Integration?

¹ ESP Plus = Europäischer Sozialfonds; EFRE = Europäischer Fonds für regionale Entwicklung

Mit Innovation und Leidenschaft für die Gastronomie

Ein Bildungszentrum bietet Praktika, Berufsorientierung und Meisterqualifikationen



Praxisnah lernen heißt: riechen, hören, wenden, abschmecken.

Von Maike Drost, Aurich

Wie begeistert man Menschen für eine Branche, die seit Jahren unter Fachkräftemangel leidet? Wie schafft man Perspektiven für Quereinsteigende, unterstützt Betriebe bei der Personalsuche und sorgt gleichzeitig für qualifizierten Nachwuchs?

Mit diesen Fragen beschäftigen sich die gastronomischen Abteilungen der Kreisvolkshochschule Aurich-Norden schon über drei Jahrzehnte und seit zehn Jahren unter dem Namen „Gastronomisches Ausbildungszentrum für Ostfriesland“, kurz GAZO. Das Jubiläum im Jahr 2026 markiert einen wichtigen Meilenstein dieser Erfolgsgeschichte. Seit 1995 qualifiziert die kvhs Aurich-Norden Menschen für Berufe in Gastronomie, Hotellerie, Service und Hauswirtschaft. An zwei Standorten – in Aurich und in der 30 Kilometer entfernten Küsten-

stadt Norden – engagieren sich die gastronomischen Abteilungen seit vielen Jahren für Ausbildung, Qualifizierung und Berufsorientierung im Gastgewerbe. Sie verbindet ein gemeinsamer Auftrag: Menschen Berufsaussichten zu eröffnen, Betriebe bei der Gewinnung von Fachkräften zu helfen und die Gastronomie als modernes, vielseitiges und zukunftsfähiges Berufsfeld sichtbar zu machen.

Die Anfänge: Umschulungen und erste Ausbildungsangebote

Die Geschichte begann mit den ersten Umschulungen für Köche und Restaurantfachleute. Schon damals zeigte sich der hohe Bedarf an qualifizierten Fachkräften im Gastgewerbe. Mit dem Neubau in Aurich konnten neben den Umschulungen nun auch reguläre Ausbildungen zur Beiköchin

bzw. zum Beikoch sowie für Helfer*innen im Gastgewerbe angeboten werden. Zwei Jahre später folgte die nächste Ausbaustufe: Seit 1998 wurden zusätzlich die klassischen Ausbildungen zur Köchin bzw. zum Koch sowie zur Restaurantfachkraft im Auftrag der Agentur für Arbeit durchgeführt. Damit entwickelte sich die Kreisvolkshochschule Schritt für Schritt zu einem bedeutenden Ausbildungsstandort für das Gastgewerbe in Ostfriesland.

Ein weiterer wichtiger Entwicklungsschritt folgte im Jahr 2001 mit der Eröffnung des Seminarhotels Aurich. Die modernen Seminarräume und Hotelzimmer ermöglichten eine noch engere Verzahnung von Theorie und Praxis. Gleichzeitig wurden die Umschulungen im Hotel- und Restaurantfach zertifiziert, die nun auch in Teilzeit möglich waren. Gerade für Menschen mit familiären Verpflichtungen eröffneten sich dadurch bessere Chancen auf einen beruflichen Neustart.

Meisterqualifikationen als Wegbereiter

Zwischen 2009 und 2014 setzte die kvhs gemeinsam mit der Industrie- und Handelskammer einen besonderen Schwerpunkt. In insgesamt drei Durchgängen wurden Meisterlehrgänge in den Bereichen Hotelfach, Restaurantfach und Küche durchgeführt. Dabei wurde deutlich, dass neben klassischen Ausbildungen und Umschulungen auch moderne Weiterbildungsangebote nachgefragt sind. Daraus entstand die Idee, neue, flexible Qualifizierungsformate zu entwickeln und zertifizieren zu lassen, die sich stärker an den aktuellen Anforderungen der Branche orientieren. Diese Überlegungen führten schließlich 2016 zur Gründung des Gastro-

nomischen Ausbildungszentrums für Ostfriesland.

GAZO: Antworten auf neue Herausforderungen

Mit dem GAZO wurde ein Rahmen geschaffen, um innovative Bildungsangebote für die Gastronomie zu entwickeln. Neben Ausbildungen, Umschulungen und Meisterqualifikationen rückten insbesondere kurze, praxisorientierte Qualifizierungen stärker in den Fokus. Der Bedarf ist groß. Die Gastronomie gehört bundesweit zu den Branchen, die besonders stark vom Fachkräftemangel betroffen sind. Viele Betriebe suchen qualifizierte Mitarbeitende, gleichzeitig fehlen häufig Zeit und Ressourcen, um neue Beschäftigte umfassend einzuarbeiten.

Genau hier setzen die Qualifizierungsangebote des GAZO an. Menschen ohne gastronomische Vorerfahrung erhalten die Möglichkeit, grundlegende Kompetenzen für Küche, Service, Hauswirtschaft oder Hotellerie zu erwerben und sich gezielt auf eine Tätigkeit im Gastgewerbe vorzubereiten. Für die Teilnehmenden entstehen dadurch neue berufliche Perspektiven. Den Betrieben wiederum geben die Qualifizierungen die Möglichkeit, motivierte Mitarbeitende zu gewinnen, die bereits über wichtige Grundlagen verfügen und schneller in den Arbeitsalltag integriert werden können. Gleichzeitig werden Fachkräfte entlastet, weil Routinetätigkeiten von qualifizierten Hilfskräften übernommen werden können.

Berufsorientierung und Imagearbeit

Ein weiteres Herzensanliegen des Teams ist seit vielen Jahren die Berufsorientierung. Zahlreiche Schüler*innen haben die Gastronomie durch Praktika, Berufsfelderkundungen und Qualifizierungsangebote kennengelernt. Dabei geht es nicht nur darum, Nachwuchs zu gewinnen. Ebenso wichtig ist es, ein realistisches und zeitgemäßes Bild der Branche zu vermitteln. Gastronomie bedeutet heute weit mehr als Küche und Service. Teamarbeit, Organisation, Kreativität, Kommunikation und



Kleine Details, große Wirkung: Im GAZO wird Gastlichkeit von Grund auf gelernt.

Gastfreundschaft gehören ebenso dazu wie wirtschaftliches Denken und digitale Kompetenzen. Die große Spannweite von Tätigkeiten in der Gastronomie wurde insbesondere während der Corona-Pandemie sichtbar. In einer Zeit, in der Präsenzunterricht und praktische Unterweisungen nur eingeschränkt möglich waren, entwickelte sich der YouTube-Kanal des GAZO zu einer wichtigen Lernplattform. Mit mittlerweile rund 80 Lehrvideos und mehr als 400.000 Aufrufen erreicht das Angebot Menschen weit über Ostfriesland hinaus. Die Videos werden nicht nur von Teilnehmenden genutzt, sondern auch von Gastronomiebetrieben für Schulungen und Unterweisungen eingesetzt.

Menschen im Mittelpunkt

Bis heute wurden Menschen aus 28 Ländern und drei Kontinenten in den gastronomischen Fachbereichen der kvhs Aurich-Norden geschult und begleitet. Vielfalt gehört zum Alltag und wird als Bereicherung verstanden.

Trotz herausfordernder Rahmenbedingungen in den vergangenen Jahren – etwa aufgrund gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Entwicklungen – ist es dem GAZO gelungen, Angebote für die Teilnehmenden aufrechtzuerhalten und kontinuierlich

Kurze Qualifizierungen ermöglichen Quereinsteigenden einen schnellen Einstieg in die Branche und helfen Betrieben, personelle Engpässe zu überbrücken.

Rolf Aulbach, GAZO

weiterzuentwickeln. So wurden rund 2.500 Teilnehmende auf ihrem Weg begleitet und unterstützt. Dazu zählen Auszubildende, Teilnehmende in Praktika und Maßnahmen zur Berufsorientierung sowie Personen, die sich in Qualifizierungsbausteinen auf den Einstieg in den Arbeitsmarkt vorbereiten. Noch wichtiger als diese Zahlen ist jedoch die Verbundenheit vieler ehemaliger Teilnehmender mit dem GAZO. Zahlreiche Absolvent*innen halten bis heute Kontakt, besuchen das Team oder arbeiten inzwischen selbst als Fachkräfte in der Branche.

Auch in Zukunft wird die Gastronomie vor großen Herausforderungen stehen. Fachkräftemangel, gesellschaftlicher Wandel und neue Anforderungen an Ausbildung und Weiterbildung werden die Branche weiter prägen. Das GAZO möchte diesen Weg aktiv mitgestalten. Mit innovativen Qualifizierungen, einer engen Zusammenarbeit mit Betrieben, gelebter Berufsorientierung und der Überzeugung, dass Bildung Chancen schafft. Seit mehr als 30 Jahren engagieren sich die gastronomischen Fachbereiche der kvhs Aurich-Norden für Menschen und Betriebe in der Region. Und heute mit derselben Leidenschaft wie am ersten Tag.

Kontakt und Informationen:

Rolf Aulbach, Bereichsleiter Gastronomie und Ernährung, Tel.: 04941 9580-186, E-Mail: r.aulbach@kvhs-aurich-norden.de

Über 400.000 Aufrufe gab es für die bislang 80 Lehrvideos auf dem GAZO-YouTube-Kanal: www.youtube.com/@GAZOgastronomics



Mit dem „Campus Logistik“ gegen Fachkräftemangel

Praxisnahes Qualifizieren, XR-Impulse und verlässliche Standards aus einer Hand

Von Heidi Claus,
Neustadt am Rübenberge

Ohne Logistik steht alles still: Vom Wareneingang bis zur Haustür hält sie unsere täglichen Lieferketten am Laufen – und dies ist wichtiger denn je. Gleichzeitig ringt die Branche um qualifizierte Fachkräfte. Mit dem Campus Logistik hat die vhs Hannover Land schon vor 15 Jahren einen eigenständigen Angebotsbereich aufgebaut, um Qualifikationslücken in der regionalen Logistik konkret zu schließen. Die Schwerpunkte liegen in den Themenfeldern Lagerlogistik, Ladungssicherung sowie Unterweisungen und Prüfungen.

Der Campus Logistik ...

ist ein praktisch ausgestattetes Schulungsgelände in Neustadt am Rübenberge mit 3.500 Quadratmetern Freifläche, drei Wechselbrücken und zwei Seecontainern. Seit 2022 befindet er sich auf dem ehemaligen Betriebsgelände einer Straßenmeisterei am Eingang zum Gewerbegebiet. In einer Ausbildungshalle stehen neben vier Gabelstaplern auch gefüllte Regalsysteme mit Waren sowie die erforderliche Ausstattung zur Ladungssicherung zur Verfügung, um angehende Logistik-Fachkräfte praxisnah zu schulen. Für die theoretischen Grundlagen sind zwei Schulungsräume direkt vor Ort.

Erfahrene Lehrkräfte aus der betrieblichen Praxis bilden Fachkräfte und die, die es werden wollen, mit vielfältigen Angeboten fort: vom Gabelstaplerschein über die Praxiswoche Lagerlogistik bis hin zum persönlichen Coaching für die Fachkraft Lagerlogistik oder für Fachlagerist*innen. Viele Unternehmen in der Region Hanno-



Koordinator Franz Lenz vom „Campus Logistik“ erklärt die Ladungssicherung auf einem LKW

ver buchen am Campus Logistik ihre Fortbildungen. Damit ermöglicht die vhs ihnen praktische Weiterbildungen, ohne dass die Unternehmen ihren laufenden Betrieb unterbrechen müssen.

Viele Erfahrungen aus der Praxis

Der Campus Logistik wird von Fachkräften betreut, die schon lange in dieser Branche tätig sind. „Gute Logistik merkt man nicht – schlechte sofort“ – das ist das Motto von Koordinator Frank Lenz. Als Industriemeister Kraftverkehr, erfahrener Ausbilder für Berufskraftfahrer*innen und Mitautor von Ausbildungsmedien für diesen Beruf bringt er umfassende Fach- und Praxiserfahrung in die Schulung ein. Seine Arbeitsschwerpunkte liegen in der Qualifizierung der Fahrer*innen. Frank Lenz vermittelt Kenntnisse zu den Themen Ladungssicherung, Verkehrssicherheit und Schadensprävention

im gewerblichen Güterverkehr. Ebenfalls im vhs-Logistik-Team ist Patrick Riedemann, ausgebildete Fachkraft für Lagerlogistik mit mehrjähriger Berufserfahrung und aktuell in Weiterbildung zum Meister für Kraftverkehr. Zusätzlich ist er qualifiziert als Trainer für Flurförderzeuge.

Vom Staplerschein bis zur Praxiswoche Lagerlogistik

Das Schulungsangebot auf dem Campus deckt alle zentralen Kompetenzfelder der Branche ab. Die Gabelstaplerausbildung verbindet Theorie, Fahrpraxis und Abschlussnachweis. CTU-Packrichtlinien-Schulungen übertragen das internationale Regelwerk zur sicheren Containerpackung verständlich in betriebliche Abläufe und schließen mit Zertifikat ab. Die Praxiswoche Lagerlogistik richtet sich an Neu- und Wiedereinsteiger*innen sowie an Be-

schäftigte, die ihre Fähigkeiten erweitern möchten: Grundlegende Prozesse werden systematisch geübt, Arbeitsroutinen gefestigt und Wissen aufgefrischt. Ergänzt wird das Programm durch wiederkehrende Pflichtunterweisungen für Flurförderzeuge, Hub- und Teleskopbühnen sowie Regalprüfungen und UVV-Prüfungen (Unfallverhütungsvorschrift). Alle Schulungen werden regelmäßig angeboten und können von Unternehmen auch exklusiv gebucht werden.

Hohes Ansehen in der Wirtschaft

Der Campus an der Bundesstraße B6 ist sowohl Ausbildungs- als auch Hauptprüfungsstandort der Industrie- und Handelskammer Hannover für alle Lagerberufe. Pro Jahr legen hier etwa 500 Auszubildende ihre Zwischen- und Abschlussprüfungen ab. Die Lehrkräfte am Campus Logistik unterstützen und beraten die Logistik-Wirtschaft und -Verwaltung mit speziell zugeschnittenen Inhouse-Schulungen. Dadurch profitieren die Firmen von stets aktuellen Aus- und Weiterbildungen. Sinnvolle Staplerausbildungen vor Ort, Abseilübungen am eigenen Gerät in der Praxis, Ladungssicherung mit den eigenen Materialien oder Sendungen, moderne Regalprüfungen mit Drohnen und verschiedene jährliche Sicherheitsunterweisungen runden das Angebot ab. Firmen wie z. B. Continental, VW, Rossmann oder BAUKING nutzen das Angebot speziell für ihre Auszubildenden, um Grundlagenschulungen durchzuführen.

Logistik macht Schule

Diesen besonderen Weiterbildungsstandort weiß auch die Region Hannover zu schätzen. Mehrere Unternehmen aus der Region haben sich im Projekt „Logistik macht Schule“ zusammengeschlossen, um ein modernes Bild von Logistikunternehmen und deren Anforderungen an Mitarbeitende zu vermitteln. Sie schätzen den Campus Logistik als „Lern- und Prüfungsort aus einem Guss“ mit eigenen Schulungsräumen, realitätsnahen Übungssettings und einem klaren didaktischen Konzept mit verständlichen Lernschritten sowie ausreichend Praxiszeit.



Patrick Riedemann bildet Nachwuchskräfte in der Logistik mit VR-Brillen aus.

Zukunft im Blick

Die vhs Hannover Land entwickelt ihren Campus weiter. So entsteht aktuell in Kooperation mit dem Design- und Entwicklungsstudio Solid Bytes Interactive eine Mixed-Reality-Lern- und Informationsanwendung. Die Lernenden können damit den Umgang mit Flurförderfahrzeugen – insbesondere die tägliche Sicherheitsüberprüfung von Gabelstaplern – praxisnah trainieren. Ziel ist in erster Linie die Ausbildungsunterstützung für Menschen mit Migrationshintergrund. „Über XR-Brillen erhalten Teilnehmende künftig Anleitungen in der eigenen Landessprache, etwa zur Prüfung der Bremsflüssigkeit. So wird das Lernen erleichtert und macht Spaß“, erklärt Frank Lenz. Schritt-für-Schritt-Hinweise, visuelle Markierungen am Gerät und mehrsprachige Audio- und Textanleitungen erleichtern das sichere Vorgehen bei der täglichen Kontrolle und im Handling. So sinken Sprachbarrieren, während Sicherheit und Motivation steigen. Vorgesehen ist, dass die Anwendung noch in diesem Jahr erstmals zum Einsatz gelangt.

„Perspektivisch soll die Plattform auch in anderen Schulungen eingesetzt werden –

bis hin zu weiteren Praxisfeldern, in denen klare, mehrsprachige Handlungsanleitungen direkt am Objekt den Lernerfolg erhöhen“, erklärt Ralf Tilleke, Leiter der Beruflichen Weiterbildung an der vhs Hannover Land.

Heidi Claus ist als Bildungsmanagerin für Öffentlichkeitsarbeit und berufliche Weiterbildung zuständig. Sie bringt langjährige Erfahrung in der Unternehmenskommunikation verschiedener Branchen mit.

vhs Hannover Land

... ist ein Zweckverband der fünf Kommunen Burgwedel, Garbsen, Neustadt am Rübenberge, Wedemark und Wunstorf. Als kommunale Einrichtung für Erwachsenenbildung hat die vhs Hannover Land Kurse, Vorträge, Bildungsurlaube und Lehrgänge zu zahlreichen aktuellen Themen im Programm. In der Beruflichen Weiterbildung spielt neben dem Campus Logistik die Elementarpädagogik für Kita-Erzieher*innen, Tagespflegepersonen und Schulbegleiter*innen eine große Rolle. Unter dem Label vhsBERUF bietet die vhs Hannover Land maßgeschneiderte Angebote für Unternehmen und Verwaltungen aus der Region. Zudem gibt es offene Kurse in den Kompetenzfeldern Digitales und Medien, Führungskräfte, Schlüsselkompetenzen sowie Frau + Beruf. In Kooperation mit dem Bundesverband Mittelständische Wirtschaft (BVMW) adressiert die vhs Hannover Land insbesondere kleine Unternehmen, Solo-Selbstständige und Wiedereinsteiger*innen aus der Region.

Zahlen, Daten, Fakten:

- 3.500 m² Freifläche auf dem Schulungsgelände
- 700 m² Halle
- 400 m² Schulungsräume und Verwaltung
- jährlich mehr als 350 Teilnehmende in den Lehrgängen

www.vhs-hannover-land.de/beruf

Link zum XR-Brillen-Artikel auf LinkedIn:



Projekt Zukunft: Schule trifft Wirtschaft

In Coesfeld üben Jugendliche, eine Geschäftsidee zu entwickeln und zu verteidigen

Von Jürgen Rasch, Coesfeld

Wie gewinnbringend die Zusammenarbeit zwischen Schule, Erwachsenenbildung und regionaler Wirtschaft sein kann, zeigt das Unternehmensplanspiel „Projekt Zukunft“. Initiiert und kontinuierlich weiterentwickelt wurde das Format von der Volkshochschule Coesfeld. Inzwischen hat es sich zu einem deutschlandweit einzigartigen Kooperationsmodell etabliert, das Theorie und Praxis auf eindrucksvolle Weise miteinander verbindet – und das schon seit mehr als einem Jahrzehnt. Ziel ist es, Schüler*innen im Rahmen einer Projektwoche durch reale Unternehmensaufgaben Kompetenzen in den Bereichen Teamarbeit, Kommunikation, Kreativität und Problemlösung zu vermitteln. Gleichzeitig erhalten sie die Chance, neue Rollen auszuprobieren, berufliche Einsichten zu gewinnen und eigene Interessen sowie Fähigkeiten in einem praxisnahen Umfeld zu erproben.

Raus aus dem Schulalltag, rein ins Unternehmen

Eine Woche lang verlassen Schüler*innen der Jahrgangsstufe Q1 von zwei städtischen Gymnasien den gewohnten Schulalltag und tauchen in die Welt mittelständischer Unternehmen ein. Dort übernehmen sie die Rolle von Beschäftigten und arbeiten unter realitätsnahen Bedingungen an konkreten Aufgaben aus der Praxis. Ziel ist es, innovative Lösungsansätze zu entwickeln und diese am Ende der Woche vor Fach- und Führungskräften zu präsentieren.

Das Konzept setzt bewusst auf Selbstständigkeit und Eigenverantwortung. Begleitet werden die Schülergruppen von er-



Unter einem Dach: Volkshochschule, Musikschule und Fernuniversität in Coesfeld.

fahrenen Trainer*innen der vhs Coesfeld, die nach einem standardisierten Konzept arbeiten und verschiedene methodische Zugänge erläutern. Dazu zählen unter anderem Moderations- und Präsentationstechniken, Methoden der Ideenfindung, Interviewtechniken sowie Visualisierungsstrategien. Auf diese Weise erwerben die Teilnehmenden nicht nur fachliche Einblicke, sondern vor allem Schlüsselkompetenzen, die für ihre weitere Bildungs- und Berufsbiografie von großer Bedeutung sind.

Der Ablauf des Planspiels ist klar strukturiert: Am ersten Tag lernen die Jugendlichen das Unternehmen kennen – seine Produkte, Strukturen und Berufsfelder. Ein einführender Vortrag sowie eine mögliche Betriebsbesichtigung bilden die Grundlage für erste Analysen und Reflexionen. Bereits hier beginnt die kreative Auseinandersetzung mit dem Leitthema, das vom Unternehmen vorgegeben wird.

»Das ›Projekt Zukunft‹ zeigt exemplarisch, wie Kooperation zwischen Bildung und Wirtschaft gelingen kann. Es schafft eine echte Win-win-Situation, die über die Projektwoche hinauswirkt, indem sie junge Menschen bei ihrer beruflichen Orientierung unterstützt und gleichzeitig Innovationsprozesse in Unternehmen anstößt.«

Johanna Wittling, vhs-Leiterin

Der zweite Tag steht im Zeichen der Recherche und der Bestandsaufnahme. Die Jugendlichen nutzen unterschiedliche Informationsquellen – von Unternehmensleitbildern über Broschüren bis hin zu eigenen Befragungen – und tragen ihre Erkenntnisse eigenständig zusammen. Diese bilden die Basis für die weitere Ideenentwicklung. Ein wichtiger Bestandteil des Projekts ist das Eintauchen in den Unternehmensalltag.

Am dritten Tag diskutieren die jungen Leute mit Mitarbeitenden des Unternehmens ihre gesammelten Erkenntnisse im Rahmen von Interviews. Diese werden in Teilgruppen vorbereitet und durchgeführt. Während eine Gruppe die Fragen stellt, beobachten die anderen Teams das Gespräch, dokumentieren Eindrücke und unterstützen anschließend bei der Auswertung. Auf diese Weise lernen die Jugendlichen nicht nur die Gesprächsführung im beruflichen Kontext kennen, sondern erleben auch, wie wichtig Zuhören, Nachfragen und analytisches Denken für innovative Prozesse sind.

Von der Geschäftsidee zur Präsentation

Die in den Interviews erfragten Fakten helfen den Gymnasiast*innen dabei, ihre Geschäftsideen weiterzuentwickeln und deren Umsetzbarkeit kritisch zu prüfen. Nach einer intensiven Ausarbeitungsphase präsentieren die Gruppen ihre Ideen zunächst einigen Mitarbeiter*innen des Unternehmens. Aus diesem Ideenportfolio werden schließlich drei Konzepte ausgewählt, die in die finale Projektphase einfließen.

Die letzten beiden Tage stehen ganz im Zeichen der Finalisierung der ausgewähl-

ten Geschäftsideen. Diese werden konkretisiert und in unterschiedliche Präsentationsformate überführt – von klassischen Visualisierungen bis hin zu Rollenspielen oder Interviewszenerien. Am letzten Tag präsentieren die Gruppen ihre Ergebnisse vor Vertreter*innen des Unternehmens.

An jede Präsentation schließt sich eine kurze Feedback- und Fragerunde an und zum Abschluss folgt eine Gesamteinschätzung aus Sicht des Betriebes. So erhalten die Jugendlichen nicht nur eine Rückmeldung zu ihren Ideen, sondern auch wertvolle Einblicke in die berufliche Praxis.

Chancen für alle Projektbeteiligten

Für die Schüler*innen bietet das „Projekt Zukunft“ vielfältige Lernchancen: Sie bekommen Einblicke in betriebliche Abläufe, lernen unterschiedliche Berufsfelder kennen und erproben ihre eigenen Interessen und Fähigkeiten im realen Kontext. Gleichzeitig stärkt das Projekt Kompetenzen wie Teamarbeit, Kommunikation und Problemlösung.

Doch auch die Unternehmen profitieren: Sie erhalten frische Impulse, betrachten

ihre eigenen Abläufe und Prozesse aus einer neuen Perspektive und kommen in direkten Kontakt mit potenziellen Nachwuchskräften. Zudem können sie sich als attraktive Arbeitgeber präsentieren. Voraussetzung für den Erfolg ist dabei die aktive Mitwirkung der Betriebe, etwa durch die Bereitstellung von Informationen, die Teilnahme an Interviews oder das Feedback zu den Präsentationen.

Und wie kommt das Projekt bei den jungen Erwachsenen an? Das zeigen exemplarisch drei Wortmeldungen:

- „Man gewinnt in dieser Woche Selbstvertrauen, und das Konzept war abwechslungsreich gestaltet.“
- „Man hatte einen guten Einblick. Durch das Projekt habe ich Interesse bekommen, eventuell hier im Unternehmen zu arbeiten.“
- „Aus sich selbst rauskommen, neue Menschen kennenlernen, Selbstbewusstsein stärken, Ängste vor Präsentationen überwinden.“

Die Bilanz des Projektes kann sich sehen lassen: Bislang haben 1.350 Schüler*innen in 2.730 Unterrichtsstunden überzeugende Lösungen präsentiert. Viele Ideen wurden als Anregungen in die Unternehmenspraxis übernommen. Und tatsächlich entscheiden sich jedes Jahr Jugendliche für einen beruflichen Weg in jenem Unternehmen, in dem sie bereits als Projektteilnehmende aktiv gewesen sind.

Jürgen Rasch verantwortet den Bereich Beruf, IT & Medien und Projekte bei der vhs Coesfeld.



Eine Arbeitsgruppe im „Projekt Zukunft“ im Austausch mit dem vhs-Projektleiter und Autor.

Weitere Informationen:

Einblicke in das Projekt im Imagefilm



oder unter www.vhs-coesfeld.de/schulprojekte/projekte-zukunft

Digitale Transformation und gesellschaftliche Teilhabe

Das Dortmunder DigitalLabor vermittelt Medienkompetenzen an alle Altersgruppen



Digitale Techniken kann man im Labor ausprobieren, anwenden und für eigene Projekte nutzen.

Von Dirk Dittmann, Dortmund

Die digitale Welt verändert sich rasend schnell. Egal ob im Alltag, in der Freizeit oder im Beruf. Die vhs Dortmund hat deshalb mit dem DigitalLabor einen Ort geschaffen, der digitale Technik für alle verständlich und erlebbar macht. Medien- und Digitalkompetenz sind unverzichtbare Future Skills für die moderne Gesellschaft. Wie im Weiterbildungsgesetz von Nordrhein-Westfalen formuliert, hat die vhs den klaren Auftrag, alle Bürger*innen auf dem Weg in die digitale Zukunft mitzunehmen und digitale Kompetenzen einfach und nahbar zu vermitteln.

Um diesem Auftrag nicht nur theoretisch, sondern auch unter den Bedingungen einer modernen Arbeitswelt gerecht zu wer-

den, fungiert das Dortmunder DigitalLabor als Schnittstelle zwischen IT-Wissenschaft und praktischer Anwendung. Das DigitalLabor bricht mit traditionellen Kursstrukturen im Frontalunterricht und setzt stattdessen auf ein interaktives Bildungskonzept. Es funktioniert wie eine moderne, gut ausgestattete Werkstatt, in der durch das Arbeiten an realen, oft persönlichen Projekten technisches Wissen erlernt wird.

Flexible Ausstattung: Lernen im Dialog

Die technische Infrastruktur des Labors ermöglicht flexibles Lernen für alle. Mobile Wagen sind so beschaffen, dass Lernende die Geräte von allen Seiten barrierefrei betrachten können, während technische De-

tails erklärt werden. Dies fördert ein interaktives Lernen im direkten Dialog. Zudem verfügt das Labor über umfassende Software-Lizenzen für CAD- und Microsoft-Anwendungen. So können die Teilnehmenden ihre Ideen praktisch umsetzen. Zusätzlich wird immer dann Open-Source-Software eingesetzt, wenn sie eine gute Alternative ist, etwa die 3D-Animations- und Modelingsoftware Blender oder das kostenfreie Programm FreeCAD.

Ein weiterer Meilenstein war die Integration von VR-Brillen. Diese konnten im Rahmen des Projektes „360 Grad Videos und Virtual Reality im vhs-Sprachenbereich“ in den Kursen der vhs eingesetzt und getestet werden. Die hier gesammelten Erfahrungen der Dozierenden zeigen eindrucksvoll, wie moderne Technologie den klassischen Sprachunterricht nachhaltig bereichern kann.



Mobile Wagen machen es leicht, Funktionsweisen von Geräten wie dem 3D-Drucker anschaulich zu erklären.

Von der Virtualität zum realen Objekt

Das DigitalLabor bietet Teilnehmenden optimale Bedingungen, um digitale Prozesse zu trainieren.

- 3D-Druck: Teilnehmende erlernen den vollständigen Workflow.
- Digitale Fertigung (Laser-Cutter): Die Integration von Laser-Cut-Technologien schlägt die Brücke zwischen handwerklicher Präzision und digitaler Steuerung.
- Immersive, also alle Sinne umfassende Technologien (Virtual Reality): Die Nutzung von VR-Brillen dient nicht nur technologischen Lehrzwecken, sondern wurde – unterstützt durch den Innovationsfonds – erfolgreich auf den Sprachen- und Integrationsbereich übertragen, um dort neue, den Lehrstoff vertiefende Lernformen zu evaluieren.
- Aktuelle Technologietrends (KI & Data Science): Ein zentraler Schwerpunkt liegt auf Veranstaltungen zu Künstlicher Intelligenz.
- Software und Programmierung (Python, Linux etc.): Schulungen für verschiedene Softwareprodukte für den Alltag und zur digitalen Souveränität werden angeboten.

Strategische Architektur: Das Drei-Säulen-Modell

Um den unterschiedlichen Anforderungen von Politik, Wirtschaft und Zivilgesellschaft gerecht zu werden, verfolgt das DigitalLabor drei strategischen Ziele:

Säule I: Zivilgesellschaftliche Teilhabe (Offenes Programm)

Hier geht es um den niedrigschwelligen Zugang für alle Dortmunder*innen. Ein besonderer Fokus liegt auf dem Eltern-Kind-Programm im geschichtsträchtigen Ambiente eines ehemaligen Bankgebäudes: Während Kinder im historischen Kassensaal spielerisch an Robotik (z. B. durch LEGO-Roboter) herangeführt werden, vertiefen sich die Eltern in Programmiersprachen oder üben mit der CAD-Software im DigitalLabor. Dieser intergenerationelle Bildungsan-



Das ehemalige Gebäude der Deutschen Bank aus den 1970er Jahren steht unter Denkmalschutz. Es wurde aufwändig saniert und ist seit 2020 Hauptsitz der Dortmunder vhs. In den Nischen der ehemaligen Kassenhalle finden u. a. Lego-Robotik-Kurse statt.

satz eröffnet Eltern einen Zugang zur vhs auch bei begrenztem Zeitkontingent.

Säule II: Multiplikatoren-Qualifizierung (Interne Weiterbildung)

Zur nachhaltigen Qualitätssicherung des kommunalen Bildungsangebots fungiert das DigitalLabor als didaktisches Schulungszentrum für vhs-Mitarbeitende und Dozierende. Lehrkräfte werden hier befähigt, KI-Anwendungen und digitale Werkzeuge in ihren regulären Fachunterricht zu integrieren. Das Labor-Team leistet dabei aktive Unterstützung bei der Ideenfindung. Dies sichert nachhaltig die hohe Qualität der vhs-Kursangebote. Das Themenspektrum orientiert sich an aktuellen digitalen Trends und kann nach Absprache individuell für den eigenen Unterricht genutzt werden.

Säule III: „vhs.nachMaß“ – Passgenaue Lösungen für Unternehmen und Privatpersonen

Die hochwertige Infrastruktur aus Hard- und Software sowie die fundierte Qualifizierung des Schulungspersonals erlauben eine gezielte Ausweitung des B2B-Segments. Lag der Fokus früher primär auf der Vermittlung von Basiswissen für erste

digitale Kontakte, können heute Fortgeschrittene mit spezifischen und komplexen Anforderungen passgenau bedient werden. Die Schulungen finden flexibel entweder in den modern ausgestatteten Räumen der vhs oder als Inhouse-Schulung direkt beim Kunden statt. Klassische und weiterhin grundlegende Themen wie Microsoft Teams bleiben fester Bestandteil des Portfolios.

Nicht unerwähnt sollte bleiben, dass das Labor selbstverständlich auch in den Ferien seine Türen öffnet und so auch Kinder und Jugendliche als weitere Zielgruppe erreicht. Wenn diese in Begleitung erfahrener Medienpädagog*innen lernt, digitale Technologien praxisnah und kreativ anzuwenden – aber auch kritisch zu reflektieren, stärkt dies die Teilhabe junger Menschen. |

Dirk Dittmann ist der didaktisch Verantwortliche des DigitalLabors, veranstaltet dort Kurse und kümmert sich mit seinem Kollegen Pablo Tannhäuser um die Schulungs-IT in der vhs.Dortmund.

Bildung und Wissen für das ganze Leben

Die Weiterbildungsakademie Kelheim unterbreitet jungen Menschen ein ganzheitliches Angebot



Infostand der Weiterbildungsakademie auf einer Berufsmesse in Kelheim.

Von Astrid Brikmann und Juan Guo-Prasch, Kelheim

Manchmal entwickeln sich wichtige Einrichtungen aus einer ganz konkreten Herausforderung. So war es auch bei der heutigen vhs-Weiterbildungsakademie Kelheim. Was als kleines Projekt begann, hat sich in den vergangenen Jahrzehnten zu einer der bedeutendsten Bildungs- und Integrationseinrichtungen der Region entwickelt. Damals fehlte im Landkreis Kelheim ein Träger, der das über den Arbeitsmarktfonds Bayern geförderte Projekt „Arbeit statt Sozialhilfe“ umsetzen konnte. Aus dieser Situation entstand im Oktober 1997 die damalige „VHS für den Landkreis Kelheim“. Ihr erstes Ziel: Spätaussiedler*innen neue Perspektiven für Beruf und gesellschaftliche Teilhabe zu eröffnen.

Aus der anfänglichen „Ein-Mann-Einrichtung“ wurde Schritt für Schritt eine moderne Bildungsakademie mit einem breiten Angebot für Menschen in den unterschiedlichsten Lebensphasen und beruflichen Si-

tuationen. Heute begleitet die „vhs-Weiterbildungsakademie Kelheim“ Jugendliche, Erwachsene, Berufstätige, Arbeitssuchende und Menschen mit Migrationsgeschichte sowie regionale Unternehmen bei ihrer Entwicklung auf den unterschiedlichen Bildungswegen.

Mehr als eine klassische Volkshochschule

Die vhs-Weiterbildungsakademie Kelheim beschränkt sich nicht auf die üblichen Sprach-, Gesundheits- oder Kreativkurse. Als gemeinnütziger Verein verbindet sie die traditionellen Werte der Erwachsenenbildung mit einem starken Fokus auf berufliche Qualifizierung und Arbeitsmarktintegration. Dabei arbeitet die Akademie eng mit der Agentur für Arbeit, dem Jobcenter, dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF), regionalen Schulen sowie Unternehmen zusammen. Gemeinsam

verfolgen sie ein Ziel: Menschen dabei zu unterstützen, ihren Platz in Ausbildung, Beruf und Gesellschaft zu finden.

Brücken in Ausbildung und Beruf

Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf der Begleitung junger Menschen beim Übergang von der Schule in die Arbeitswelt. Maßnahmen zur Berufsorientierung, berufsvorbereitende Bildungsangebote und die Unterstützung beim Berufseinstieg helfen dabei, persönliche Stärken zu erkennen und Zukunftsperspektiven zu entwickeln. Allein an der Maßnahme zur Berufsorientierung nehmen jährlich über 300 Schüler*innen aus dem ganzen Landkreis teil und entdecken dabei ihre Talente.

Auch Berufstätige profitieren von den vielfältigen Angeboten. Wer sich beruflich neu orientieren oder seine Qualifikationen erweitern will, kann in Einzelcoachings Orientierungshilfe erhalten. Darüber hinaus engagiert sich die Einrichtung intensiv in schulischen Kooperationsprojekten. Dazu gehören die Betreuung der Praxisklasse an der Wittelsbacher Mittelschule Kelheim, das kooperative Berufsvorbereitungsjahr an der Berufsschule Kelheim sowie die sozialpädagogische Begleitung von Berufsintegrations- und Deutschklassen.

Sprachförderung als Türöffner

Ein weiterer Baustein ist der Sprachenbereich. Neben Integrationskursen im Auftrag des BAMF laufen zusätzlich Alphabetisierungs-, Berufs- und Deutschsprachkurse auf verschiedenen Levels. Die Weiterbildungsakademie ist zugelassenes telc-Prüfungszentrum. Darum können Teilnehmende hier auch anerkannte Sprachprüfungen auf den Niveaustufen A2, B1 und B2 ablegen.



Berufsorientierung im Pflegebereich

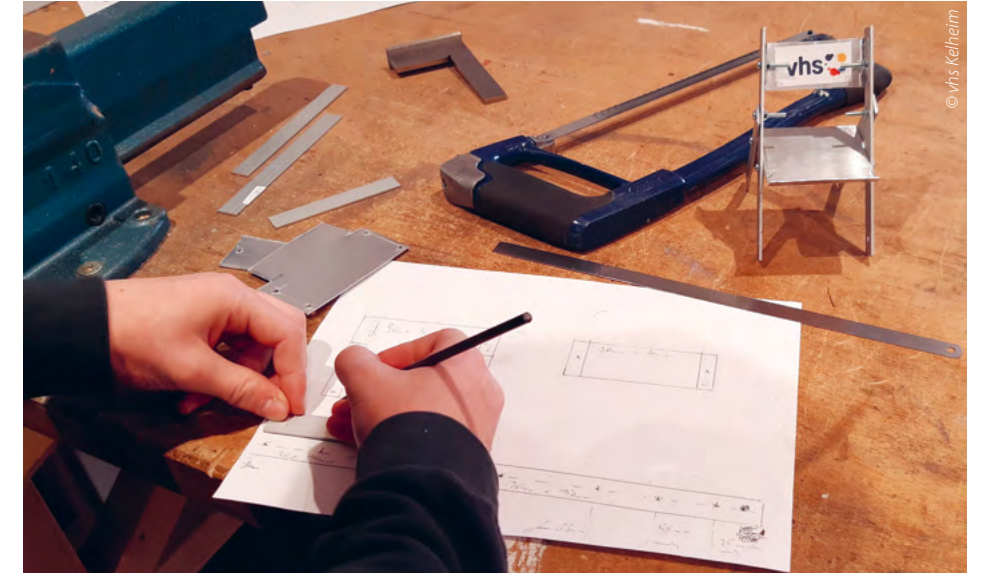
Auch Einbürgerungstests gehören zum Standardprogramm. Das Ziel ist dabei immer: Menschen die Möglichkeit zu geben, aktiv am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen und beruflich Fuß zu fassen.

Lernen fürs Leben und den Beruf

Neben der beruflichen Bildung bleibt die klassische Volkshochschularbeit ein wichtiger Bestandteil des Kursangebots. Ob in den Bereichen Gesundheit und Bewegung, Fremdsprachen, Kunst, Kultur oder bei kaufmännischem und digitalen Weiterbildungen – die Auswahl ist vielfältig und orientiert sich an den Bedürfnissen der Menschen in der Region. Auch digitale Lernformen gewinnen zunehmend an Bedeutung. In Kooperation mit dem Institut für Berufliche Bildung (IBB) werden Online-Kurse angeboten, ergänzt durch Firmenschulungen, Xpert-Business-Kurse und weitere modulare Qualifizierungsangebote.

Bildung mit Kompetenz und Herz

Hinter dem Erfolg der Akademie steht ein erfahrenes und engagiertes Team. Insgesamt sind derzeit 19 festangestellte Mitarbeitende, darunter Sozialpädagog*innen bzw. Pädagog*innen tätig. Im Bereich der Deutschförderung arbeiten noch zahlreiche erfahrene Lehrkräfte mit der



Selbst etwas schaffen: in der Metall-Werkstatt der Weiterbildungsakademie

Einrichtung zusammen. Aufgrund ihrer langjährigen Erfahrung konnte die vhs-Weiterbildungsakademie Kelheim die AZAV-Zertifizierung erfolgreich abschließen und verfügt über Anerkennungen als BAMF-Träger sowie als telc- und Xpert-Prüfungszentrum.

Tipps für den Bildungsweg

Ein wichtiger Baustein und ein Erfolgsmodell ist die Beratung von Bildungsinteressierten. Der rasante Wandel der Arbeitswelt hin zu neuen Technologien und Digitalisierung hat die Anforderungen an Beschäftigte und Unternehmen gleichermaßen verändert. Hier setzt das Projekt der Weiterbildungsinitiator*innen an, das aus Mitteln des Bayerischen Staatsministeriums für Familie, Arbeit und Soziales gefördert wird. Die Bildungsexpertinnen Astrid Brikmann und Olga Tissot beraten Beschäftigte und Unternehmen individuell zu Weiterbildungs- und Fördermöglichkeiten sowie Qualifizierungswegen. Dabei geht es nicht nur um die Auswahl eines passenden Kurses. Gemeinsam werden berufliche Ziele formuliert, Perspektiven aufgezeigt und konkrete Schritte geplant. Die Beratung ist kostenfrei und begleitet Interessierte oft über einen längeren Zeitraum hinweg. Mit diesem Angebot leistet die vhs-Weiterbildungsakademie Kelheim einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung und stärkt

gleichzeitig die beruflichen Chancen vieler Menschen in der Region.

Bildung, die verbindet

Die Geschichte der vhs-Weiterbildungsakademie Kelheim zeigt eindrucksvoll, wie vielfältig moderne Bildungsarbeit heute sein kann. Sie verbindet berufliche Qualifizierung, Integration, persönliche Entwicklung und gesellschaftliche Teilhabe unter einem Dach. Im Mittelpunkt stehen die Menschen: Jugendliche auf der Suche nach ihrem beruflichen Weg, Erwachsene in Phasen der Neuorientierung und Zugewanderte, die in ihrer neuen Heimat ankommen möchten. Mit ihrem breiten Angebot, ihrer starken regionalen Vernetzung und ihrem engagierten Team ist die vhs-Weiterbildungsakademie Kelheim heute ein verlässlicher Partner für Bildung und Zukunftschancen im Landkreis.

Die Weiterbildungsakademie

Mehr Infos: www.vhs-weiterbildungsakademie.de; auf Instagram: [vhs.kelheim](https://www.instagram.com/vhs.kelheim) und auf Facebook



Schlüsselkompetenzen für die Zukunft erlernen und trainieren

In Baden-Württemberg erproben vhs erfahrungs-basierte Lernsettings zu Future Skills



© vhs Stuttgart

Dr. Claudia Hartlieb, Stuttgart

Future Skills sind Schlüsselkompetenzen für eine Arbeitswelt im Wandel. Resilienz, Problemlösungs- oder Veränderungskompetenz finden sich in zahlreichen Strategiepapieren und Weiterbildungsdiskussionen. Gleichzeitig bleibt häufig offen, wie sich diese Kompetenzen tatsächlich fördern lassen, insbesondere über klassische Wissensvermittlung hinaus.

Genau hier setzte ein vom baden-württembergischen Kultusministerium gefördertes Projekt an, in dessen Rahmen fünf Future-Skills-Module für die Weiterbildung entwickelt und erprobt wurden. Die Themen reichten von Veränderungs- und Problemlösungskompetenz bis hin zu Kreativität, Eigeninitiative und Resilienz. Für alle Module wurden Lernzielkataloge entwickelt und Pilotkurse gemeinsam mit Volkshoch-

schulen durchgeführt. Die Resonanz während der Projektphase war ausgesprochen hoch. Viele Kurse erreichten schnell ihre maximale Teilnehmendenzahl, teilweise entstanden Wartelisten. Unterstützt wurde dies durch intensive Bewerbung, Kooperationen zwischen mehreren Volkshochschulen sowie die kostenfreie Teilnahme im Rahmen der Projektförderung.

Von der Testphase in das Regelangebot

Im abschließenden Austausch mit den beteiligten Pilot-Volkshochschulen zeigte sich jedoch auch eine wichtige Herausforderung: Die Überführung in kostenpflichtige Regelangebote gestaltete sich deutlich schwieriger als die Pilotphase selbst. Mehrere Folgekurse kamen trotz positiver Rück-

Teilnehmende des Workshops „Jonglierend in die Zukunft“ beim Fachtag. Die Drei-Ball-Jonglage diente dabei als Beispiel für einen erfahrungsbasierten Lernansatz zur Förderung von Future Skills.

Eine zentrale Erkenntnis aus dem Projekt lautet: Future Skills entstehen nicht primär durch Wissensvermittlung, sondern vor allem durch Erfahrung und anschließende Reflexion.

meldungen und hoher inhaltlicher Qualität zunächst nicht zustande oder sie mussten dafür in Umfang und Format neu angepasst werden.

Gerade diese Erfahrungen machen deutlich, dass die Zukunft solcher Angebote nicht allein von guten Inhalten abhängt. Entscheidend ist auch die Frage, wie sich Future-Skills-Angebote didaktisch profilieren und nachhaltig im Weiterbildungsmarkt verankern lassen.

Kompetenzen wie Resilienz oder Problemlösungskompetenz entwickeln sich insbesondere in Situationen, in denen Unsicherheit, Fehler oder neue Anforderungen unmittelbar erlebt werden. Lernsettings, die solche Erfahrungen ermöglichen, können daher einen besonderen Beitrag leisten.

Im Projektkontext wurde dies unter anderem in begleitenden Workshops erprobt, die erfahrungsbasierte und bewegungsorientierte Methoden einbezogen. So konnten Teilnehmende beispielsweise erleben, wie sie mit Fehlern umgehen, Konzentration aufrechterhalten oder Frustration bewältigen. Im begleitenden Workshop „Jonglierend in die Zukunft“ wurden diese Zusammenhänge beispielhaft mit einfachen Übungen aus der Drei-Ball-Jonglage erfahrbar gemacht. Die kritische Auseinandersetzung damit ermöglicht die Übertragung auf persönliche Situationen.

Eine mögliche Weiterentwicklung der Module könnte deshalb darin bestehen, sie systematisch um erfahrungsbasierte Transferbausteine zu ergänzen. Abhängig von Profil und Expertise der jeweiligen Lehrenden ließen sich diese unterschiedlich gestalten, etwa durch kreative, bewegungsorientierte oder andere aktivierende Methoden. Entscheidend wäre dabei eine klare Orientierung an den Lernzielen sowie eine strukturierte Reflexion der gemachten Erfahrungen.

Evaluierung der Pilotphase

In der Auswertung mit den Pilot-Volkshochschulen wurden zudem Perspektiven für die Zukunft der Module diskutiert. Erarbeitet wurden unter anderem Einsatzmöglichkeiten im betrieblichen Gesundheitsmanagement, Kooperationen mit Unternehmen, Kommunen oder Hochschulen sowie eine stärkere Einbindung in bestehende XPERT-Business-Strukturen. Für eine Transferphase zur weiteren Erprobung und Verstetigung der Module wurde inzwischen eine Anschlussfinanzierung beantragt.

Die Erfahrungen aus dem Projekt zeigen: Future Skills lassen sich nicht allein theoretisch vermitteln – sie müssen erlebt werden. Gerade darin könnte für die Weiterbildung künftig eine große Chance liegen: Lernräume zu schaffen, in denen Menschen neue Kompetenzen nicht nur verstehen, sondern praktisch erfahren und sich mit diesen Erkenntnissen weiterentwickeln können.



© vhs Stuttgart

Die Autorin im Workshop „Jonglierend in die Zukunft“, in dem der Zugang zu Future Skills durch selbstgesammelte Erfahrungen praktisch erprobt wurde.

„Future Skills praktisch erleben“

Erfahrungsbasierte Lernsettings können Future Skills erlebbar machen. Bereits kurze aktivierende Übungen ermöglichen Reflexion über Themen wie

- Umgang mit Fehlern
- Konzentration und Fokus
- Frustrationstoleranz
- Selbstwirksamkeit
- Zusammenarbeit

Entscheidend ist dabei die anschließende Reflexion und der Transfer in berufliche oder persönliche Kontexte.

OECD-Studie „Die Zukunft von Bildung und Qualifikationen 2030/2040“

Schlüsselqualifikation für Lehrende und Lernende: www.oecd.org/en/about/projects/future-of-education-and-skills-2030

Dr. Claudia Hartlieb leitet den Programmbereich Arbeit & Beruf beim Volkshochschulverband Baden-Württemberg und entwickelt erfahrungsbasierte Future-Skills-Formate.

Anzeige



vhs

Besuchte 2014 den Sprachkurs „Französisch A1 Stufe 3“

Die Volkshochschule
Vielleicht der Beginn von etwas ganz Großem.

Lass dir die Worte auf der Zunge zergehen.

#zukunftsor_vhs

volkshochschule.de

Berufliche Bildung auf starken Säulen unter einem Dach

Wie eine vhs ihre Stärken zum System macht

Dr. Philipp Hannes Marquardt, Reutlingen

Der Erfolg von Weiterbildungseinrichtungen macht sich nicht allein an der Zahl neu aufgelegter Kurse fest, sondern auch daran, ob sie ihre internen Kompetenzen mit klaren Rollen verbindlich koppeln. An genau dieser Kopplung arbeitet derzeit die vhs Reutlingen. Hier werden seit dem Frühjahr 2026 im Projekt „Berufliche Bildung 360°“ drei Säulen zu einem integrierten regionalen Weiterbildungssystem verzahnt: der vhs-Bereich Berufliche Bildung, das „Business & Management Institut Reutlingen (bmi)“ sowie die Weiterbildungsscouts. Letztere werden über das Förderprogramm „The Chance Weiterbildungsscout“ durch das Ministerium für Wirtschaft, Handwerk und Tourismus von Baden-Württemberg finanziert. Für die Region Neckar-Alb hat die vhs Reutlingen die Trägerschaft übernommen. Die Scouts agieren in ihrer Rolle trägerneutral, beraten unabhängig sowohl Unternehmen als auch Beschäftigte und branchenübergreifend. Sie verweisen im Schulterschluss mit den Netzwerken für berufliche Fortbildung in der Großregion auf passgenaue Angebote. Erfordernisse werden anonymisiert erfasst, um zukünftig zielgerichteter unterstützen zu können. Darin liegt ein besonderer Mehrwert für die Region: keine verlängerte Werkbank einzelner Anbieter, sondern ein geteilter Resonanzraum für Weiterbildung.

Zuhören und Mut machen

Die Weiterbildungsscouts sollen Menschen darin bestärken, etwas Neues zu lernen. Das Angebot richtet sich zum Beispiel an Berufstätige, die nach neuen Perspektiven suchen. Oft kommen ältere Arbeitnehmer*innen zum Gespräch, die verunsichert



Weiterbildungsscouts helfen bei der Orientierung

sind, wie die kaufmännische Mitarbeiterin, die von einem Stellenabbau erzählt, den sie kommen sieht. Ihr Chef und ihre Kollegin seien dagegen noch optimistisch. Was sie als Mitfünfigerin nun tun könne, wisse sie nicht, aber arbeitslos zu werden, das komme nicht infrage. Wenn sie in einen anderen Job wechseln müsse, dann solle der irgendetwas mit Menschen zu tun haben. Wäre dafür eine Umschulung notwendig, dann solle die bald beginnen.

»Wer zu uns kommt, hat oft eine leise Sorge, nicht einen fertigen Bildungsplan. Unsere Aufgabe ist es, zuzuhören, Sicherheit in der Orientierung zu geben und auf mögliche Wege hinzuweisen – unabhängig davon, wohin oder zu wem diese schlussendlich führen.«

Lisa Schaber, Weiterbildungsscout

So oder ähnlich verlaufen meistens die Gespräche der Weiterbildungsscouts Neckar-

Alb. Sie zeigen, dass berufliche Weiterbildung selten dort beginnt, wo ein Angebot ausgeschrieben ist. Und noch seltener hat eine einzige Stelle alle Antworten parat. Oftmals verweisen die Scouts auf adäquate und niedrigschwellige Weiterbildungsangebote in der Region.

Passende Angebote aus dem eigenen Haus

Der vhs-Bereich Berufliche Bildung in der württembergischen Großstadt ruht auf mehreren Säulen mit jeweils eigener Rationalität:

- So bietet die Emil-Gminder-Akademie formale Qualifizierungswege wie Xpert Business, Fachwirt-Abschlüsse, kaufmännische sowie IT-Qualifizierungen und damit den abschlussorientierten Pfad für Wieder-, Quer- und Aufsteiger*innen.
- Im Bereich „Deutsch und Integration“ etwa wird digitale Grundbildung konsequent mitge-

- derte Qualifizierungsangebote konsequent mit digitaler Grundbildung. Zudem schaffen Formate wie Berufswege-Messen oder „Job-Dating für Frauen“ niedrigschwellige Brücken zwischen Lebenslage und Arbeitsmarkt.
- Das Business & Management Institut (bmi) wiederum deckt Führung, Coaching, Teamentwicklung, Mediation und KI-Firmenschulungen ab.
 - Schließlich gibt es die „Weiterbildungsscouts Neckar-Alb“. Sie sind organisatorisch ausdrücklich von der vhs getrennt und arbeiten als trägerneutrale Beratungsinstanz für Unternehmen und Beschäftigte.

Unterschiedliche Rationalitäten also: Abschluss, Integration mit digitaler Grundbildung, unternehmensnahe Entwicklung, neutrale Beratung. Komplementär, aber so aufeinander bezogen, dass dabei mehr herauskommen soll als die Summe der Komponenten.

Rollen klären und Übergänge schaffen

Mit dem Projekt „Berufliche Bildung 360°“ werden diese Kompetenzen, deutlich abgegrenzt, unter einem Dach zusammengeführt. Das Projekt ist im Frühjahr 2026 angelaufen; die gemeinsamen Strukturen werden derzeit mit Hochdruck aufgebaut. Erste Erfolge zeigen sich, im Vordergrund steht aktuell jedoch der Prozess selbst. Die aus den Kunden- und Beratungsgesprächen der Scouts, des bmi und der Gminder-Akademie ermittelten Bedarfe werden erfasst, gemeinsam ausgewertet und in eine abgestimmte Programmentwicklung überführt. Konzeption, Umsetzung und Evaluation erfolgen mit klaren Rollen zwischen den Säulen; nach außen soll das Ergebnis konsistent sichtbar werden.

Gerade in der beruflichen Bildung gilt: Wirtschaftliche Tragfähigkeit ist kein Gegensatz zum öffentlichen Bildungsauftrag, sondern eine Bedingung dafür, ihn dauerhaft erfüllen zu können. Tragfähig wird das Modell dort, wo Übergänge gelingen. Im Bereich „Deutsch und Integration“ etwa wird digitale Grundbildung konsequent mitge-

Berufliche Bildung 360°



„Eine Teilnehmerin steigt im Sprachkurs ein, lernt parallel digitale Grundlagen, qualifiziert sich später kaufmännisch nach. Solche Übergänge entstehen nicht von selbst; sie brauchen eine Einrichtung, die sie ermöglicht.“
Evelyn Koch, Berufliche Bildung

dacht, weil beruflicher Wieder-(Einstieg) ohne digitale Basiskompetenzen kaum mehr möglich ist. Wer Bewerbungsportale nutzt, Schichtpläne digital abrufen, Online-Formulare ausfüllt oder mit Lernplattformen arbeitet, braucht mehr als Sprache – z. B. Handlungssicherheit in einer digitalisierten Arbeitswelt.

Für andere Volkshochschulen ist weniger die konkrete Reutlinger Struktur entscheidend als das Organisationsprinzip: klare Rollen, gemeinsame Auswertung, verbindliche Übergänge und eine Programmentwicklung, die nicht bei Zuständigkeiten beginnt, sondern bei Anforderungen. Welches Potenzial in diesem neuen Organisationsprinzip liegt, zeigt ein weiteres Vorhaben: Mit einem KI-Avatar entwickelt die vhs Reutlingen gerade eine dialogfähige Erstanlaufstelle für Bürger*innen. Interessant ist daran vor allem die Arbeitsweise, in der sie entsteht. Hier arbeiten Verantwortliche für Daten-Ethik, IT, Programmplanung, Kommunikation und die Geschäftsleitung als Querschnittsteam zusammen. Genau diese Fähigkeit, Bedarfe zu erkennen, Kompetenzen zu bündeln und aus Einzelimpulsen wiederholbare Lösungen zu machen, definiert die „Berufliche Bildung 360°“.

Keine Institution sichert allein Fachkräfte. Aber Volkshochschulen können Orte sein, an denen Beratung, Qualifizierung, Integ-

ration, Unternehmensentwicklung und öffentliche Verantwortung zusammenkommen. Die Zukunft der beruflichen Bildung entscheidet sich nicht allein im Kursprogramm, sondern vor allem durch die Fähigkeit, aus vielen starken Teilen ein verlässliches System zu machen.

Dr. Philipp Hannes Marquardt ist Geschäftsführer der Volkshochschule Reutlingen GmbH.

KI-Avatar der vhs Reutlingen

Mit dem KI-Avatar entwickelt die vhs Reutlingen eine dialogfähige, audio-visuelle Erstanlaufstelle als übertragbares Modell für Bildung, Verwaltung und Unternehmen. Die Architektur beruht auf drei Komponenten: MIND (RAG-basierte, quellengestützte Sprachintelligenz), VOICE (mehrsprachige, niveau-adaptive Sprachausgabe) und CHARACTER (eine bewusst nicht-humanoid, reduzierte Form als „sprechender Rahmen“).

Der Avatar bietet niedrigschwellige Orientierung, faktensichere Auskunft auf Basis geprüfter interner Daten, mehrsprachige Kommunikation und eine 24/7-Erreichbarkeit. Bei komplexeren Anliegen übergibt er transparent an menschliche Ansprechpartner. Der Betrieb ist DSGVO-konform, die Architektur skalierbar.

Realisiert wird das Vorhaben in einer Trias aus Real-labor (vhs Reutlingen), Wissensarchitektur (Steinbeis-Transferzentrum Data Analytics & Predictive Modelling) und Transferlogik (werkISI GmbH), ergänzt um ein Expert*innennetzwerk für Datenethik, Medienpädagogik, Sprachsynthese und Experience Design.

www.vhsrte.de/avatar



vhs

Absolvierte 2018 den berufsbezogenen Deutschkurs B2

**Die Volkshochschule
Vielleicht der
Beginn von etwas
ganz Großem.**

Wir unterstützen Integration. Zugewanderte bringen die Gesellschaft weiter – und das nicht nur als Busfahrerin. Unsere Kurse sorgen dafür, dass es in Zukunft keinen Stillstand gibt. Weder im ÖPNV noch in der Wirtschaft.

#zukunftsor_vhs

volkshochschule.de



mona lea: Unterricht im Qualifizierungsbaustein Verkauf

© mvhs / Loredana La Rocca

Echte Perspektiven – jenseits des Niedriglohnsektors

Ein Münchner vhs-Projekt unterstützt Migrantinnen bei Orientierung und Qualifizierung

Von Lena Drobig, Bonn

Zugewanderte spielen eine wichtige Rolle für die deutsche Gesellschaft und für die Arbeitswelt. Unternehmen suchen händeringend nach Arbeits- und Fachkräften, ganze Wirtschaftszweige wie das Handwerk, Gesundheit und Pflege, Kinderbetreuung und Bildung, der IT-Bereich sowie das Ingenieurwesen und die Produktion leiden unter Personalnot.

An der Motivation, so schnell wie möglich einer bezahlten Beschäftigung nachzugehen, mangelt es Migrant*innen meist nicht. Selten reicht das jedoch, um schnell an einen qualifizierten Arbeitsplatz zu kommen: Lücken in der formellen Bildung, unzureichende Deutschkenntnisse oder die mangelnde Anerkennung von ausländischen Qualifikationen behindern die direkte Arbeitsaufnahme. Arbeitssuchende Migran-

tinnen sehen sich häufig mit geschlechtsbedingten Herausforderungen wie einem traditionellen Rollenverständnis und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie konfrontiert. Sie bleiben oftmals zuhause und übernehmen die Care-Arbeit – zeitintensive Sprachkurse oder Anerkennungsmaßnahmen sind für sie keine Option. Für die Betroffenen rückt damit die Chance, einer qualifizierten Erwerbstätigkeit nachzugehen, in weite Ferne. Die gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben in ihrer neuen Heimat wird dadurch erschwert.

„mona lea“ unterstützt beim Einstieg in die Erwerbsarbeit

Um Frauen die nötige Unterstützung zum (Wieder-)Einstieg in den Beruf bieten zu können, entwickelte die Münchner Volks-

hochschule 2008 das Programm „Münchener Orientierungs- und Qualifizierungs-Netz für arbeitssuchende Migrantinnen – Leben und Arbeiten in München“, kurz: mona lea. Der aus Mitteln des Sozialreferats der Landeshauptstadt und aus Eigenmitteln der Münchner Volkshochschule geförderte Lehrgang wird seit 2018 von Dr. Elisabetta Terrasi-Haufe geleitet. Jährlich 100 Frauen erhalten die Möglichkeit, sich in den Berufsfeldern Büromanagement, Empfang und Büroorganisation, Verkauf, Gesundheits- und Krankenpflege sowie Kinderpflege zu qualifizieren. Die teilnehmenden Frauen – im Schnitt zwischen 23 und 55 Jahre alt – kommen auf unterschiedlichen Wegen zur vhs. Örtliche Frauen-, Familien- und Integrationsberatungsstellen sowie die Jobcenter informieren über das Angebot. Das Team von mona lea stellt es außerdem

gezielt auf Messen, in Bildungs-Cafés und in den Deutschkursen für Geflüchtete und Zugewanderte vor. Viel Werbung ist aber gar nicht mehr nötig: Zurzeit kommt laut Dr. Elisabetta Terrasi-Haufe über ein Drittel der Teilnehmerinnen über eine persönliche Empfehlung zu mona lea. Und – die Nachfrage nach den Plätzen ist bei Migrantinnen in München so hoch wie noch nie.

Wunsch nach Selbstständigkeit und Teilhabe

Sie alle eint der Wunsch, endlich besser in der Stadtgesellschaft anzukommen. Sie wollen beruflich durchstarten, um ihren Lebensunterhalt zu sichern, ihre Wohnsituation zu verbessern und ihre Fähigkeiten einzubringen. „Die Gruppen bei mona lea sind wie ein Mikrokosmos der Gesellschaft. Die zugewanderten Frauen befinden sich in ganz individuellen Lebenssituationen und haben mit den unterschiedlichen Themen, Sorgen und Nöten der heutigen Zeit zu tun – wie andere Frauen eben auch“, berichtet Terrasi-Haufe. „Trotzdem gibt es erschwerte Bedingungen im Alltag, die die meisten Migrantinnen kennen, zum Beispiel die fehlende Kinderbetreuung, eine

prekäre Wohnsituation, Flucht- oder Diskriminierungserfahrungen. Viele Frauen sind dadurch gleich mehrfach belastet und müssen sich nun noch auf einem fremden Arbeitsmarkt zurechtfinden.“

Damit die Teilnehmerinnen bestmögliche Chancen auf einen erfolgreichen Abschluss des zwölfmonatigen Programms haben, werden die Bewerbungen sorgsam geprüft. Voraussetzung sind Deutschkenntnisse auf A2-Niveau sowie ein sicherer Aufenthaltsstatus mit Arbeitserlaubnis. Nach einem Beratungsgespräch beurteilt das Projektteam, ob die Frauen einschätzen können, worauf sie sich bei dem Programm von mona lea einlassen: „In den Kursen besteht Anwesenheitspflicht, daher ist es immer gut, wenn die Frauen ein Netzwerk haben, das zum Beispiel bei der Betreuung der Kinder helfen kann.“

Dass mona lea die Teilnehmerinnen bei der Orientierung ganzheitlich unterstützt, wird mit einem Blick auf die Programminhalte deutlich. Neben der beruflichen Weiterbildung im jeweiligen Qualifizierungsbaukasten und dem intensivem Sprachtraining sind auch Digitalisierung, Medienkompe-

tenz oder Resilienz Themen im Unterricht. Während der Qualifizierung wird eine sozialpädagogische Begleitung sowie eine gebührenfreie Betreuung für Kinder von 18 Monaten bis 5 Jahren im selben Gebäude angeboten.

Zum Ende des Lehrgangs absolvieren die Teilnehmerinnen ein sechswöchiges begleitetes Praktikum. „Wir arbeiten schon lange und sehr gut mit etablierten Partnern in München zusammen, darunter Filialen einer bekannten Biomarkt-Kette, eines ebenso bekannten Kaffeehändlers und einer Drogeriemarktkette, aber auch mit Modehäusern, Kliniken und Kitas“, so Dr. Elisabetta Terrasi-Haufe. „Viele Frauen suchen sich natürlich auch selbstständig Praktikumsstätten, abhängig von ihrem Wohnort und vom persönlichen Interesse.“

Fast 1.600 Absolventinnen: Erfolgsgeschichten machen Mut

mona lea ist ein Erfolgskonzept. Das zeigen beeindruckende Zahlen, die bei der letzten Zeugnisübergabe im Mai 2026 verkündet wurden: Seit dem ersten Durchgang haben fast 1.600 Frauen den Lehrgang abgeschlossen, über 90 Prozent der Teilnehmerinnen haben ein berufliches Zertifikat erworben. Gut die Hälfte der Teilnehmerinnen können jedes Jahr direkt nach der Maßnahme in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung oder Ausbildung vermittelt werden. 18 Monate nach Lehrgangsabschluss gehen im Durchschnitt 45 Prozent einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach. Etwa 30 Prozent absolvieren eine Ausbildung. Mit ihrer herausragenden Arbeit machte die Münchener Qualifizierung auch auf nationaler Ebene auf sich aufmerksam. So wurde das Programm beim Wettbewerb „Zusammen wachsen: Gute Ideen für Integration am Arbeitsmarkt“ als eines von fünfzig Best-Practice-Beispielen in Deutschland ausgezeichnet.

Teilnehmerin aus dem Qualifizierungsbaukasten Kinderpflege



Kursalltag im Qualifizierungsbaukasten Kinderpflege

Wichtiger als Zahlen und Auszeichnungen sind jedoch die vielen Frauen selbst, die mit Hilfe von mona lea nun einen wichtigen Schritt in Richtung beruflicher Selbstverwirklichung gehen können. Auf der Website und dem Instagram-Account des Projekts erzählen Absolventinnen ihre ganz persönlichen Erfolgsgeschichten – und ermutigen damit weitere Migrantinnen, sich zu bewerben.

Ihr Team freue sich immer wieder, von den Frauen zu hören, die erfolgreich ihren Weg gehen, erklärt Dr. Elisabetta Terrasi-Haufe. Besonders stolz sei sie auf jene, denen „vom Leben immer wieder neue Steine in den Weg gelegt werden, die immer wieder kurz vor dem Aufgeben stehen und die – mithilfe der Sozialpädagoginnen, Dozierenden und der anderen Teilnehmerinnen – trotzdem durchhalten“, so Terrasi-Haufe. Kürzlich

habe sie eine Absolventin aus Kamerun getroffen, die viel erlebt hat und die 2014 Teilnehmerin bei mona lea war. Im Anschluss habe sie eine langjährige Anstellung in einem Schuhgeschäft gefunden, parallel dazu den Schulabschluss nachgeholt und sei bereits mehrfach als stellvertretende Filialleiterin eingesetzt worden. Außerdem habe sie eine größere Wohnung gefunden und die Ausbildung ihrer Kinder begleitet.

Ausweitung der Betreuungsangebote wünschenswert

Damit noch viele weitere Migrantinnen von solchen Qualifizierungsmaßnahmen profitieren können, wünscht sich Dr. Elisabetta Terrasi-Haufe eine deutliche Ausweitung der Betreuungsangebote. Zunehmend lägen die Sprachkenntnisse der mona lea Bewerberinnen weit unter dem Niveau A2,

auch die schulische Vorbildung sei geringer. Zudem kämen viele Migrantinnen aus Ländern mit einem anderen Schriftsystem. Darüber hinaus würden immer mehr Teilnehmerinnen an psychischen oder kognitiven Beeinträchtigungen leiden. Es brauche, so Terrasi-Haufe, noch leichter zugängliche Angebote und noch längere Betreuungszeiträume – nicht nur in München, sondern in ganz Deutschland.

Noch mehr Erfolgsgeschichten

Dieser Beitrag ist Teil der Storytelling-Reihe #zukunfts_vhs. Unter dem Motto „Zusammen in die Arbeitswelt von morgen!“ erfahren Interessierte, was Volkshochschulen in Deutschland für Unternehmen, Beschäftigte und Arbeitssuchende leisten. www.volkshochschule.de/zukunftsort-vhs

Lena Drobig ist Referentin für Online-Redaktion und Kommunikation beim DVV.

vhs goes green: Auf dem Weg zu einer nachhaltigen vhs-Landschaft

Wie Bildungseinrichtungen wirksam zum Klimaschutz beitragen

Von Dr. Marleen Thürling und Dr. Beate Benndorf-Helbig, Jena

Der Applaus im Hermann-Schafft-Saal ist groß, als Gunnar Zamzow von der vhs Region Kassel den Präsentkorb mit regionalen Köstlichkeiten aus sieben Bundesländern entgegennimmt. Nach zwei Tagen intensivem Austausch bedanken sich das Projektteam und die über 70 Teilnehmenden der Fachtagung „Weniger Emissionen – mehr Wirkung! Klimaschutz in Bildungseinrichtungen“ beim Gastgeber für die Unterstützung der Veranstaltung.

Wie Organisationen Treibhausgase senken

Diskutiert wurde die Frage: Wie können Bildungseinrichtungen ihre Treibhausgasemissionen (THG) wirksam reduzieren, Nachhaltigkeit strukturell verankern und Mitarbeitende sowie Teilnehmende aktiv einbinden? In ihrer Keynote gab Dr. Lea Dohm Denkanstöße aus der Klimapsychologie. Anschließend tauschten sich die Teilnehmenden bei interaktiven Formaten wie Fish-Bowl und World Café über Good Practice aus. Auch über Gelingensbedingungen auf den Programm-, Netzwerk- und Organisationsebenen wurde gesprochen.

Gut besucht waren die Workshops am zweiten Tag, etwa zur CO₂-Bilanzierung, zu nachhaltigem Marketing, zu Einsparpotenzialen im digitalen Bereich. Auch die Erfahrungen aus konkreten Projekte wie Repair-Cafés, Kleidertausch-Börsen oder Angeboten für Fahrradreparaturen wurden in Workshops geteilt.

Die bundesweite Tagung war Teil des Projekts „vhs goes green 2“, gefördert vom Bundesumweltministerium im Rahmen



Austausch im World-Café während der Konferenz „vhs goes green“ im Juni 2026

der Nationalen Klimaschutzinitiative. Seit Oktober 2024 setzen 36 Volkshochschulen und ihre Landesverbände in Baden-Württemberg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Nordrhein-Westfalen, Sachsen, Schleswig-Holstein und Thüringen Maßnahmen für den Klimaschutz um. Das Ziel ist, die eigenen Treibhausgas-Emissionen effektiv zu reduzieren und Nachhaltigkeit als festen Bestandteil in der Organisationsentwicklung und Bildungsarbeit zu verankern.

Eigene Einsparpotenziale erkennen

Unterstützung erhielten die insgesamt 43 beteiligten Einrichtungen von Energieberatungsunternehmen. Deren Mitarbeitende zeigten jeweils zum Projektbeginn bei einer Vor-Ort-Begehung Möglichkeiten von Einsparungen auf, wirkten mit bei der Erfassung der Verbrauchszahlen und

halfen, eine THG-Bilanz zu erstellen. Auf dieser Grundlage wurden für jede Einrichtung individuelle Einsparpotenziale identifiziert. Die Einrichtungen entschieden dann eigenständig, welche Maßnahmen kurz-, mittel- oder langfristig umsetzbar sind.

Neben dem Einbau von LEDs und Bewegungsmeldern, Thermostaten an den Heizkörpern oder Wasserbegrenzern ging es dabei auch um Maßnahmen in den Bereichen Beschaffung, Mobilität und Veranstaltungsorganisation. Ein Schwerpunkt im Projekt war außerdem die Energiebilanz der IT-Technik und von digitalen Anwendungen. So lohnt es sich zum Beispiel, einen Blick in die Serverräume zu werfen: Diese werden häufig noch stark heruntergekühlt, obwohl moderne Anlagen mittlerweile Temperaturen bis zu 25 Grad Celsius ohne Probleme verkraften. Allein daraus ergibt sich ein Einspar-Effekt von bis zu 40 Prozent. Und selbst in kleinen Schritten

lässt sich Energie sparen: Wussten Sie, dass durch den Versand einer einzigen E-Mail mit großem Anhang durchschnittlich 10 Gramm CO₂-Äquivalente emittiert werden? Genauso viel Kohlendioxid verursacht die Produktion einer Plastik-Tüte. Weitere Anregungen und Ideen finden Interessierte in der Handreichung „Digital – alles besser?!“

vhs goes green als Selbstlernkurs

Über vier regionale Cluster hinweg tauschen sich die Einrichtungen regelmäßig über ihre Erfahrungen und den Stand der Umsetzung aus. Diese wertvollen Erfahrungen flossen auch in den Online-Selbstlernkurs „vhs goes green“ ein, der auf der vhs.cloud zur Verfügung steht. In sechs Lernbausteinen gibt es dort Informationen rund um die Themen Klimaschutz und Nachhaltigkeit. Erörtert wird auch, wie sich Nachhaltigkeitsthemen langfristig und systematisch in das Qualitätsmanagement bzw. in Strukturen und Arbeitsprozesse einer Einrichtung einbinden lassen. Erklärtes Kursziel ist es, den Klimaschutz als einen Teil der Organisationsentwicklung und als Querschnittsaufgabe zu verstehen, also ihn in allen Prozessen mitzudenken.

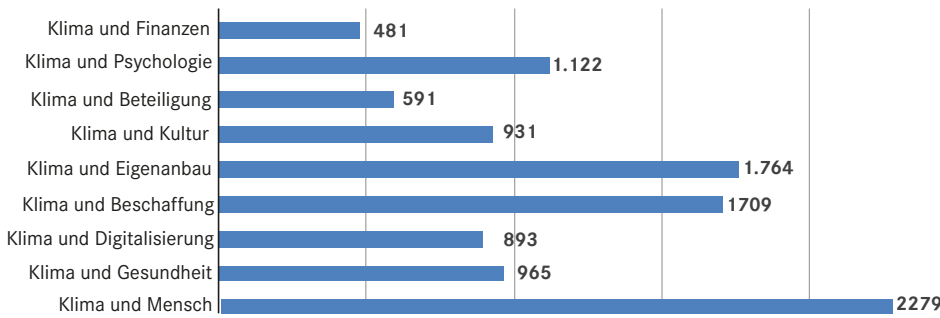
Wer die im Selbstlernkurs beschriebenen Schritte in seiner Einrichtung erfolgreich abarbeitet und umsetzt, kann sich ein Abschlusszertifikat herunterladen. Dazu gibt es auch das Projekt-Logo und ein Informationsplakat, mit dem Volkshochschulen nach außen kommunizieren können, dass sie in Sachen Klimaschutz aktiv sind.

Klimaschutz-Tipps zum Mitnehmen

Besonders viel Sichtbarkeit hat der Projektverbund mit der Webinar-Reihe „Klima und Wir: Klimaschutzwissen für alle!“ erreicht. Von Oktober 2025 bis Juni 2026 zeigten Expert*innen aus unterschiedlichen Bereichen die Auswirkungen des Klimawandels auf unser Leben und vermittelten gleichzeitig konkrete Tipps für nachhaltiges Han-

deln. Einmal pro Monat konnten sich Interessierte niedrigschwellig und praxisnah zu verschiedenen Aspekten informieren und untereinander austauschen – das reichte von Gesundheitsthemen über Konsum bis hin zu Mobilität, Digitalisierung und nachhaltigen Finanzen. Die Reihe wurde sehr gut angenommen und deutschlandweit über viele Volkshochschulen ausgestrahlt. Sie erreichte so insgesamt 10.735 Teilnehmer*innen! Die Aufzeichnungen sowie die zu jeder Veranstaltung thematisch passenden „Klimaschutz-Tipps zum Mitnehmen“ stehen in der Mediathek des Volkshochschulverbands Baden-Württemberg e. V. zur Verfügung.

Teilnehmende am Online-Kurs „Klimawissen“ (2024/26)



Zur Webinar-Reihe erschien zudem eine sechsteilige Postkarten-Reihe zur Bewerbung des Kursprogramms, die man sich auch bei der bundesweiten Fachtagung „vhs goes green“ in Hessen mitnehmen konnte.

Überhaupt sind die Teilnehmenden aus Volkshochschulen und von Landesschüler*innenvertretungen sowie die Mitarbeitenden aus dem kommunalen Klimamanagement von der Tagung mit wertvollen Anregungen heimgekehrt. Vor allem nahmen sie das bestärkende Gefühl mit: Klimaschutz in Bildungseinrichtungen ist machbar und gelingt am besten gemeinsam! |

Dr. Marleen Thürling (Projektmitarbeiterin) und Dr. Beate Benndorf-Helbig (Projektleiterin) koordinieren das „vhs goes green 2“ Projekt.

Weitere Informationen

- Dokumentation Fachtagung Kassel <https://vhs.link/zpMRmZ>
- Webinar-Reihe „Klima und Wir: Klimaschutzwissen für alle!“: <https://www.vhs-bw.de/projekte/vhs-goes-green-2/#webinar-reihe>
- Handreichung „Digital – alles besser?!“: <https://vhs.link/8RYyfN>
- Kurscode zur Anmeldung im Selbstlernkurs „vhs goes green“: slkvhsgoesgreen2@th.vhs.cloud
- Projekt-Website: <https://www.vhs-th.de/vhsgoesgreen2>



© Milan Soemski

Orientierung im Meer der Möglichkeiten

vhs GLOW: Ein bayerisches Projekt will die digitale Bildung zum Strahlen bringen

Von Annika Löhr, Weiden-Neustadt

Bei digitalen Bildungsangeboten an Volkshochschulen zeigt sich in der Nach-Corona-Zeit ein ambivalentes Bild: Während viele Kurse zurück in der Präsenz sind und der vermeintlich goldene hybride Mittelweg oft an der Praxis scheitert, bleibt die Erkenntnis bestehen, dass digitale Angebote künftig selbstverständlich dazugehören müssen. Unsere Zielgruppen erwarten Flexibilität und Modernität. Viele Einrichtungen spüren: „Wir müssen etwas tun, um mithalten zu können.“ Doch oft bleibt unklar, wie genau dieser Weg aussehen soll.

In Präsenz kennenlernen und später online vertiefen

Das bayerische Projekt „vhs GLOW“ will Volkshochschulen dabei unterstützen, aus einem diffusen Gefühl der Notwendigkeit eine konkrete Strategie zu entwickeln – passend zur Zielgruppe, zur Region und zu den personellen Möglichkeiten. „vhs GLOW“ steht für die „gezielte Lern- und Organisationsentwicklung im digitalen Wandel“. Mit vielfältigen Formaten unterstützt „vhs GLOW“ bayerische Volkshochschulen bei der Umsetzung und Weiterentwicklung von digitalen Bildungsangeboten.

Kernelement sind praxisnahe Fachtage wie „KI im Fokus“ und „Future Skills im Fokus“ an unterschiedlichen Volkshochschulen. Jeweils mehr als 60 Mitarbeitende und Kursleitungen nahmen an diesen Veranstaltungen teil, um sich zukunftsrelevanten Themen zu widmen. Der Ablauf hat sich bewährt: Zum Auftakt gibt es einen inspirierenden Keynote-Vortrag für den gemeinsamen Start. In den Workshop-Phasen anschließend ist genug Zeit zum praktischen Weiterarbeiten, für den Austausch und zum Netzwerken. Ein dritter Fachtag wird aktuell

für den Herbst 2026 mit der vhs Dingolfing geplant.

Die zweite Säule bilden thematische Online-Fortbildungen und Austauschrunden im zweiwöchigen Wechsel. Seit dem Start des Projektes „vhs GLOW“ im Januar 2025 gab es bereits 30 Online-Veranstaltungen. Mitarbeitende und Kursleitungen aus Bayern und darüber hinaus loggten sich dazu ein. Viele der Online-Vorträge können auf dem YouTube-Kanal des Bayerischen Volkshochschulverbands „vhsdigital.bayern“ abgerufen werden.

Die passende Lösung für jede vhs

Als dritten Baustein bietet „vhs GLOW“ sogenannte Quick-Check-Workshops für Volkshochschulen an. Hier können vhs innerhalb weniger Stunden den aktuellen Stand ihrer eigenen Digitalität analysieren und konkrete nächste Schritte planen. Das

Besondere dabei: Die Einrichtungen erhalten keine fertigen Lösungen von außen, sondern entwickeln gemeinsam mit der Projektleiterin Annika Löhr realistische Perspektiven für ihre eigene Praxis. Bisher wurden neun Volkshochschulen auf diesem Weg eng begleitet. Weitere Termine sind bereits geplant.

DigCompOrg als theoretisches Fundament

Seit Beginn orientiert sich „vhs GLOW“ am europäischen DigCompOrg-Framework. Dieser Referenzrahmen wurde vom Joint Research Centre (JRC) der Europäischen Kommission entwickelt und unterstützt Bildungseinrichtungen dabei, ihre digitale Entwicklung systematisch zu reflektieren. Für „vhs GLOW“ bietet der DigCompOrg eine wichtige Grundlage, um die digitale Organisationsentwicklung ganzheitlich zu denken. Zugleich bleibt das Projekt immer praxisorientiert.



Auf dem YouTube-Kanal „vhsdigital.bayern“ finden sich 14 Videos zur „Gezielten Lern- und Organisationsentwicklung im digitalen Wandel“.



Die Autorin begrüßte die Gäste zum Fachvortrag von Dr. Martin Noack beim „GLOW-Fachtag“ in Schrobenhausen.



Teil der bayerischen Digitalstrategie

Als Transferprojekt ist „vhs GLOW“ Teil der Digitalstrategie des Bayerischen Volkshochschulverbandes und wird von dessen Mitgliedern finanziert. Der Grundstein dafür wurde bereits mit dem Vorgängerprojekt, dem vhs-Digitalverbund „Kompetenzcluster Digitale Bildung für Stadt und Land“ gelegt. Von 2022 bis 2024 erstellten engagierte Kolleg*innen aus sechs oberpfälzischen Volkshochschulen eine in der Praxis erprobte und für alle bayerischen vhs dokumentierte Wissenssammlung. Die über 50 Dokumente enthalten digitale Settings für alle Fachbereiche, Konzepte und Checklisten.

Digitale Möglichkeiten praktisch erprobt

Neben klassischen Online- oder Hybridkursen und Livestreams von Vorträgen wurden unter anderem Videos für den Bewegungsbereich gedreht und Selbstlernangebote mit Lernbausteinen ins Programm aufgenommen. Ungewöhnlichere Highlights waren die Videoaufzeichnung einer literarischen Wanderung im Freien oder ein gleichsam umgedrehter Hybridkurs, bei dem die Teilnehmenden im Seminarraum saßen, während der Dozent über ein Smartboard zugeschaltet war. Zudem behandelte der vhs-Digitalverbund übergeordnete Fragen, zum Beispiel, wann Kooperationen zwischen Volkshochschulen sinnvoll sind oder wie sich Digitalisierung organisatorisch einbinden lässt.

Im ländlichen Raum sind diese Erfahrungen von besonderer Bedeutung. Volkshochschulen haben die Probleme weiter Anfahrtswege und dünner Besiedlung sowie den demographischen Wandel im Blick. Doch kann die Digitalisierung hier entgegenwirken? Der vhs-Digitalverbund konnte in der Praxis feststellen, dass nicht jede Idee auch praktisch umsetzbar ist und angenommen wird.

Der GLOW-Workshop hat uns bei der strategischen Weiterentwicklung unseres digitalen Kursangebots äußerst wertvolle Impulse gegeben. Besonders überzeugt hat uns die professionelle und sehr praxisnahe Herangehensweise: Die Inhalte waren spezifisch auf den vhs-Kontext zugeschnitten und berücksichtigten sowohl unsere individuellen Rahmenbedingungen als auch die Bedürfnisse unserer Zielgruppen. Der gesamte Prozess war wissenschaftlich fundiert, klar strukturiert und modellbasiert aufgebaut. Hervorzuheben sind außerdem die konkreten und realistisch umsetzbaren Projektvorschläge, die große Professionalität und auch die persönlich sehr gute Zusammenarbeit mit der Workshop-Leitung.

*Dr. Franziska Emmerling,
Rieser Volkshochschule Nördlingen zum „Quick-Check-Workshop“*

Digitalisierung bleibt ein dynamischer Prozess

Die vergangenen Projektjahre haben gezeigt, dass digitale Transformation im stetigen Wandel ist. Digitale Entwicklungen verlaufen oft schnell und unvorhersehbar.

Das beste Beispiel ist der Einsatz von Künstlicher Intelligenz. Spielte KI 2022 im Bildungsalltag noch kaum eine Rolle, verändert sie heute sämtliche Bereiche. Vor allem individualisierte Lernangebote und selbstgesteuertes Lernen gewinnen zunehmend an Bedeutung. Kursangebote werden dementsprechend kürzer und flexibler. Auch die Rolle der Lehrenden verändert sich.

„vhs GLOW“ versteht sich als Begleiterin in einem fortlaufenden Digitalisierungsprozess. Das Projekt will Volkshochschulen dabei unterstützen, offen für Veränderungen zu bleiben und gleichzeitig ihren eigenen Weg zu finden. Denn letztendlich zeigt die Erfahrung vor allem eines: Digitalisierung gelingt nur dann, wenn sie nicht als Selbstzweck verstanden wird, sondern Menschen dabei unterstützt, Bildung besser, zugänglicher und zeitgemäßer zu gestalten.

Weiterführende Links

- Playlist vhs GLOW des YouTube-Kanals: <https://vhs.link/vhsGLOW>
- vhs GLOW: www.vhs-bayern.de/vhs-glow

Evakuiert aus Afghanistan – angekommen in Deutschland

Wie afghanischen Erwachsenenbildner*innen hier ein Neubeginn gelingt

Von Emily Heisterkamp, Bonn

Seit 2005 kooperiert DWV International mit dem Afghanischen Erwachsenenbildungsverband ANAF AE (Afghan National Association for Adult Education) und unterstützt den Aufbau von Strukturen der Erwachsenenbildung in Afghanistan. Bis 2016 entstanden so 25 Erwachsenenbildungszentren in zwölf Provinzen des Landes. Doch durch die Machtübernahme der Taliban im Jahr 2021 veränderte sich das Leben vieler Menschen schlagartig. Die drastischen Einschränkungen trafen auch den Bildungsbereich hart: Bildungszentren wurden geschlossen, Programme abgesetzt, Frauen wurden von Bildungsangeboten weitgehend ausgeschlossen und aus dem Berufsleben gedrängt. Viele Menschen sahen ihre berufliche und auch private Zukunft im Ungewissen. Unter ihnen befanden sich auch Mitarbeitende von ANAF AE, die sich aufgrund ihrer internationalen Kontakte besonders bedroht sahen. Sie wurden daraufhin im Rahmen des deutschen Ortskräfteprogramms nach Deutschland evakuiert. Ihre Wege zeigen, was Erwachsenenbildung und Integration bewirken können.

Bildungsarbeit über Grenzen hinweg

Mohammad Assem Aqil, mittlerweile 31 Jahre, stammt aus Kabul und lebt heute in Jülich. Nach seinem Studium übernahm er 2017 die Leitung der Sprachabteilung eines Erwachsenenbildungszentrums und stieg dort rasch in das Ausbildungsteam für alle Lehrkräfte von ANAF AE auf. Als Lehrkraft in Afghanistan hatte er gelernt, besonders flexibel zu sein und aus den vorhandenen Möglichkeiten stets das Beste zu machen. „Wir mussten oft mit begrenzten Ressour-



Eines der Zentren für Erwachsenenbildung in Afghanistan vor der Machtübernahme durch die Taliban.

cen arbeiten. Moderne Lehrmaterialien und technische Ausstattung waren nicht immer verfügbar, Stromausfälle und insta-



Copyright: Mohammad Assem Aqil

bile Internetverbindungen erschwerten den Unterricht“, erinnert er sich. Mit den politischen Veränderungen im Jahr 2021 endete seine Arbeit abrupt und er war gezwungen, seiner Heimat den Rücken zu kehren. In Nordrhein-Westfalen fand er jedoch schnell Anschluss: An der Volkshochschule Jülich absolvierte er zunächst den Integrationskurs und machte gleich mit den Deutschkursen B2 und C1 weiter. „Ich war beeindruckt davon, wie viel institutionelle Unterstützung, Technologie und Lehrmaterialien Lehrenden und Lernenden hier zur Verfügung stehen“, sagt Mohammad. Gleichzeitig erlebte er, wie schwierig es sein kann, im Ausland erworbene Qualifikationen und Berufserfahrung in Deutschland einzubringen. Die Bürokratie und die Suche nach einer Stelle, die den eigenen Qualifi-

Mohammad Assem Aqil ist im deutschen Bildungssystem angekommen.

kationen gerecht wird, können dabei sehr viel Zeit in Anspruch nehmen. Nach seinem zweiten Masterabschluss qualifizierte sich Mohammad derzeit für eine Stelle als Lehrkraft an einer weiterführenden Schule und arbeitet auch ehrenamtlich, wofür er die „Ehrenamtskarte NRW“ erhielt.

»Ich war beeindruckt davon, wie viel institutionelle Unterstützung, Technologie und Lehrmaterialien Lehrenden und Lernenden hier zur Verfügung stehen.«
Mohammad Assem Aqi, Jülich

Zudem ist er besonders dankbar für sein Stipendium des Deutschen Akademischen Austauschdienstes, das ihm zwei Jahre finanzielle Unterstützung sicherte. Gemeinsam mit seiner Familie hat er sich ein neues Leben in Deutschland aufgebaut. Es ist ihm ein Anliegen, professionell und motiviert einen Beitrag zum deutschen Bildungssystem und zum Zusammenleben in der Gesellschaft zu leisten.

Auszeichnung mit dem Forschungspreis

Ameer Khan Ameer (41) aus Baghlan war über zehn Jahre für ANAF AE tätig – zuletzt als Education Programme Manager. Er war für ein Bildungszentrum mit mehr als 2.000 Lernenden verantwortlich, ein Drittel davon Frauen. „Allein um am Bildungs-

angebot teilnehmen zu können, mussten Frauen zusätzliche soziale und praktische Hürden überwinden. Ihre Entschlossenheit, Widerstandsfähigkeit und ihr Engagement für das Lernen haben mich nachhaltig beeindruckt“, sagt Ameer.

Nach seiner Evakuierung im Jahr 2022 begann auch er, sich ein neues Leben in Nordrhein-Westfalen aufzubauen. Parallel zu seinen Integrationskursen gründete er mit ehemaligen Kolleg*innen die digitale Lernplattform Train the Teachers, um Lehrkräfte in Afghanistan, insbesondere Frauen, weiterhin digital fortzubilden.

»Der DAAD-Preis ist nicht nur ein persönlicher Erfolg, sondern auch eine starke Motivation, meine Arbeit im Bereich Bildung und soziale Entwicklung fortzusetzen.«
Ameer Khan Ameer, Ludwigsburg

Für seinen erfolgreichen Masterabschluss und sein soziales Engagement wurde er 2025 mit dem DAAD-Preis des Deutschen Akademischen Austauschdienstes ausgezeichnet. „Der DAAD-Preis ist nicht nur ein persönlicher Erfolg, sondern auch ein starker Ansporn, meine Arbeit im Bereich Bildung und soziale Entwicklung fortzusetzen.“ Heute arbeitet er als Lehrkraft sowie als Jobcoach und unterstützt Geflüchtete beim Einstieg in Ausbildung und Arbeitsmarkt. Dort begegnet er Menschen, die mit

den gleichen Herausforderungen wie damals er selbst konfrontiert sind: „Menschen, die mit Hochschulabschlüssen, beruflichen Qualifikationen und jahrelanger Erfahrung nach Deutschland kommen, sollten nicht bei Null anfangen müssen. Entscheidend sollte sein, wie sich ihre Kompetenzen mit realistischen beruflichen Möglichkeiten verbinden lassen.“

Anerkennung der Qualifikation nicht immer einfach



© Ahmad Ahmadi

Husna Asadi unterstützte in Afghanistan junge Menschen bei ihrer Unternehmensgründung.

Husna Asadi stammt aus der Provinz Balkh und lebt heute mit ihrer Familie in Frankfurt am Main. In Afghanistan arbeitete sie nach ihrem Masterabschluss als Projektkoordinatorin bei ANAF AE. Für viele Kurse existierte hier jedoch kein aktuelles Lehrmaterial, und auch Arbeitsgeräte waren in der Anschaffung häufig zu teuer. Husna erzählt, dass sie Lehrmaterialien deshalb häufig von Grund auf selbst entwickeln mussten.

Besonders schwierig war die Situation für Frauen und Mädchen, die die Kurse besuchen wollten. Manche Familien erlaubten ihren Töchtern erst gar nicht die Teilnahme. Und die Frauen, die eine Ausbildung trotz aller Hindernisse erfolgreich abschließen konnten, hatten kaum Zugang zu Krediten und finanzieller Unterstützung. „Besonders stolz war ich, wenn einige der Kursteilnehmer*innen mit unserer Unterstützung ihre

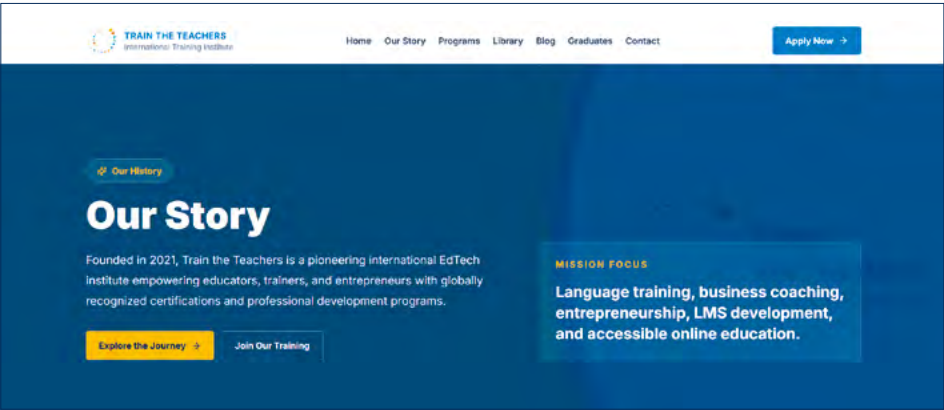


Prof. Dr. Jörg U. Keßler, Rektor der Pädagogischen Hochschule Ludwigsburg (r.), überreicht Ameer Khan Ameer den DAAD-Preis.

eigenen kleinen Unternehmen gründen konnten. Zu sehen, wie die Menschen ihre erlernten Fähigkeiten nutzen, um unabhängiger zu werden, war eine der schönsten Seiten meiner Arbeit“, erinnert sich Husna. Doch mit der Machtübernahme der Taliban konnte auch sie ihrer Arbeit nicht mehr nachgehen und war ohne berufliche Zukunft.

„Von einem flexibleren Zugang in die Arbeitswelt würden nicht nur die Betroffenen profitieren, sondern auch deutsche Organisationen und Gesellschaft, da wertvolle Berufserfahrung und Kompetenzen nicht ungenutzt blieben.“
Husna Asadi, Frankfurt a.M.

Nach ihrer Ankunft in Deutschland organisierte die lokale Volkshochschule eine Willkommensveranstaltung für alle Evakuierten und sorgte für passende Integrations- und Sprachkurse. Derzeit sucht Husna eine neue berufliche Perspektive. Am liebsten würde sie ihr Wissen für weitere Entwicklungs- und Integrationsprojekte einsetzen. Sie kann sich auch weitere Qualifizierungen vorstellen. So hilfreich sie die Integrationsmaßnahmen auch erlebt hat, wünscht sie sich doch flexiblere und einfachere Wege in die deutsche Arbeitswelt. „Davon würden nicht nur die Betroffenen profitieren, sondern auch deutsche Organisationen und die Gesellschaft, da wertvolle Berufserfahrung und Kompetenzen nicht ungenutzt bleiben würden.“



Die digitale Lernplattform „Train the Teachers“ wurde von ehemaligen ANAFÄE-Kollegen aufgebaut.

Vernetzung mit anderen Lehrkräften

Auch **Sayed Mohibullah Mohib**, Mitte dreißig, ist beruflich im Bildungsbereich geblieben. Heute lebt er in Steinfurt. Seine Lehrtätigkeit vor und bei ANAFÄE beschreibt er wie folgt: „Die Arbeit in Afghanistan hat uns gelehrt, uns auf den Unterricht vorzubereiten, aber auch auf das Unerwartete.“ Die



Sayed Mohibullah Mohib leitet heute Integrationskurse und arbeitet für die Internetplattform „Train the Trainer“.

Frage der allgemeinen Sicherheit war Teil des beruflichen und auch privaten Alltags. Lehrkräfte und Lernende mussten häufig erst die Sicherheitslage einschätzen, bevor sie sich überhaupt auf den Weg zu einer Bildungseinrichtung machen konnten. Doch zu sehen, wie Bildung das Leben eines

Menschen verändern kann, ließ Sayed trotz dieser Herausforderung stets motiviert bleiben. „Ich bin fest davon überzeugt, dass Bildung Brücken zwischen Menschen, Chancen und Gesellschaften schlägt. Das habe ich auch persönlich auf meinem Weg von Afghanistan nach Deutschland erlebt“, erzählt Sayed.

„Die Arbeit in Afghanistan hat uns gelehrt, uns auf den Unterricht vorzubereiten, aber auch auf das Unerwartete.“
Sayed Mohibullah Mohib, Steinfurt

Nach seiner Ankunft standen für ihn Integration, berufliche Orientierung und das neue Leben im Vordergrund. Heute unterrichtet er selbst an der vhs Steinfurt. Zusätzlich absolvierte er seinen Masterabschluss und war ebenfalls am Aufbau der Lernplattform Train the Teachers beteiligt. Darüber hinaus engagiert er sich ehrenamtlich und unterrichtet unter anderem Deutsch auf B2-Niveau bei der Caritas, um aktiv Integrations- und Erwachsenenbildungsprozesse zu unterstützen. Mit seiner Erfahrung als Lehrer und Schüler in Deutschland schätzt er am deutschen Bildungssystem besonders die enge Verbindung von akademischem Lernen, beruflicher Praxis und der Vorbereitung auf das Berufsleben.

Erwachsenenbildung schafft Chancen

Die Geschichten von Mohammad, Ameer, Husna und Sayed machen deutlich, welches Potenzial in den Bildungs- und Berufserfahrungen von Zugewanderten steckt. Gleichzeitig verdeutlichen ihre Erfahrungen, wie wichtig Zugänge zu Sprache, Qualifizierung und Beschäftigung sind, die an vorhandene Kenntnisse und berufliche Erfahrungen anknüpfen. Erwachsenenbildung kann dabei eine wichtige Verbindung schaffen – zwischen dem, was Menschen mitbringen, und dem, was sie hier aufbauen können.

Emily Heisterkamp ist Werkstudentin im Bereich Öffentlichkeitsarbeit für den DVV und DVV International.

Mehr Sichtbarkeit, mehr Reichweite, mehr vhs

Das DVV-Marketing entwickelt seine digitalen Angebote weiter

Von Marion Roos, Berlin

Wie erreicht eine Volkshochschule Menschen dort, wo sie heute nach Bildung suchen und sich informieren? Die Antwort liegt längst nicht mehr allein im Programmheft. Website, Social Media und KI-gestützte Suchsysteme spielen eine immer größere Rolle. Das DVV-Marketing hat deshalb den Social Media Guide nochmal ergänzt und neue Wege aufgezeigt, wie Volkshochschulen ihre Angebote digital sichtbar machen können.

Junge vhs: Kommunikation für neue Zielgruppen

Für die junge vhs wurde das vhs-Markenpaket um ein kleines Datenpaket mit Zielgruppen-Icon und Bildern ergänzt. Im Social Media Guide gibt es dazu für die Ansprache junger Erwachsener und Eltern neue Postingvorlagen und vier Videos im Hochformat 9:16 sowie ein Karussell-Posting. Die Vorlagen können wie immer im Markenpaket heruntergeladen und mit eigenen Texten und Inhalten der Volkshochschule ergänzt werden.

Kursvielfalt sichtbar machen

Auch für die unterschiedlichen Programmbereiche wurden neue Content-Beispiele



Unter dem Motto: „Was geht bei Dir?“ stehen für die Zielgruppe junge Erwachsene verschiedene Posting-Vorlagen für Instagram und weitere Kanäle im Download-Bereich zur Verfügung.



Social Media-Vorlagen für die Zielgruppe Eltern. Sie sind wie immer editierbar für die jeweilige vhs.

entwickelt. Sieben Karussell-Postings und ein 9:16-Video stehen im Social Media Guide zur Verfügung. Sie machen die Vielfalt des vhs-Programms auf einen Blick sichtbar und können individuell mit lokalen Angeboten gefüllt werden.

»Wir haben neue Social-Media-Vorlagen bereitgestellt, berücksichtigen Generative Engine Optimization (GEO) und schaffen so mehr Sichtbarkeit für vhs-Kurse. Auch Templates zur Begleitung des Jahresthema 2027 liegen bereits vor.«

Marion Roos

Wichtig: Vor der Nutzung sollte immer die aktuelle Version des Social Media Guides heruntergeladen werden. Zuletzt wurde Version 2.8.1 im vhs-Markenpaket unter „Social Media und Videos“ bereitgestellt.



Cover des Social-Media-Guides

GEO: Wenn KI nach Bildung sucht

Eine neue Entwicklung betrifft die Art, wie Menschen künftig Informationen finden: GEO steht für Generative Engine Optimization. Gemeint ist die Optimierung von Inhalten für KI-gestützte Such- und Antwortsysteme. Während klassische Suchmaschinen wie Google oder Bing vor allem Linklisten anzeigen, liefern KI-Systeme häufig direkt formulierte Antworten für die User. Für die Volkshochschulen bedeutet das: Inhalte sollten verständlich, eindeutig

Social Media+ // GEO Einführung

Was ist GEO?

GEO steht für Generative Engine Optimization und meint die Optimierung von Inhalten für KI-gestützte Such- und Antwortsysteme. Während klassische Suchmaschinen vor allem Linklisten ausspielen, liefern KI-Systeme häufig direkt formulierte Antworten.

Für vhs bedeutet das: Inhalte sollten verständlich, eindeutig und gut strukturiert sein, damit sie von Menschen, Suchmaschinen und KI-Systemen richtig eingeordnet werden können.

GEO beginnt dort, wo Inhalte klar, auffindbar und anschlussfähig formuliert werden – auf der Website, in Social Media und in weiteren digitalen Kanälen. Deshalb sollte Social Media nicht isoliert betrachtet werden, sondern immer im Zusammenspiel mit Website-Inhalten, Fachbeiträgen oder anderen relevanten Informationen. Nur wenn diese Bausteine miteinander verknüpft sind, können Inhalte zuverlässig verstanden und eingeordnet werden.

„**Sichtbarkeit entsteht nicht mehr auf Google allein – sondern im Zusammenspiel von KI, semantischem Verständnis und Social Signals.**“

Sebastian Quellmann
Servicezentrum der Berliner Volkshochschulen

Was hat GEO mit Social Media zu tun?

Social Media ersetzt keine eigene Website. Aber Social Media kann helfen, Themen sichtbar zu machen, Begriffe zu etablieren und Nutzer auf weiterführende Inhalte zu leiten.

Wenn eine vhs regelmäßig zu bestimmten Themen kommuniziert – z. B. Demokratiebildung, Grundbildung, berufliche Weiterbildung, Gesundheit oder Sprachen – sollte erkennbar sein, wohin diese Inhalte führen: zu Kursen, Themenseiten, Landingpages oder weiterführenden Informationen auf der eigenen Website.

Was sind Social Signals?

Social Signals sind Interaktionen von Nutzern auf Social-Media-Plattformen wie Likes, Shares, Kommentare und Tweets, die zeigen, wie Inhalte geteilt und bewertet werden. Sie dienen als Indikator für Beliebtheit und Relevanz von Inhalten. Social-Media-Plattformen sind heute wichtige Reputationsräume – ihre Signale fließen in die Bewertung durch KI-basierte Suchsysteme ein.

Beispiel:
LinkedIn entwickelt sich zu einem wichtigen Reputationsraum für KI-Sichtbarkeit. Wenn Inhalte dort geteilt, kommentiert oder von relevanten Personen aufgegriffen werden, kann das ihre Sichtbarkeit und Einordnung stärken. Laut Semrush zählt LinkedIn aktuell zu den Domains, die von KI-Systemen wie ChatGPT & Co häufig als Quelle für Antworten herangezogen werden.

Was ist der Unterschied zu SEO?

SEO zielt darauf ab, dass Inhalte in klassischen Suchmaschinen wie Google gut gefunden werden. Dafür spielen u. a. Keywords, technische Struktur, Seitentitel, Ladezeiten und Verlinkungen eine wichtige Rolle.

GEO denkt einen Schritt weiter: Inhalte sollten so formuliert sein, dass KI-Systeme sie als hilfreiche Quelle erkennen, zusammenfassen und in Antworten einbeziehen können. Entscheidend sind dabei klare Begriffe, gut verständliche Erklärungen, konkrete Themenbezüge und verlässliche Informationen.

GEO bedeutet: Inhalte so aufbereiten, dass sie nicht nur für Menschen, sondern auch für Sprachmodelle gut lesbar, verständlich und sinnvoll verknüpft sind.

	SEO	GEO
Auffindbarkeit	Suchmaschinen wie Google	KI-Antwortsysteme
Ergebnis	Linkliste	direkte Antwort / Zusammenfassung
Optimierung	Keywords, Ranking, Technik	Klarheit, Struktur, verlässliche Inhalte
Website-Rolle	gut gefunden werden	gut verstanden werden
Social Media	Aufmerksamkeit und Verlinkung	klare Themen und Anschluss an Website-Inhalte

Der Social Media Guide (hier die aktuelle Version 2.8.1) liefert nicht nur Download-Vorlagen, sondern erklärt auch deren Einsatz und Anwendungsrahmen.

und gut strukturiert sein, damit sie sowohl von Menschen als auch von Suchmaschinen und KI-Systemen richtig eingeordnet werden können.

GEO beginnt dort, wo Inhalte klar, auffindbar und anschlussfähig formuliert werden – auf der Website, in Social Media und in weiteren digitalen Kanälen. Deshalb sollte Social Media nicht isoliert betrachtet werden, sondern immer im Zusammenspiel mit Website-Inhalten, Fachbeiträgen oder anderen relevanten Informationen. Nur wenn diese Bausteine miteinander verknüpft sind, können Inhalte zuverlässig verstanden und eingeordnet werden.

Das DVV-Marketing hat dazu einige Grundlagen im Social Media Guide ergänzt. Volkshochschulen sollen so das Thema einordnen können und die neuen Möglichkeiten entdecken.

Mehr Wege zum passenden Kurs

Auch der vhs-Kursfinder wird technisch weiterentwickelt. Die Kursseiten wurden für Suchmaschinen weiter optimiert. Strukturierte Daten (JSON-LD) kennzeichnen die Inhalte als Kurse und helfen Suchmaschinen, die Angebote besser zu verstehen und gegebenenfalls als Rich-Suchergebnisse oder Rich-Snippets darzustellen. Rich-Snip-

pets sind zusätzliche Inhaltsauszüge von Webseiteninhalten auf den Suchergebnisseiten unterhalb der Linklisten. User können so vor dem Klick erkennen, ob die aufgelisteten Websites für ihre weitere Suche relevant sind. Direkte Verlinkungen führen zudem auf die jeweiligen Kursdetailseiten.

»Sichtbarkeit entsteht nicht mehr auf Google allein – sondern im Zusammenhang von KI, semantischem Verständnis und Social Signals.«
Sebastian Quellmann, Servicezentrum der Berliner Volkshochschulen

Politik, Gesellschaft und Umwelt

Du willst mal richtig deine Meinung sagen?

Schulabschlüsse

Du bist bereit für deinen Schulabschluss?

Kultur und Gestalten

Du hast Lust auf Kunst, Kultur, kreativ sein?

Gesundheitsbildung

Du suchst eine gesunde Balance für deinen Alltag?

Qualifikationen für das Arbeitsleben

Du möchtest beruflich weiterkommen mit neuen Skills?

Sprachen und Integration

Du wolltest schon immer mal eine neue Sprache lernen?

Grundbildung

Du möchtest überall besser mitkommen?

Für jeden Programmbereich wurden neue Vorlagen erstellt.

Deine Freunde interessieren sich für deine Meinung, du konterst Verschwörungstheoretikern mit guten Argumenten und kannst deinen Kindern die Welt verständlich erklären:

In deiner vhs triffst du Menschen, mit denen du über alles diskutieren kannst.

Aktuelle Kurse

30.08.2026	Titel einzeilig lorem ipsum
30.08.2026	Titel einzeilig lorem ipsum
30.08.2026	Titel einzeilig lorem ipsum
30.08.2026	Titel einzeilig lorem ipsum
30.08.2026	Titel einzeilig lorem ipsum
30.08.2026	Titel einzeilig lorem ipsum
30.08.2026	Titel einzeilig lorem ipsum
30.08.2026	Titel einzeilig lorem ipsum
30.08.2026	Titel einzeilig lorem ipsum
30.08.2026	Titel einzeilig lorem ipsum
30.08.2026	Titel einzeilig lorem ipsum
30.08.2026	Titel einzeilig lorem ipsum
30.08.2026	Titel einzeilig lorem ipsum
30.08.2026	Titel einzeilig lorem ipsum
30.08.2026	Titel einzeilig lorem ipsum

Weitere Angebote findest du auf unserer Webseite!

Jetzt in deiner vhs

Contentbeispiel für den Bereich Politik und Gesellschaft.

Auf volkshochschule.de entstehen damit zusätzliche Zugänge zu den Kursangeboten. Lerninteressierte gelangen schneller von thematischen Einstiegseiten zu passenden Kursen einer Volkshochschule oder Bildungseinrichtung. Für die vhs bedeutet das: mehr Sichtbarkeit für die vorhandenen Bildungsangebote.

Starke Volkshochschulen für eine starke Demokratie

Das Jahresthema lautet „Starke Volkshochschulen für eine starke Demokratie“. Dafür hat das DVV-Marketing zwei Motive und einen umfangreichen Template-Koffer entwickelt. Die Volkshochschulen können individualisierbare Vorlagen für Programm-

hefttitel, E-Mail-Footer, Plakate und Social Media nutzen.

So verbindet das aktuelle Marketing beides: die Weiterentwicklung digitaler Kommunikation und ein Thema, das über Marketing hinausweist. Denn Sichtbarkeit ist kein Selbstzweck. Sie hilft dabei, Menschen zu erreichen – mit Bildungsangeboten, Begegnung und den Themen, die eine Gesellschaft bewegen.

Gegen weitere Kürzungen bei Integrationskursen!

Der Haushaltsentwurf der Bundesregierung sieht für 2027 weitere Kürzungen bei den Integrationskursen vor. Künftig sollen

Programmhftvorlagen zum Jahresthema 2027 „Starke Volkshochschulen für eine starke Demokratie“.

vhs

Demokratie gemeinsam stärken

Starke Volkshochschulen für eine starke Demokratie

volkshochschule.de

vhs

Starke Volkshochschulen für eine starke Demokratie

volkshochschule.de

Wer jetzt bei der Integration kürzt, zahlt später den Preis!

Deutschland braucht Integration!

Dazu stehen ein neues Motiv und weitere Informationen für die Social-Media-Kommunikation im Social Media Guide zur Verfügung.

Marion Roos ist Marketingleiterin im DVV.
Kontakt: roos@dvv-vhs.de

Zwanzig Jahre Nationale Bildungsberichte in Deutschland

Die Weiterbildung als quartärer Bereich gewinnt an Bedeutung

Von Dr. Ernst Dieter Rossmann

Seit zwanzig Jahren erscheint im Zweijahresrhythmus der Nationale Bildungsbericht (NBB) vom Bund und den Ländern in Deutschland. Er ist aus der Verfassung, Art. 91 b(2) GG, heraus legitimiert, wird von sechs Forschungsinstituten sowie den Statistischen Ämtern des Bundes und der Länder erarbeitet und federführend vom Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation betreut.

Der Anspruch des aktuellen 11. Bildungsberichts ist deutlich. Es wird eine „umfassende empirische Bestandaufnahme für das deutsche Bildungswesen vorgelegt. Sie reicht von der frühen Bildung im Kindesalter bis zu den verschiedenen Formen der Weiterbildung im Erwachsenenalter und schließt nach Möglichkeit auch Facetten der non-formalen Bildung und des informellen Lernens mit ein. Damit beschreibt sie Bildungsverläufe, Kompetenzentwicklungen und Erträge von Bildung inner- und außerhalb institutionalisierter Bildung.“

Bildungsungleichheit im Fokus

Die Bildungsberichte haben dabei seit jeher ein besonders ausgearbeitetes Schwerpunktthema. Im aktuellen Bericht geht es um „Bildungsungleichheiten nach sozialer Herkunft“, was in der vergleichenden Analyse über 20 Jahre sehr gut zum selbst gestellten Auftrag der Autoren passt, nicht nur entlang gleichbleibender Indikatoren systematische Trends anzuzeigen, sondern auch Grundlagen für die Entwicklung bildungspolitischer Perspektiven und Agenden zu legen.

Darüber ist der Bildungsbericht nicht nur deutlich länger im Vergleich geworden:



Der Nationale Bildungsbericht liegt in seiner 11. Fassung vor. Anlässlich seines Erscheinens fand am 14. September 2026 eine Fachtagung unter dem Titel „Aktuelle Entwicklungen im Bildungswesen mit dem Schwerpunkt Bildungsungleichheiten nach sozialer Herkunft“ in Berlin statt.

Waren es 2006 noch 202 Seiten Text, so wuchs 2026 die Zahl auf 333 Seiten und 37 Seiten Literaturverzeichnis an. Dazu gibt es einen nur digital zugänglichen Teil mit mehreren Hundert Statistiken, 63 davon allein für den Bereich der Weiterbildung.

Der NBB ist mutiger und politischer geworden

Er stellt zum Eingang explizit Trends, Problemlagen und Herausforderungen aus der Sicht des Autorenkollektivs dar und arbeitet

auch die Perspektiven in den Kapiteln zu den einzelnen Abschnitten der Bildungsbiographie deutlich heraus. Es werden Lücken und Fehlentwicklungen kritisiert und aus Sicht der Wissenschaft Änderungsvorschläge unterbreitet.

Die sieben zentralen Punkte für die Weiterbildung

Zur Weiterbildung und zum Lernen im Erwachsenenalter diagnostiziert der Bildungsbericht 2026 die folgenden 7 Punkte:

1. Das Weiterbildungsengagement von Betrieben ist weiterhin eingeschränkt.
2. 16 % der 25- bis unter 66-Jährigen gaben im Jahr 2023 an, sich noch nie weitergebildet zu haben. Dies betrifft besonders Personen mit niedriger formaler Bildung (45 %) und Personen, die selbst zugewandert sind (27 %).
3. Onlinelernaktivitäten nehmen zu, bleiben aber gering bei Älteren und gering Qualifizierten.
4. Haushaltspolitische Entscheidungen schränken den Kursbetrieb im Gesamtprogramm Sprache ein.
5. Die Entwicklung höherqualifizierender Berufsbildung verläuft nach Fortbildungsbereichen sehr unterschiedlich.
6. Rechtliche Unsicherheiten erfordern Neuregelungen von Beschäftigungsverhältnissen in der Weiterbildung.
7. Das Ziel der Bundesregierung, die Weiterbildungsbeteiligung bis 2030 auf 65 % zu steigern, bleibt herausfordernd (S. 15f.).

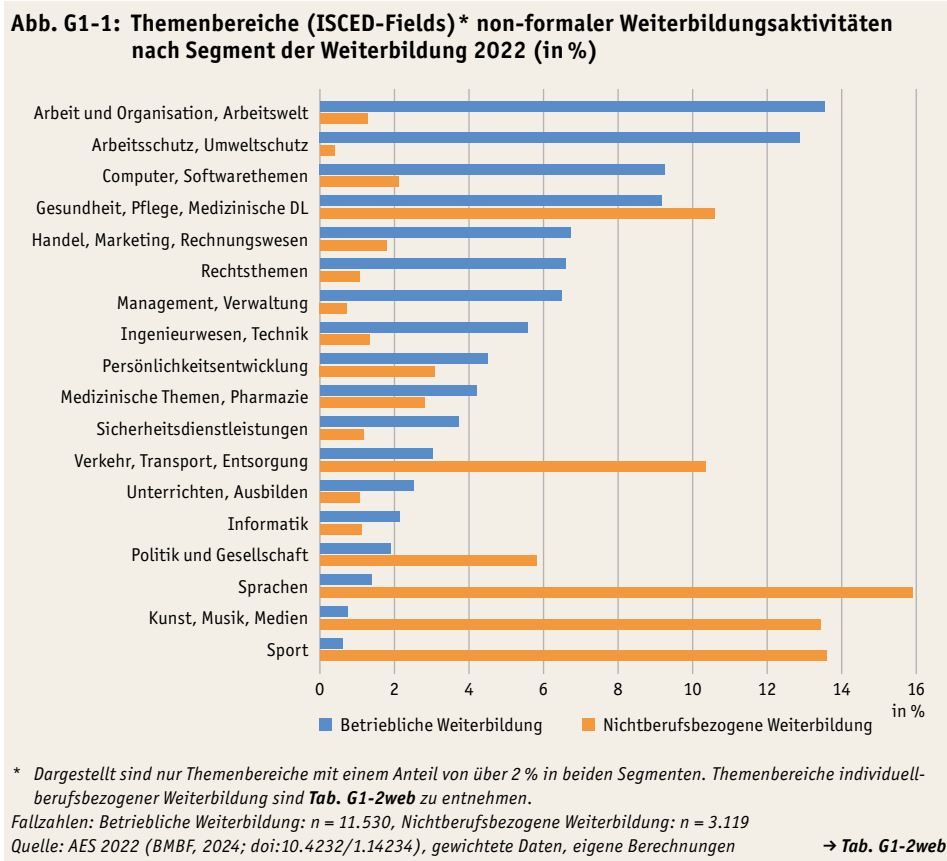
Diese Diagnose von Problemen wird im Vorspann zu dem Spezialkapitel „Weiterbildung und Lernen im Erwachsenenalter“ (S. 219 bis 248) noch zugespitzt. „Weiterbildung befördert die individuelle Entfaltung und parallel dazu zeigen sich bei bestimmten Adressaten:innengruppen bereits im mittleren Erwachsenenalter Anzeichen für eine sich verfestigende Distanz zur Weiterbildungsteilnahme“ (S. 219).

Berufliche Weiterbildung steht noch immer im Vordergrund

Kritisch bleibt hier zu bemerken, dass auch der aktuelle NBB – wie schon die vorherigen – sehr stark auf die berufliche formale wie non-formale Weiterbildung orientiert ist. Mit Blick auf die allgemeine freie und nicht berufsbezogene non-formale Weiterbildung, wie sie gerade ja für Volkshochschulen als größter bundesweiter Anbieter und Organisator solcher Weiterbildung

Relevanz hat, wird in Statistiken (die allerdings noch aus dem Jahr 2022 stammen) die Konzentration auf Themenbereiche wie Sprachen (16 %), Sport (14 %), Kunst, Medien und Musik (13 %), Gesundheit (11 %) sowie Politik und Gesellschaft (6 %) besonders herausgestellt. Dass darin mit 10 % auch der Verkehr und hier in Besonderheit in einer Fußnote auch der Erwerb eines Führerscheins aufgeführt wird, zeigt zugleich die begrenzte Aussagekraft solcher Aggregationen auf. Immerhin wird selbstkritisch festgestellt: „Zentrale Bereiche der allgemeinen Weiterbildung, etwa die Familien- oder Altersbildung, bleiben jedoch abgeschattet“ (S. 221), was nichts anderes heißt, als dass es hierzu keine belastbaren bzw. ausreichenden Daten gibt.

teneintritt abnimmt und der Bildungsstand zu den bedeutsamsten Prädiktoren der Weiterbildungsbeteiligung zählt (S. 227). Nahezu jede zweite Person mit geringer formaler Bildung hat noch nie an Weiterbildung teilgenommen – gegenüber 8 % der Personen mit hoher formaler Bildung. Besonders hingewiesen wird auf den Unterschied zwischen den Einwanderern der ersten und zweiten Generation, sind doch die Personen, die vor weniger als elf Jahren eingewandert sind, deutlich häufiger weiterbildungsaktiv, nicht zuletzt durch die Integrations- und Sprachkurse. Zur Nachhaltigkeit dieser Weiterbildungsaktivitäten auch über diese quasi pflichtig-funktionalen Maßnahmen hinaus fehlen dann allerdings mangels Daten aus dem offenen

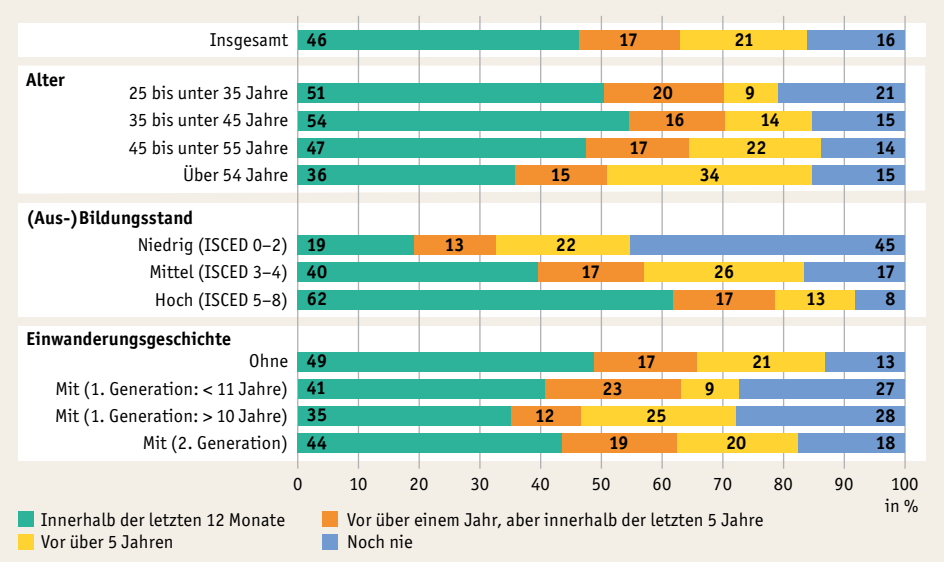


Die Statistik zur Weiterbildung in Deutschland – nach Themenbereichen (entnommen dem NBB 2026).

Bei den Daten zur Teilnahme an non-formalen Weiterbildungsaktivitäten stellt der NBB 2026 heraus, dass sich Deutschland im internationalen Vergleich der OECD-Länder im vorderen Mittelfeld einreicht, die Weiterbildungsbeteiligung mit dem Ren-

Bereich der freien Erwachsenenbildung zielführende Aussagen. Dies auch, weil in den Volkshochschulen die Herkunftsbio-graphie der Teilnehmenden nicht erhoben wird und somit auch nicht in die vhs-Statistik eingeht (S. 228).

Abb. G2-1: Non-formale Weiterbildungsbeteiligung der 25- bis unter 66-Jährigen nach ausgewählten Merkmalen 2023 (in %)



Fallzahl insgesamt: n = 3.936
Quelle: GESIS, PIAAC (Zabal et al., 2025; doi:10.4232/1.14530), gewichtete Daten, eigene Berechnungen → Tab. G2-3web
Etwa 16 Prozent der befragten Erwachsenen (zwischen 25 und 66 Jahren) hat noch nie an einer Weiterbildung teilgenommen (Auszug aus dem NBB 2026).

Professionalisierung und die Erwartungen der Lehrkräfte

Dafür liefert die vhs-Statistik auch für den Nationale Bildungsbericht 2026 sehr präzise Daten zum Anteil selbstständig Beschäftigter (in den vhs überproportional mit 87 %) und dem Zuwachs an Beschäftigten. Ab 2022 ist, gemessen an den Vollzeit-äquivalenten, hier eine leichte, aber konstante Zunahme abhängig Beschäftigter an Volkshochschulen zu verzeichnen (S. 235). Zur Zusammensetzung des Personals wird festgehalten, dass sich diese in den letzten fünf Jahren nur moderat verändert hat. Der Frauenanteil unter den abhängig Beschäftigten überwiegt und liegt in der allgemeinen und politischen Erwachsenenbildung bei über 70 % (Tab G3-3web), während er in der beruflichen Erwachsenenbildung etwas geringer ausfällt. Der Anteil von Personen mit nichtdeutscher Staatsangehörigkeit ist unterdurchschnittlich in der Erwachsenenbildung, hat aber seit 2020 um rund drei bis vier Prozentpunkte zugenommen. (S. 236)

Eine explizite Ausdifferenzierung für den Bereich der Volkshochschulen fehlt hier

allerdings, wie auch in dem Abschnitt mit den Erwartungen des Personals an die Beschäftigungsbedingungen.

Grundsätzlich wird festgestellt: „Neben dem Beschäftigungsstatus unterscheiden sich die Erwartungen der Lehrkräfte an eine Tätigkeit in der Weiterbildung auch deutlich nach den unterrichteten Themengebieten. Besonders auffällig sind dabei die Einschätzungen von Lehrkräften, die in den Bereichen Berufsbezogenes Deutsch, Deutsch als Zweitsprache, Alphabetisierung und Grundbildung tätig sind. (...) Diese Lehrkräfte äußern überdurchschnittlich hohe Erwartungen an eine hohe wie leistungsgerechte Bezahlung, an regelmäßige Weiterbildungsmöglichkeiten sowie langfristige Beschäftigungssicherheit, die jedoch nur in unterdurchschnittlichem Ausmaß als gewährt betrachtet werden. Gegenüber anderen Themengebieten fällt dabei der hohe Anteil (41–51 %) auf, der sich eine langfristige Beschäftigungsmöglichkeit wünscht. Dies untermauert Forschungsbefunde, denen zufolge Dozierende im Bereich Alphabetisierung und Grundbildung gerne langfristig tätig wären“ (S. 238).

Integration und Alphabetisierung als zentrale Themen

Was schon in früheren Bildungsberichten ablesbar war, schreibt sich auch in diesem NBB fort. Die allgemeine freie Weiterbildung steht nicht im Fokus, wie sie es nach den realen Beteiligungszahlen und ihren individuellen und gesellschaftlichen Potenzialen für Persönlichkeitsbildung, soziale Teilhabe und integrative gesellschaftliche Wirkung verdienen würde.

Dafür stellen die Berichte mit höherer Gewichtung, als es früher geschehen ist, die speziell von den Volkshochschulen geleisteten gesamtstaatlichen Aufgaben wie die Deutschförderung und die Alphabetisierung in den Vordergrund – in der qualifizierten Begründung für den Bedarf und den Nutzen dieser Angebote, in der klaren Forderung nach ausreichenden und verlässlichen Mitteln und in der kritischen Bewertung der unzureichenden Organisation speziell im Bereich der Alphabetisierung. Damit knüpft der NBB 2026 an seinen Vorgänger von 2024 an, der die Teilnahme an Angeboten der Alphabetisierung und Grundbildung ausführlich dargestellt und auch konstruktiv problematisiert hat. Leider findet sich hierzu im aktuellen NBB über den Hinweis hinaus, dass es ca. 6 Millionen Betroffene gibt (S. 243), keine Fortsetzung, die mit Blick auf Veränderungen in Umfang und Zusammensetzung dieser Gruppe, Teilnahme an Förderangeboten und deren Wirkung sicherlich sehr hilfreich wäre, auch mit Blick auf die notwendige Fortsetzung der Alpha Dekade 2016–2026.

Die Forderung nach einer neuen Governance

Stattdessen konzentriert sich der NBB auf eine indirekte politische Forderung: „Während die sprachliche und berufliche Qualifizierung von Zugewanderten gesetzlich geregelt und durch Verordnungen abgesichert ist, gilt dies nicht für die Finanzierung von Angeboten für gering Literalisierte, die in Deutschland aufgewachsen sind (...). Die Differenz zum Gesamtprogramm Sprache ist jedoch unübersehbar – mit Folgen für Angebotsstabilität, curriculare Absiche-

rung, Qualifikation und Beschäftigungsbedingungen des Personals sowie Berichterstattung und Forschung zu den Wirkungen der Maßnahmen.“ (S. 243)

Professor Josef Schrader, langjähriger Chef des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung (DIE) und Mitglied der verantwortlichen Autorengruppe im NBB sowie Jonathan Kohl sind hier in einem Beitrag im Wiarda-Blog¹ vom 14. Juli 2026 dazu konkreter geworden, als es im NBB der Fall ist: „Nimmt man (...) das Gesamtprogramm Sprache als Referenz, sollte auch über eine Weiterentwicklung der Governance-Strukturen nachgedacht werden. Mittelfristig wäre in Anlehnung an das Startchancen-Programm ein Bund-Länder-Programm für Alphabetisierung und Grundbildung denkbar. Nach Artikel 104c GG kann der Bund den Ländern Finanzhilfen für gesamtstaatlich bedeutsame befristete Investitionen gewähren, etwa zur Stärkung der kommunalen Bildungsinfrastruktur.“ Dafür wird jetzt zu streiten und hoffentlich im NBB 2028 positiv zu berichten sein.

Was für den nächsten Bericht 2028 zu wünschen ist?

1. Unter den 20 Schwerpunktthemen, die im NB B seit 2006 bearbeitet worden sind, fehlt bisher das Großthema Weiterbildung. Es ist an der Zeit, dass dieser von der Zahl der Teilnehmenden her größte und von der Lebensspanne her am längsten dauernde Bildungsbereich endlich als Schwerpunktthema aufgegriffen wird. Wenn die Weiterbildungsbeteiligung wirklich auf 65 % im Jahr 2030 ansteigen soll, wie es als Ziel von der Bundesregierung avisiert wird, drängt dies.
2. Die freie allgemeine Erwachsenenbildung verdient dabei mehr Aufmerksamkeit, als sie bisher im NBB erhält. Diese Forderung richtet sich ausdrücklich nicht gegen die formale Berufliche Fort- und Weiterbildung. Ganz im Gegenteil kann es in einer Weiterbil-

¹ Jan Martin Wiarda schreibt zu Bildungsthemen unter: <https://www.jmwiarda.de>

dungsgesellschaft der Zukunft in der „Bildungsrepublik Deutschland“, ausgerufen im Jahr 2009 von der damaligen Bundeskanzlerin Angela Merkel, nur hilfreich sein, allgemeine und berufliche Weiterbildung zusammen zu denken und deren wechselseitige Befruchtung zu befördern.

3. Auch am NBB fällt auf, dass manche Altersstatistik schon bei 60 und 65 Jahren endet, als ob es nicht noch weitere 20 bis 25 Jahre in der durchschnittlichen Lebenswartung von Männern und Frauen geben würde. Diese sind aber ein Handlungsfeld für die allgemeine Weiterbildung, das endlich aktiv auch von den Volkshochschulen aufgegriffen und in attraktiver, motivierender Form angegangen werden muss. Der Bedarf und die Notwendigkeit sind da. Das Thema sollte der nächste NBB auch nicht dem 10. Altersbericht der Bundesregierung, der noch in dieser Legislaturperiode vorzulegen ist, allein überlassen, so gut es ist, dass die Bundesseniorenministerin Karin Prien für diesen als Schwerpunkt „Bildung und Lernen im Alter“ vorgegeben hat. Der NBB bietet die Chance, diese wichtige Aufgabe dann in eine Gesamtanalyse und Weiterentwicklung der generationenübergreifenden Weiterbildung einzuordnen.
4. Statistik als Grundlage einer faktenbasierten Bildungspolitik mag mühselig und kleinteilig sein. Aber sie kann auch hochpolitisch werden, zumal wenn es in einer Integrationsgesellschaft im Zeichen anhaltender Migration um Fragen von Lebenshintergrund und Herkunft gilt. Nur die Frage muss erlaubt sein: Weshalb können sich in einem Nationalen Bildungsbericht nicht mehr belastbare empirisch erhobene Informationen und Statistiken über Weiterbildungszugänge, -verläufe, -erfolge und -schwierigkeiten bei Teilnehmenden wie beim Lehrpersonal finden? Detaillierte Erkenntnisse zu Diversität und Integration sowie deren Förderung müssen doch keine Geheimwissenschaft bleiben, solange sie auf Freiwillig-

keit in den Auskünften beruhen. Auch was die vhs-Statistik dazu besser beitragen kann, muss geklärt werden.

Bob Blume, Lehrer, Influencer, Bestsellerautor und in der deutschen Medienlandschaft gefragt, hat kürzlich sehr polemisch behauptet: „Nehmen wir den nationalen Bildungsbericht. Da steht immer dasselbe drin und das Echo wird von Mal zu Mal geringer.“ Das sollten die Bildungsforschung und die Bildungspolitik nicht auf sich sitzen lassen, denn es ist sachlich nicht richtig und spricht gegen das Differenzierungsvermögen des Zitatgebers. Tatsächlich ist und bleibt der NBB auch für die nächsten zwanzig Jahre unverzichtbar – als Spiegel und Wegweiser für die Weiterbildung und für die Bildung insgesamt. Das gilt erst recht, wenn der Bildungsbericht eine neue Dynamik in der Bildungspolitik anstoßen, gemeinsame Perspektiven aufzeigen und dann über gute Ergebnisse berichten kann. Die werden auch für die Förderung der Weiterbildung dringend gebraucht. Sind wir also gespannt auf den NBB 2028.

Dr. Ernst Dieter Rossmann ist Ehrenvorsitzender des Deutschen Volkshochschul-Verbandes.

Download

Die Nationalen Bildungsberichte können auf der Webseite bildungsbericht.de heruntergeladen. Dort finden sich auch zusätzliche Statistiken und Datenreihen:



Ein Match mit Folgen oder „Sie kommen uns gerade recht“

Wie Gerfried Ferchau zur Lehrkraft für Berufssprachkurse wurde

Von **Bianka Gericke, Berlin**

Als Gerfried Ferchau und seine Frau sich nach ihrem Berufsleben im Landkreis Siegburg niederließen, wollten sie keinesfalls die Hände in den Schoß legen. Gerfried suchte einen Job, der etwas mit Bildung zu tun hat. Als Deutschlehrer lag das nah. Zwar hatte er den Beruf nicht lange ausgeübt, jedoch Menschen während ihrer Ausbildung gecoacht. Oft stammten diese aus dem Ausland und brauchten mehr Unterstützung. Bis Ferchau mit seinen 68 Jahren einen Job fand, dauerte es. Doch dann klopfte er bei Alexandra Dedeurwaerder-Haas in der vhs Rhein-Sieg an die Tür. Das war 2022. Auch im Rheinland trafen gerade tausende Kriegsflüchtlinge aus der Ukraine ein. Die wollten Deutsch lernen. „Aber wie organisiert man ad hoc so viele Sprachkurse?“, grübelte Alexandra Dedeurwaerder-Haas. In diesem Moment stellte sich Ferchau vor und die Fachbereichsleiterin fasste ihre Erleichterung so zusammen: „Sie kommen gerade recht!“ Während Ferchau noch glaubte, etwas Falsches gesagt zu haben, sortierte die Fachbereichsleiterin schon gedanklich die Kurse, die sie nun einrichten konnte. Das war der Moment, den man als Match bezeichnet.

Rein in den Job ...

Inzwischen hat Ferchau noch einmal studiert und besitzt die BAMF-Zusatzqualifizierung. Er unterrichtet in Berufssprachkursen und bildet sich fortwährend weiter, auch um auf dem Level seiner Zuhörerschaft zu bleiben. „Ich beschäftige mich mit hybridem Unterricht und KI. Die Teilnehmer*innen kennen nicht nur alle Apps zum Übersetzen, sondern lösen Probleme oft digital. Da will ich mitreden.“ Die Motivation seiner Teilnehmer*innen sei sehr hoch, lobt Fer-



Kursleiter Gerfried Ferchau (hinten rechts, stehend) mit Kursteilnehmer*innen bei der Jobmesse in Bonn

chau: Für viele sei eine gute Arbeit nicht nur Einkommensquelle, sondern entfalte auch eine therapeutische Wirkung für erlittene Kriegstraumata. „Sie sind sehr flexibel. Funktioniert es nicht im eigenen Beruf, satteln sie um.“ Eine Volljuristin, deren Examina nicht anerkannt wurden, ging z. B. in die Pflege, eine andere gründete eine Reinigungsfirma. Dass seine „Schützlinge“ gute Jobs finden, hat auch mit Ferchaus 30 Jahren Erfahrungen in der Industrie zu tun.

... und raus aus dem Labor

„Exkursionen ins echte Leben sind wichtig“, betont der 72-Jährige. Er glaubt, dass Berufssprachkurse nur funktionieren, wenn man auch Berufe kennenlernt. „Wir müssen raus aus unserem Labor, der Schulblase.“ Alexandra Dedeurwaerder-Haas teilt diesen Ansatz und lässt Ferchau machen. Der nimmt seinen Kurs zu Jobmessen mit, wo sich alle beim Speed-Dating den Unternehmen vorstellen müssen. Das verlangt nicht nur Sprachkenntnisse, sondern vor allem viel Mut. Besucht haben sie auch die Bürgermeisterin und die Gleichstellungsbeauftragte von Siegburg. Da sollten die Teilnehmer*innen Fragen stellen und zugleich erfahren, was Deutschland zusammenhält.

Die eigene Familiengeschichte

Gerfried Ferchau ist das Vermitteln demokratischer Werte eine Herzenssache. Er ist ja auch Geschichtslehrer und hat die Fluchtgeschichte seiner Eltern publiziert. In den Kursen kommt er oft darauf zu sprechen. Regelmäßig fahren die Gruppen von Siegburg zum Bonner „Haus der Geschichte“. Manche der ausgestellten Exponate ermöglichen Vergleiche zwischen den Einwanderungswellen von 1945, 1989, 2016 und 2022. Da ist ein Schlüsselbund einer Vertriebenen, ein von DDR-Grenzbehörden ungültig gestempelter Reisepass oder der Kinderschuh eines syrischen Kindes. Gerfried versucht auf diese Weise, an die Fluchtgeschichten seiner Teilnehmer*innen anzuknüpfen und so „wirklich ins Gespräch über Werte und Lebensziele“ zu kommen, erklärt der sozial engagierte Rentner. Lebenslang war Gerfried Ferchau ehrenamtlich aktiv.

2025 startete er eine öffentliche Petition an den Bundestag. Er findet es ungerecht, dass Honorarkräfte im Rentenalter steuerlich gegenüber angestellten Senior*innen benachteiligt würden. Dem Kursleitermangel an einigen vhs könnte man mit einer Gleichstellung einfacher begegnen, ist sich Gerfried Ferchau sicher.

Fit für die digitale Welt

Computer, Smartphone und Internet verstehen



Jetzt anmelden und kostenlos lernen:
www.digitale-welt.vhs-lernportal.de



Das telc Gesamtprogramm Deutsch Test, Lehrwerk und Fortbildung aus einer Hand

- Allgemeinsprachliche und berufsbezogene Sprachprüfungen für Zuwanderer
- Bedarfsgerechte Lehrwerke und Unterrichtsmaterialien
- Weiterbildungen für Lehrkräfte und Mitarbeitende in Bildungseinrichtungen

Weitere Informationen zum telc Gesamtprogramm aus Prüfungen, Lehrmaterialien und Weiterbildungen: www.telc.net.

Gern beraten wir Sie: **Telefon 0 69 / 95 62 46-699**