

Positionierung der Volkshochschulen in der Einwanderungsgesellschaft

Das vorliegende Papier zur Positionierung der Volkshochschulen in der Einwanderungsgesellschaft wurde von einer Steuerungsgruppe, zusammengesetzt aus sechs Mitgliedern der Landesverbände, des Deutschen Volkshochschul-Verbands und des Arbeitskreises Großstädtischer Volkshochschulen sowie weiteren assoziierten Mitgliedern erarbeitet. Es möchte Entscheidungsträger/-innen in Volkshochschulen und angeschlossenen Landesverbänden aktuelle Leitvorstellungen vermitteln sowie Handlungsempfehlungen zur Positionierung der Volkshochschulen in der Einwanderungsgesellschaft an die Hand geben. Es ist Grundlage für eine vertiefende Diskussion in Landesverbänden und Volkshochschulen, die zum Ziel hat, konkrete, auf die jeweilige örtliche Situation abgestimmte Handlungskonzepte zur Positionierung der Volkshochschulen in der Einwanderungsgesellschaft zu erarbeiten.

Die deutschen Volkshochschulen verstehen sich zu Recht als Orte der interkulturellen Verständigung und als Vorreiter für Integration, nehmen sie doch seit langem zentrale Integrationsaufgaben in der und für die Kommune wahr.¹ Dies bestätigt auch eine bundesweite Umfrage des Deutschen Volkshochschul-Verbands zum Stand der Interkulturellen Öffnung in deutschen Volkshochschulen aus dem Jahr 2013.² Sie macht deutlich, dass beispielsweise Kooperationsmaßnahmen mit migrantenspezifischen Diensten für viele Volkshochschulen eine hervorgehobene Rolle spielen. Bereits ein beträchtlicher Teil der Volkshochschulen hat sich in Bezug auf die Interkulturelle Öffnung im Sinne einer strategischen Organisationsentwicklung auf den Weg gemacht. Dabei sind die Umsetzungsbemühungen unterschiedlich weit fortgeschritten.³ Insgesamt stellt dies eine Chance dar, bereits vorliegende Erfahrungen in die Schaffung tragfähiger Handlungskonzepte umzumünzen.

¹ Deutscher Volkshochschul-Verband (Hg.), Die Volkshochschule – Bildung in öffentlicher Verantwortung, 2011, S.18f.

² Umfrage Interkulturelle Öffnung, 2013, DVV-Homepage, Interner Bereich -> Querschnittsthemen -> Arbeitsprogramm 2012-2015 -> ASP 5: Interkulturelle Öffnung.

³ Mittlerweile arbeiten 79% der an der Umfrage beteiligten Volkshochschulen mit migrantenspezifischen Diensten zusammen; über die Hälfte der Institutionen kooperiert mit Migrantenselbstorganisationen. Zudem ist die Leitbildverankerung der Interkulturellen Öffnung in den Volkshochschulen bereits weit fortgeschritten. Allerdings wird auch deutlich, dass das angestrebte Ziel Interkultureller Öffnung auf den operativen Ebenen der Organisations-, Personal- und Angebotsentwicklung bisher nur teilweise verankert ist. So hat beispielsweise erst eine Minderheit der an der Umfrage beteiligten Volkshochschulen den Interkulturellen Öffnungsprozess in greifbare Teilziele umgesetzt. Personalpolitische Maßnahmen reflektieren bisher kaum den in Gang gesetzten grundlegenden organisatorischen Wandel. Daraus ergibt sich auch eine relativ geringe Beteiligungsquote bzgl. der Neuausrichtung der bestehenden Angebots- und Produktpolitik; vgl. Umfrage Interkulturelle Öffnung, a.a.O.

Die Positionierung der Volkshochschulen in der Einwanderungsgesellschaft ist ein komplexer sozialer und kultureller Prozess, dem ein zeitgemäßer Begriff von Integration zugrunde zu legen ist.⁴ Integration wird hier als Weg zur Schaffung von Partizipationsmöglichkeiten, hin zu einer „möglichst chancengleichen Teilhabe an den zentralen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens“⁵ für Menschen mit Migrationshintergrund verstanden. Zwar ist in einer immer heterogener werdenden Gesellschaft das Kriterium „Migrationshintergrund“⁶ nur noch *eine* der zahlreichen Dimensionen von Vielfalt, die es in den Blick zu nehmen gilt. Gleichwohl muss dieser Dimension so lange bevorzugt Aufmerksamkeit geschenkt werden, solange aus ihr gesellschaftliche Nachteile erwachsen.⁷ Dringend notwendig sind hierzu die Schaffung neuer Zugangswege in Volkshochschulen, welche spezifische, migrationsbedingte Startnachteile von Menschen mit Migrationshintergrund abbauen helfen. Die Interkulturelle Öffnung der Volkshochschulen versteht sich deshalb als eine zentrale Einzelstrategie innerhalb des neuartigen Gender- und Diversity-Konzepts des Deutschen Volkshochschul-Verbandes, das sich der Förderung von Vielfalt und Chancengleichheit verpflichtet sieht. Die Positionierung der Häuser in der Einwanderungsgesellschaft wird insbesondere davon abhängen, inwieweit sie in der Lage sind, durch Weiterentwicklung ihrer Organisation im Hinblick auf Personalstrukturen, Programmatik und Zielgruppenorientierung die Teilhabechancen für Menschen mit Migrationshintergrund am Projekt Volkshochschule sukzessive zu erhöhen.

⁴ Zur Definition Deutschlands als Einwanderungsland, vgl. die zusammenfassenden Thesen von *Karl-Heinz Meier-Braun*, Deutschland Einwanderungsland, in: *ders./Reinhold Weber*, Deutschland Einwanderungsland, Stuttgart 2013, S. 15ff.

⁵ *Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration*, Jahresgutachten 2010, S. 21.

⁶ Zu Menschen mit Migrationshintergrund gehören nach statistischer Definition in Deutschland lebende Ausländer, eingebürgerte Deutsche sowie in Deutschland geborene Kinder mit deutschem Pass, bei denen sich der Migrationshintergrund von mindestens einem Elternteil ableitet; vgl. die Definition in *Neue Deutsche Medienmacher (Hg.)*, Neue Begriffe für die Einwanderungsgesellschaft, Tagungsdokumentation, 2013, S. 17; vgl. auch Karl-Heinz Meier-Braun, Deutschland Einwanderungsland, Begriffe, Fakten, Kontroversen, 2013, S. 235ff. In diesem Positionspapier wird der weniger abstrakte Begriff 'Einwanderer und ihre Nachkommen' parallel verwendet.

⁷ Vgl. hierzu auch die Ausführungen in *Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration*, Jahresgutachten 2010, S. 22.

Leitvorstellungen:

- a) Ziel Interkultureller Öffnung ist es, Organisationen in die Lage zu versetzen, „Angebote und Leistungen einer durch Zuwanderung veränderten Ausgangslage anzupassen.“⁸ Insgesamt erscheint die Interkulturelle Öffnung dabei als ein „[...] Prozess, der (selbst-) reflexive Lern- und Veränderungsprozesse von und zwischen unterschiedlichen Menschen [...] und in Organisationen ermöglicht, wodurch Zugangsbarrieren und Abgrenzungsmechanismen [...] abgebaut werden und Anerkennung möglich wird.“⁹ Interkulturelle Öffnung der Volkshochschulen beinhaltet damit zum einen die konzeptionelle Weiterentwicklung des Angebots und eine Ausrichtung an der Zielgruppe der Einwanderer und ihrer Nachkommen, zum anderen die Fortentwicklung der Mitarbeiterschaft sowie der Gesamtorganisation.¹⁰ Mit ihrem Dreischritt Programm – Publikum – Personal (vgl. auch S. 5 ff.) bildet die Interkulturelle Öffnung damit die wesentliche Grundlage zur Schaffung breiterer Teilhabemöglichkeiten von Menschen mit Migrationshintergrund in deutschen Volkshochschulen. Deren konkreter Vorteil für die Institutionen liegt auf der Hand: Einerseits bietet sie den Häusern die Möglichkeit, sich durch eine Erweiterung des Programms neue Kundengruppen zu erschließen. Andererseits werden durch Beseitigung möglicher Zugangsbarrieren auch Voraussetzungen für ein gleichberechtigtes Lernen geschaffen.
- b) Neben zahlreichen Chancen ergeben sich aus Interkulturellen Öffnungsprozessen allerdings auch neue Herausforderungen. So können in Volkshochschulen trotz paralleler Öffnungsmaßnahmen soziale Deutungsmuster fortbestehen, welche von einer gesellschaftlichen Teilung („Wir-Die“) ausgehen und somit ethnisch-nationale Unterscheidungen fortschreiben. Während die einen bereits Konzepte entwickeln, welche die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit und ohne Migrationshintergrund fördern, betonen die anderen weiterhin deren Differenz. Zugleich können insbesondere unbewusste Ungleichbehandlungen im Rahmen von Personalauswahlverfahren den breiteren Zugang zur Weiterbildung für Menschen mit Migrationshintergrund erschweren. Dies geschieht auch dann, wenn Institutionen übersehen, dass interkulturelle Bildungsarbeit nicht – quasi automatisch – zur Interkulturellen Öffnung führt, sondern dass dem eine bewusste Entscheidung für einen neuartigen Organisationsentwicklungsprozess vorausgehen muss.

⁸ *Institut für interkulturelle Management- und Politikberatung (Hg.), Newsletter, Interkulturelle Öffnung gewinnt an Bedeutung, (3) 2012, S. 1.*

⁹ *Schröder, Hubertus, Interkulturelle Öffnung und Diversity Management. Konzepte und Handlungsstrategien zur Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten, München/ Düsseldorf 2007, S. 97. Eine umfassende Darstellung zur Positionierung der Volkshochschulen unter anderem auf dem Gebiet der Interkulturellen Öffnung bietet das Papier von Veronika Fischer/ Klaus Meisel, Öffnung der Volkshochschulen für die Vielfalt der Lernenden – interkulturelle Öffnung, AK Großstädtische Volkshochschulen, erschienen zur Herbsttagung Mannheim, 2010.*

¹⁰ *Fischer/Meisel, a.a.O., S. 9.*

All dies zeigt, dass sich die Volkshochschulen - ebenso wie die Gesamtgesellschaft - im einwanderungspolitischen Diskurs derzeit in einem Übergangsstadium befinden.

- c) In Großstädten wie Berlin, Stuttgart oder Frankfurt, aber auch in vielen kleineren Städten greifen Vorstellungen und Modelle, die Menschen mit und ohne Migrationshintergrund gegenüberstellen, bereits jetzt häufig zu kurz. In verschiedenen Großstädten werden Bewohner/-innen mit unterschiedlichen Einwanderungsgeschichten in naher Zukunft die Mehrheit der Stadtbevölkerung bilden. Hybride Identitäten, Menschen mit kulturellen Mehrfachzugehörigkeiten sind auch unter der einheimischen Bevölkerung vielerorts bereits der Normalfall. Kulturelle Differenz entsteht somit nicht am – quasi migrantischen – Rand, sondern mitten in der Gesellschaft, muss also fortwährend gemeinsam ausgehandelt und durchgearbeitet werden.¹¹ Damit verliert das im Ansatz zweipolige Integrationsmodell („Wir – Die“) allerdings stetig an Bedeutung. In den Mittelpunkt rückt die Frage, ob nicht – statt einer Öffnung gegenüber Menschen mit Migrationshintergrund – eine „Integration der Gesamtgesellschaft“¹² vonnöten ist.
- d) Hieraus ergibt sich, dass – neben dem zügigen Vorantreiben Interkultureller Öffnungsprozesse – auch das Integrationskonzept der Volkshochschulen neu mit Leben gefüllt werden muss. Dies bedeutet im Sinne eines zukunftsorientierten Handelns nicht nur die sukzessive Integration von Menschen mit Migrationshintergrund in das Projekt Volkshochschule, sondern auch und vor allem die Integration der Volkshochschulen in die Einwanderungsgesellschaft selbst. Diese ist nur durch einen engen Austausch- und Vernetzungsprozess auf kommunaler Ebene (vgl. S. 9f.) zu gewährleisten. Als Ziel sollte dabei die Schaffung chancengleicher Teilhabemöglichkeiten von Menschen mit und ohne Migrationshintergrund im Vordergrund stehen. Dies kann nur gelingen, wenn sich die Volkshochschulen der unterschiedlichen Erwartungen und Bedürfnisse von Einwanderern und ihren Nachkommen an Weiterbildung bewusst sind und hierauf aufbauend neue Konzepte entwickeln.

¹¹ Integrationspolitische Grundsatzrede von Bundespräsident Joachim Gauck, gehalten am 22.05.2014, Schloss Bellevue (FAZ v. 23.05.2014, S. 4); vgl. auch *Bhabha, Homi K.*, Globale Ängste, in: Peter Weibel/Slavoj Zizek (Hg.), *Inklusion : Exklusion. Probleme des Postkolonialismus und der globalen Migration*, Wien 2010, S. 26.

¹² Zit. nach *Klaus Bade*, 19. Forum Migration der Otto Benecke Stiftung, 12.12.2013 in Bonn.

Handlungsempfehlungen:

- 1) Menschen mit Migrationshintergrund sind keine einheitliche Zielgruppe. Deshalb ist eine differenzierte Ansprache ebenso dringend notwendig wie eine weitere Erforschung des Weiterbildungsverhaltens unterschiedlicher Einwanderermilieus.**

Es ist zweifellos ein Allgemeinplatz, dass Einwanderer und ihre Nachkommen keine homogene Gruppe darstellen, sondern sich in Bezug auf Ausbildung, Bildungsabschlüsse, Weiterbildungsaffinität sowie Lebensauffassungen und Lebensweisen in erheblicher Weise voneinander unterscheiden. Ethnische Zuordnungen und damit einhergehende Zuschreibungen schaffen jedoch eine Kulisse, vor deren Hintergrund Einwanderer noch nach Generationen als solche gesehen werden, auch wenn sie das selbst nicht so wollen. Sprachliche Markierung legt Homogenität nahe. Doch wenn wir wissen, dass es sich um sehr heterogene Bevölkerungsteile handelt, kann das aus Sicht der Volkshochschulen nur zur Folge haben, solche „(Ziel-) Gruppenansprachen“ nicht zu perpetuieren und Ausgrenzungen schon an dieser Stelle zu begegnen. Das aber heißt: Einwanderer und ihre Nachkommen sind als solche keine definierbare Zielgruppe, vielmehr handelt es sich um viele Zielgruppen, über deren Benennungen und Zusammensetzungen jeweils sehr sorgsam nachzudenken ist.

Deutlich wird somit, dass die Erwartungen von Menschen mit Migrationshintergrund an Weiterbildung ähnlich vielfältig sind wie bei Menschen ohne Migrationshintergrund. Die Ansprache sogenannter „migrantischer Zielgruppen“ muss deshalb sehr differenziert erfolgen. Während einige Milieus durchaus noch einer aktiven, auf sie zugeschnittenen Ansprache bedürfen, zielt diese bei anderen im glücklichen Fall ins Leere. Gerade aber gut gemeinte Benachteiligten-Programme treiben häufig einen Jargon hervor, der oft festschreibt, was er aufzulösen angetreten ist. Für Zielgruppen werden Zielgruppen-Programme entwickelt. Für Einwanderer und ihre Familien sollte allerdings die Volkshochschule in ihrer Ganzheit stehen. Volkshochschulen haben auf Grund ihrer Traditionen und Erfahrungen das Potential dafür.

Die weitere Erforschung des Weiterbildungsverhaltens unterschiedlicher Einwanderungsmilieus und die Ermittlung ihrer spezifischen Weiterbildungsbedarfe ist somit dringend erforderlich.¹³

¹³ So macht eine aktuell laufende Studie der Universität Düsseldorf in Kooperation mit der Essener Mercator Stiftung deutlich, dass Einwanderer und ihre Nachkommen insbesondere nach sozio-kulturellen Milieus, die quer zur ethnisch-nationalen Herkunft liegen, kategorisiert werden müssen. Generell ist dabei zu beobachten, dass die Milieus von Menschen mit und ohne Migrationshintergrund immer stärker verschmelzen. Während im sogenannten „adaptiv-bürgerlichen Milieu“ das Interesse an Weiterbildung stark ausgeprägt und im beruflichen und sprachlichen Bereich weit gestreut ist, liegen die Weiterbildungsinteressen des in seinen Traditionen verhafteten „religiös-verwurzelten Milieus“ beispielsweise insbesondere bei (inter-) religiösen Themen; andere Bereiche wären erst langsam zu erschließen. Demgegenüber bedient sich das „intellektuell-kosmopolitische Einwanderermilieu“ mittlerweile bereits nahezu eigenständig aus einer breiten Angebotspalette, wie Sprachen, Kultur, IT und Coaching; vgl. *Heiner Barz/Meral Cerci, u.a. (Hg.), Bildung, Milieu & Migration, Vorstellung der Zwischenergebnisse 12/2013, S. 16ff.; sowie auch Fischer/Meisel, a.a.O., S. 3.*

Solche Studien bieten sich an in Metropolen und Ballungsräumen, die bereits heute stark von Einwanderung geprägt sind. Die Aussagen in der nationalen Bildungsberichterstattung des BMBF „Bildung in Deutschland“ sind hier nicht ausreichend, da sie zu allgemein gehalten sind und zu wenig nach Bildungsstand, Lebens- und Arbeitsbedingungen der Einwanderer und ihrer Nachkommen differenzieren. Die Volkshochschulen sind auf dem Weg zu einer solchen Bedarfserschließung. Eine Bestandsaufnahme bereits bestehender Konzepte, Projekte und entsprechender Materialien zur Interkulturellen Öffnung der Volkshochschulen kann hierbei helfen, den Prozess voranzutreiben. Schließlich müssen Zugangsbarrieren identifiziert und abgebaut werden.

2) Die VHS in der Einwanderungsgesellschaft braucht Menschen mit Migrationshintergrund in ihrer Organisation.

Die Positionierung der Volkshochschulen in der Einwanderungsgesellschaft erfordert eine Öffnung der Häuser hinsichtlich der Personalpolitik. Die Volkshochschulen benötigen die Kompetenzen der Einwanderer und ihrer Nachkommen auf allen Ebenen der Organisation, um neue Akzente zu setzen und die Perspektiven der unterschiedlichen Kundengruppen und Teilnehmenden mit Einwanderungshintergrund in die Planung und Realisierung von Bildungsangeboten und anderen pädagogischen Dienstleistungen einzubeziehen. Mit anderen Worten: Die Vielfalt der Bevölkerung in vielen deutschen Städten muss sich auch in der Vielfalt des Personals an den Volkshochschulen widerspiegeln. Der Gewinn für die Volkshochschulen sind zahlreiche interkulturelle Kompetenzen, die durch regelmäßige Fortbildungen weiterentwickelt werden müssen, sowie eine Sprachenvielfalt beim Stammpersonal.

Um den Anforderungen einer Einwanderungsgesellschaft gerecht zu werden, gilt es, alle relevanten Beschäftigungsgruppen in den interkulturellen Personalentwicklungsprozess einzubeziehen: den Kundenservice, die Bildungsberatung, das Verwaltungspersonal, die pädagogischen Mitarbeiter/-innen und die Leitungskräfte. Schließlich sollten sich die Anforderungen einer Einwanderungsgesellschaft (wie z.B. interkulturelle Kompetenz, Mehrsprachigkeit, Diversitykompetenz) in den Stellenprofilen wiederfinden, in den Stellenausschreibungen hervorgehoben werden und ebenso in der Bewerberauswahl Berücksichtigung finden. Dabei können kultursensible Auswahlverfahren, die Besetzung der Auswahlkommissionen mit Personen mit Migrationshintergrund oder anonymisierte Auswahlverfahren geeignete Instrumente zur Personalgewinnung von Menschen mit Migrationshintergrund darstellen. Dies gilt umso mehr, als die Kommunen ein interkulturelles Personalmanagement zunehmend als zentrale Zukunftsaufgabe ansehen und die Volkshochschulen das Potential haben, hiermit voranzugehen.

Ob eine Erhöhung des Anteils von Menschen mit Migrationshintergrund auf dem Wege von Förderplänen oder einer Quote als geeignete Maßnahmen erscheinen, bleibt vor Ort in den Einrichtungen abzuwägen. § 5 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) eröffnet jedenfalls einen Spielraum, durch positive Maßnahmen den Anteil von Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund zu erhöhen.

3) Weiterbildung für Einwanderer und ihre Nachkommen darf nicht beim Abbau von Defiziten stehen bleiben. Die Themen der Einwanderungsgesellschaft müssen die Themen der Volkshochschule sein.

Das Ziel der Teilhabe aller an Weiterbildung erfordert die Erschließung der Bedarfe verschiedenster gesellschaftlicher Gruppen und Milieus. Eine solche Bedarfserschließung sollte sich aber gerade unter dem Aspekt, Menschen mit unterschiedlichen Einwanderungshintergründen zu erreichen, nicht in Angeboten zum Abbau von Defiziten im Bereich von Sprache, Erziehung, beruflicher oder politischer Bildung erschöpfen und am Ende nur solche Programmangebote hervorrufen, die die Einwanderer in die Lage versetzen, kulturelle Anpassungsleistungen zu erbringen. Dies muss sein und geschieht bereits umfangreich in den Volkshochschulen, doch wird es der beschriebenen Vielfalt und Differenziertheit der Einwanderermilieus nicht gerecht.

Die Volkshochschulen haben es in der Hand, ihre Angebote in der Einwanderungsgesellschaft neu zu positionieren, indem sie die Weiterbildungsbarrieren im eigenen Haus identifizieren und überwinden. Dadurch gestalten sie den Übergang von Deutsch-als-Fremdsprache-Kursen, die vielfältig zusammengesetzt sind und von Teilnehmenden verschiedenster Milieus besucht werden, zu Angeboten im offenen Kursprogramm im Sinne eines konsequenten Cross-overs von den sprachlichen in die kulturellen, beruflichen und (gesellschafts-) politischen Fachbereiche. Sie entwickeln so nicht nur neue Wege, sondern auch neue Formate, Methoden, Kurskonzepte, Inhalte und Lernorte und zwar sowohl für als auch mit Einwanderern und ihren Nachkommen. Dies kann es den Volkshochschulen wiederum ermöglichen, ihre Programmangebote unter wichtigen Aspekten der Einwanderungsgesellschaft weiter zu entwickeln. Kulturspezifische und kulturübergreifende, interkulturelle, internationale, interreligiöse Themen finden sich bereits jetzt im Angebotsspektrum vieler Volkshochschulen. Eine Mitgestaltung an der Zukunft unserer Städte und Kommunen erfordert jedoch eine systematische Beschäftigung mit der kulturellen Vielfalt der Gesellschaft, mit den Spannungen und Konflikten einer Einwanderungsgesellschaft, den Fragen

der Menschenrechte, der Antidiskriminierung sowie transkultureller Phänomene.¹⁴ Dabei können gerade Volkshochschulen auf kommunaler Ebene Dialoge initiieren und Foren bieten, in denen Einwanderer und ihre Nachkommen, Vereine, Organisationen und Netzwerke die Möglichkeit erhalten, in einen Diskurs etwa mit Vertreter/-innen aus Politik, Gesellschaft, Medien, Wirtschaft und Kultur zu treten. Das große und vielfältige Kooperationsnetz der Volkshochschulen und ihrer Verbände bietet hierfür beste Voraussetzungen.

4) Die Volkshochschule muss Partner der Kommune beim Thema Einwanderungsgesellschaft sein.

Aus unterschiedlicher regionaler Verteilung ergeben sich unterschiedliche Anforderungen für die Volkshochschulen. Es kann somit keinen „Masterplan“ geben, wie sich die Volkshochschulen den neuen Herausforderungen der Einwanderungsgesellschaft zu stellen haben. Notwendig sind möglichst genaue Bedarfserhebungen bis hin zu kleinräumigen Sozialraumanalysen, die Anhaltspunkte für eine kommunale oder regionale Weiterbildungsplanung geben können. Dies sollte in enger Abstimmung mit anderen relevanten gesellschaftlichen Akteuren – insbesondere kommunalen Ressorts, wie beispielsweise der Stadtplanung – erfolgen.¹⁵

Durch eine stärkere Verzahnung mit anderen kommunalen Institutionen kann die Volkshochschule künftig für Stadt und Land eine wichtige Funktion übernehmen, wenn sie insbesondere in der Qualifizierung und Fortbildung bestimmter Bevölkerungsgruppen wie Menschen mit Migrationshintergrund tätig ist. Auch im Rahmen der innerkommunalen Fortbildung sowie in der Qualifizierung von pädagogischem Personal in Kitas und U 3-Einrichtungen sollte sie ihr Kursangebot ausbauen, wofür sie allerdings einen klaren Auftrag sowie die Bereitstellung von personellen und räumlichen Ressourcen benötigt.

Überall, wo sich Kommunen bereits auf den Weg gemacht haben, Konzepte, Leitbilder und Ziele zur Gestaltung ihrer Einwanderungsgesellschaft zu formulieren, wie z.B. in Frankfurt („Vielfalt bewegt Frankfurt – Integrations- und Diversitätskonzept für die Stadt Frankfurt am Main“) müssen die Volkshochschulleitungen sich in die Debatte einmischen und an ihr mitwirken, um die Potentiale ihrer Häuser in die Gestaltung der Einwanderungsgesellschaft einzubringen und nach innen sicherzustellen, dass dieser Mitgestaltungsanspruch nicht nur in vermeintlichen „Zielgruppenprogrammen“ verwirklicht, sondern in der gesamten Einrichtung gelebt wird.

¹⁴ Vgl. auch A. Heinemann/ S. Robak/ H.-J. Roth/ C. Anastasopoulos, Interkulturelle Erwachsenenbildung, in: Enzyklopädie Erziehungswissenschaft Online, 2012, S. 1-54, insb. S. 7ff. Sie machen deutlich, dass solche Angebote intermediär zwischen beruflicher, sprachlicher, kultureller und politischer Weiterbildung zu verorten sind.

¹⁵ Vgl. Fischer/ Meisel, a.a.O., S. 3.

Volkshochschulen spielen schon jetzt eine herausragende Rolle bei der Bewältigung der Anforderungen, die durch die Deutsch- und Integrationskurse und durch die hohe Zahl der Nachfragenden gestellt werden. Eine wichtige Zukunftsaufgabe der Volkshochschulen ist es, mit ihrem breiten Bildungsangebot einen Beitrag zur Integration der Kommunen zu leisten. Auch die - heute noch - Mehrheitsgesellschaft muss sich in eine immer heterogener werdende Gesellschaft integrieren. Die profunde Kenntnis von zwei Fremdsprachen neben der Herkunftssprache erleichtert dies wesentlich. In Metropolen verfügen Volkshochschulen über ein umfangreiches, qualitativ hochwertiges Fremdsprachenangebot, das künftig auch gezielt den Mitarbeiter/-innen anderer städtischer Einrichtungen angeboten werden könnte. Die Volkshochschulen als kommunale Weiterbildungseinrichtungen müssen den Kommunen diesen Stellenwert der Volkshochschule verdeutlichen. Um den Anforderungen, welche die Einwanderungsgesellschaft an ihre Institutionen stellt, besser gerecht zu werden, ist daher die engere Verzahnung mit den kommunalen Einrichtungen wichtiger denn je. Ein wichtiges Beispiel ist hier die Gewinnung von jungen Menschen aus eingewanderten Milieus für die innerstädtische Ausbildung, als Pflegekräfte oder als Erzieher/-innen. So können Ressourcen gebündelt und gezielter eingesetzt werden als bisher, um gesamtstädtische Ziele in der Integrationspolitik zu erreichen.

DVV, im Februar 2015

Mitglieder der Steuerungsgruppe *Positionierung der Volkshochschulen in der Einwanderungsgesellschaft*.

Barbara Cakir-Wahl (VHS Frankfurt/Main), Katja Grosche (Landesverband Mecklenburg-Vorpommern), Dr. Michael Lesky (Landesverband Baden-Württemberg), Dr. Michaela Stoffels (Deutscher Volkshochschul-Verband, Leitung), Michael Weiß (VHS Berlin-Mitte), Iris Witt (Landesverband Nordrhein-Westfalen).

Beiträge von Einzelaspekten:

Prof. Dr. Heiner Barz (Universität Düsseldorf), Prof. Dr. Viola B. Georgi (Universität Hildesheim), Dr. Heiko Konrad (Hessischer Rundfunk), Prof. Dr. Halit Öztürk (Universität Münster), em. Prof. Dr. Frank-Olaf Radtke (Universität Frankfurt), Aurora Redonò (Akademie der Künste der Welt Köln), Dipl.-Päd. Marc Ruhlandt (Universität Marburg)