

Tätigkeitsbericht der
Landesarbeitsgemeinschaft
niedersächsischer Familien-
Bildungsstätten
für das Jahr 2016

www.familienbildung-nds.de



Wer macht die Arbeit?

Die hohe Zahl an Unterrichtsstunden, die unsere Statistik ausweist, wird von den hauptamtlich Mitarbeitenden geplant, beworben und pädagogisch begleitet, durch die Verwaltungsmitarbeitenden effizient mit den Bedarfen der Teilnehmenden abgeglichen und bekommt durch die Hausreinigung erst eine gute Atmosphäre. Vorne im Seminarraum – oder an der Seite der Teilnehmenden, da stehen insgesamt 3.341 Frauen und Männer, die als Honorarkraft den jeweiligen Kurs leiten.

In diesem Jahresbericht möchten wir unsere Lehrkräfte in den Mittelpunkt stellen. Wer sind diese Menschen, was leisten sie und welche Besonderheiten gibt es für das Bildungsmanagement durch die Beschäftigung von Honorarkräften? Die hier verwendeten Praxisbeispiele kommen aus den ev. Familien-Bildungsstätten Lüneburg, Wolfsburg, Hildesheim, Göttingen, Uelzen, Salzgitter sowie der kath. Familienbildungsstätte Osnabrück.

Honorarkräfte und Recht

Honorarkräfte ermöglichen die große Vielfalt der Angebote in der Familienbildung. Sie leisten die Kursarbeit. In den Programmheften umfasst allein die Aufzählung ihrer Namen meist zwei Seiten.

In den Anfangsjahren der Familienbildung waren viele Kursleitungen Frauen, die neben ihrer Familienarbeit einen kleinen Nebenverdienst wünschten und diesen über eine Honorartätigkeit, z.B. als Spielgruppenleiterin oder Dozentin in einem Kreativkurs in einer Familien-Bildungsstätte erhalten konnten. Diese Situation war für beide Seiten gewinnbringend, denn die Honorarmitarbeiterinnen konnten vor allem sehr flexibel beruflich tätig sein und hatten eine einigermaßen geregelte Einnahme, welches sie zum Familieneinkommen zusteueren. Die Familien-Bildungsstätten hatten Kursleitungen auf Honorarbasis, die oft jahrelang verlässlich Kurse durchführten und nicht angestellt waren.

Hier setzte in den 1990er Jahren ein Wandel ein. Die Sozialversicherungsträger, wie z.B. die Rentenversicherung, Krankenkassen und auch die Berufsgenossenschaften warfen die Frage nach „Scheinselbständigkeit“ auf. Entspricht die „Beschäftigung“ der Honorarkräfte nicht eher der einer fest angestellten Tätigkeit? Da die Rechtslage nicht in einem einzelnen Gesetz geregelt ist, sondern verschiedene unabhängige Rechtsgebiete, wie das Sozialversicherungsrecht, das Arbeitsrecht und das Steuerrecht betrifft, ist die Situation für alle Beteiligten und auch die Einrichtungen nicht leicht zu durchschauen. Sogenannte Statusfeststellungsverfahren und andere Prüfungen durch die Rentenversicherung bewirken immer wieder neue Herausforderungen. Hier ist zu hoffen, dass der zum 1.04.2017 neu geschaffene Paragraph § 611 a BGB, der den Begriff eines Arbeitnehmers konkreter beschreibt, in der Praxis Klarheiten schaffen wird.

Gleichzeitig haben sich die Ausgangslagen der Kursleitenden verändert: Immer mehr Personen wollen oder müssen durch eine Tätigkeit einen großen Teil ihres Lebensunterhalts verdienen. Es geht nicht mehr um das „Dazuverdienen“. Oft bedienen sie deshalb mehrere Auftraggeber. Damit ist die Gefahr der Scheinselbständigkeit gebannt. Mit dieser Veränderung sind aber oft auch höhere Honorarvorstellungen verbunden bzw. aus Sicht der Lehrkräfte notwendig: Die Lehrtätigkeit ist zur Haupttätigkeit geworden. Das bedeutet, dass die Kursleitenden Sozialversicherungsbeiträge und andere Abgaben und Steuern zahlen müssen. Ihnen bleibt real oft nur die Hälfte des gezahlten Honorars. Dies bewirkt, dass in den Familien-Bildungsstätten bestimmte Angebote nur mit einer Erhöhung der Kursgebühren durchgeführt werden können.

Hin und wieder äußern Kursleitende den Wunsch, z.B. auf Basis eines Mini-Jobs angestellt zu werden. Das würde viele steuerrechtliche Probleme vermeiden, auf der anderen Seite jedoch größere schaffen: Wenn Kursleitende fest angestellt sind, gibt es keinen rechtlichen Grund, andere für eine vergleichbare Tätigkeit auf Honorarbasis zu beschäftigen – alle hätten dann ein Recht auf Festanstellung.

Das hätte nicht nur schwerwiegende finanzielle Auswirkungen für die Einrichtungen, sondern würde auch die Vielfalt bei den Themen und Lehrkräften und die flexible Ausrichtung der Angebote an den aktuellen Bedarfen und Wünschen der Teilnehmenden unmöglich machen.

Gewinnung von Honorarkräften

Zum System der Honorartätigkeit gibt es keine Alternative. Die Tätigkeit an einer Familien-Bildungsstätte ist für die Honorarkräfte attraktiv, solange sie nur stundenweise tätig sein möchten. Mit der Veränderung der Arbeitswelt und des Frauenbildes (schneller Wiedereinstieg in den qualifizierten Beruf) müssen sich die Einrichtungen auf veränderte Bedingungen und eine neue Generation von Honorarkräften einstellen. Junge Mütter möchten baldmöglichst nach der Geburt des Kindes ihre Berufslaufbahn fortsetzen. Bei dem aktuellen Fachkräftemangel ist es schwierig, zu speziellen Kursformaten passende Personen ausfindig zu machen.

Da der Arbeitsmarkt im Hinblick auf gut ausgebildete Erzieherinnen oder Dipl. Sozialpädagoginnen derzeit leergefegt scheint, müssen alle Netzwerke sowie Anzeigen in der Lokalpresse für die Suche genutzt werden. Sie haben oft nur mäßigen Erfolg. Die EFB Lüneburg entschloss sich im letzten Jahr, den Emailverteiler aller Teilnehmenden für die Gewinnung von Lehrkräften zu nutzen. Der Erfolg war überwältigend: Viele geeignete Fachkräfte hatten sich gemeldet und konnten so zu einem nachhaltigen Pool für Kursleitungen der Familien-Bildungsstätte beitragen.

Nach wie vor ist die Tätigkeit als Lehrkraft meist eine weibliche Domäne. So, wie Männer im sozialen Bereich unterrepräsentiert sind, so sind sie das auch in Familien-Bildungsstätten. Anders wäre es, würden die Einrichtungen ein stärkeres Gewicht auf Sprachen und berufliche Qualifikation setzen. Es ist aber festzustellen, dass durchaus Männer bereit sind, befristete Angebote in den Häusern zu machen. Aktuell sind 14 % der Kursleitungen Männer.

Bindung von Honorarkräften

Sowohl die Teilnehmenden als auch die Lehrkräfte nehmen die Familien-Bildungsstätten als ein besonderes Feld wahr. Wesentlich ist für beide Seiten die Atmosphäre in den Einrichtungen. Es geht nicht nur um Wissensvermittlung, sondern die Gruppe hat stets einen besonderen Stellenwert. Lernen und Lehren ist in einer Familien-Bildungsstätte kein anonymer Akt. Das ist neben den niedrigen Gebühren – und nicht ganz so hohen Honoraren auf der anderen Seite – ein wichtiger Faktor für die Bindung an das Haus.

Aus der Sicht der Lehrkräfte ist ein wichtiger Aspekt der Bindung an die Einrichtung neben dem Honorar die Wertschätzung, die sie in den Familien-Bildungsstätten erleben. Die Einrichtungsleitungen wissen, dass die Bezahlungen der Honorarkräfte eher ein Zuverdienst als Grundlage einer wirtschaftlichen Selbständigkeit sind. Sie wissen ebenfalls, dass die Lehrkräfte und deren soziale und fachliche Kompetenz das Gesicht der Einrichtung nach außen prägen. Deshalb wird in allen Familien-Bildungsstätten ein großes Gewicht auf Kollegialität, Wertschätzung und Partnerschaftlichkeit gelegt.

Mit aktiven Maßnahmen fördern die Familien-Bildungsstätten die Identifikation mit der Einrichtung. Zu nennen sind qualitativ wirksame Beteiligungen wie kollegiale Beratungen in den verschiedenen Fachgruppen, die Fortbildungsmöglichkeiten. Auch die gute kontinuierliche Beratung mittels der vielen Tür- und Angelgespräche mit Fachbereichs- oder Einrichtungsleitungen sind als wesentlich zu bewerten.

In der Regel loben die Honorarkräfte die überaus positive – familiäre – Atmosphäre in den Familien-Bildungsstätten. Besondere Feste für die Kursleitungen, Ausflüge oder Besuche von Fachmessen, Möglichkeiten der privaten Raumnutzung nach gesonderten Absprachen, verlässliche Organisation von Räumen und Materialien sowie die Möglichkeit, sich mit seinem Fachgebiet öffentlich präsentieren zu können, sind für die Bindung der Honorarkräfte ans Haus nicht zu unterschätzen. Die aktive Einbindung der Honorarkräfte in die Programmentwicklung fördert dabei

die Identifikation und stärkt das Selbstwertgefühl.

Die Kursleitungen selbst und ihre Beziehungen zu den Teilnehmenden sind für gelingendes Lernen und die Zufriedenheit mit dem Unterrichtsergebnis zentrale Faktoren. Als positiv wird von den Dozentinnen und Dozenten immer wieder betont, dass die offene Atmosphäre und direkte Arbeit mit den Teilnehmenden und deren unmittelbare Rückmeldungen motivierend wirken. Je aufbauender sich dieses gestaltet, desto wohler fühlt sich die Kursleitung mit ihrer Tätigkeit in der Familien-Bildungsstätte.

Fortbildung und Weiterqualifizierung von Honorarkräften

Der Einsatz von gut ausgebildeten Honorarkräften gehört zum Qualitätsstandard der Arbeit von Familien-Bildungsstätten. Neben der persönlichen und sozialen Kompetenz zählen hierzu auch die fachlichen Kompetenzen und Qualifikationen. Familien-Bildungsstätten ermöglichen zum einen durch eigene Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen den Ausbau fachlichen Wissens und der Persönlichkeitsentwicklung der Honorarkräfte. Zum anderen werden durch die anteilige Bezuschussung, bis hin zur vollständigen Übernahme der Kosten für externe Qualifizierungsmaßnahmen, Entwicklungsprozesse von persönlichen und fachlichen Fähigkeiten der Honorarkräfte gefördert. Diese Investitionen führen zum Erhalt und zum Ausbau von qualitativen Angeboten für unterschiedliche Zielgruppen.

Die Bedeutung der internen Fortbildungen zeigt sich auch daran, dass die Zahl dieser Veranstaltungen um fast 50 auf 274 stieg, wenn auch die Zahl der Unterrichtsstunden gleich blieb. Mehr kurze Veranstaltungen kommen den Bedürfnissen der Kursleitungen entgegen.

Durch diese Weiterentwicklung werden Honorarkräfte von Familien-Bildungsstätten nicht selten auch für andere Einrichtungen interessant und mitunter für den Arbeitsmarkt qualifiziert. Die Tätigkeit als Honorarkraft ist

oft ein Sprungbrett in der beruflichen Entwicklung. Ein Zeugnis der Einrichtung hilft bei einer Bewerbung. Das wissen sowohl die Honorarkräfte als auch die Leitungskräfte. Zum Leidwesen des eigenen betrieblichen und strukturellen Alltags nehmen immer mehr Honorarkräfte Festanstellungen bei anderen Trägern an und stehen für die Arbeit der Familien-Bildungsstätten nicht mehr oder nur noch bedingt zur Verfügung. Es gehört zur Fürsorge der Einrichtung, die Honorarkräfte beim Schritt in die sozialversicherungspflichtige Berufswelt zu unterstützen, auch wenn das zu noch größerer Fluktuation und gegebenenfalls Lücken im Angebot führt.

Vielfalt bei Honorarkräften?

Die Programmangebote der Familien-Bildungsstätten strahlen Vielfalt aus; es ist für jeden Bedarf etwas dabei. Spiegeln die Persönlichkeiten der Lehrkräfte auch diese Vielfalt wieder? Oder wird dadurch die gemeinsame Kultur der Einrichtung (Corporate Identity) gefährdet?

Die folgenden Überlegungen beziehen sich auf Personen aus der größten Gruppe der Migrantinnen: Zugewanderte aus der Türkei und aus Osteuropa.

Bei den Eltern-Kind-Kursleitungen sind seit etwa 10 Jahren mehrere Frauen mit einem türkischen Hintergrund als Honorarkraft tätig. Es begann mit Frau G., die gewonnen wurde, sich zur Kursleitung DELFI ausbilden zu lassen, dem Angebot für Eltern mit ihrem Kind im ersten Lebensjahr. Die Zahl der Eltern mit Migrationshintergrund war zum damaligen Zeitpunkt bei Angeboten für Eltern mit Kindern im ersten Lebensjahr sehr überschaubar; im Unterschied zu den Angeboten für Eltern mit Kindern bis zum 3. Lebensjahr. Ob die Zunahme von türkischstämmigen Eltern auf den Einsatz von Frau G. zurückzuführen oder Ergebnis der normalen Entwicklung ist, ist nicht festzustellen.

Teilweise war es mehr als ein Drittel der Eltern-Kind-Kursleitungen, die einen türkischen Hintergrund hatten. Sowohl bei deutschstämmigen als auch bei Eltern z.B. aus Osteuropa

hat dies nie zu Problemen geführt. Es ist nicht festzustellen, dass z.B. türkischstämmige Mütter besonders gerne zu einer Kursleiterin ihres Kulturkreises möchten. Lediglich Mütter, die kaum Deutsch sprechen, bekommen durch Kursleiterinnen ihres Sprachraums eine besondere Unterstützung, wobei die Sprache in der Gruppe Deutsch bleibt.

Aktuell ist die Zahl der Kursleiterinnen mit Migrationshintergrund in den Standardkursen wieder sehr gering: Die meisten Gruppenleiterinnen sind entweder in Projekte abgewandert, die sich gezielt an Migranten wenden oder haben aufgrund ihrer Tätigkeit in der Familien-Bildungsstätte eine Anstellung in Projekten bekommen. Das Dilemma besteht darin, dass Dozenten mit Migrationshintergrund bei Projekten wie Griffbereit, Opstapje oder Elterntaining auf Türkisch unverzichtbar sind. Damit sind diese Personen ausgelastet und in anderen Bereichen nicht mehr verfügbar.

Es wäre übertrieben zu sagen, dass dies alles problemlos im Haus klappt – es sind nicht mehr, sondern lediglich andere Probleme bzw. Entwicklungschancen als mit den deutschstämmigen Kursleitungen. Dank der Kursleitungen mit türkischem und osteuropäischem Migrationshintergrund fand eine intensive Auseinandersetzung mit den Kulturen – ein Kennenlernen, eine Annäherung, ein Einlassen auf Neuartigkeit – aller in der Familien-Bildungsstätte tätigen Personen statt.

Familien-Bildungsstätten sehen Diversität als Potenzial und im Kulturwandel eine Bereicherung und Chance auf lebenslanges Lernen.

Profil für Kursleitungen

In der Familienbildung hat der/die Einzelne einen hohen Stellenwert. „Zum Handwerk gehört auch das Mundwerk“ war vor Jahren ein Motto und eine gute Beschreibung der Aufgaben einer Kursleitung. Beim Sport, im Englischunterricht oder beim Nähen aus etwa 10 Personen eine Gruppe zu entwickeln, in der jede und jeder Raum findet. Entsprechend sind die Anforderungen an die Kursleitungen. Hier ein Auszug aus dem Qualitätshandbuch einer Familien-Bildungsstätte:

Fachkompetenz:

- Formale Qualifikation
- fachl. Grundausbildung, Kompetenz
- Lust, eigenes Können und Erfahrung weiterzugeben
- Fähigkeit, planvoll zu arbeiten
- Nachweis über Erfahrung

Selbstkontrolle

- Distanz zum Thema
- Fähigkeit, verschiedene Gesichtspunkte beim Thema zu berücksichtigen
- Eigene Einstellungen hinterfragen, zuhören, wahrnehmen, sich ausdrücken
- Motivation zur Kursarbeit definieren; Interessenskonflikte wahrnehmen
- andere Menschen wahrnehmen
- sich verbal verständlich und klar ausdrücken
- einen eigenen Standpunkt haben und vertreten

Gruppenpädagogische Kompetenz

- Erwachsenenpädagogische Grundqualifikation oder Vorerfahrung
- Sicherheit im Umgang mit der Zielgruppe
- Teilnehmende anleiten
- Überblick über das Gruppengeschehen behalten
- Bereitschaft und Fähigkeit, nicht (nur) produktorientiert zu arbeiten

Persönliche Reife

- Soziale Reife
- Lernfähig, an gesellschaftlichen Veränderungen interessiert
- Neugierig für diese Arbeit mit Menschen

Fortbildung

- Bereitschaft zur Teilnahme an Fortbildungen
- Bereitschaft zu hospitieren bzw. hospitiert zu werden
- Lust und Bereitschaft, Neues zu lernen
- Bereitschaft, sich persönlich weiterzubilden

Identifikation

- Kenntnis über die Einrichtung bzw. Interesse an ihr

- Interesse am Gesamtkonzept der Einrichtung

Organisatorisch-technische Kompetenz

- Selbstverständnis nicht als reiner Dozent
- Zuverlässig in der organisatorischen Abwicklung
- Verantwortungsgefühl für Räumlichkeiten
- Fähigkeit, hinsichtlich der Interessen des Hauses planend mitzudenken

Ehrenamtliche engagieren sich in Familienbildungsstätten

Honorarkräfte leisten den überwiegenden Teil der Bildungs- und Projektarbeit. Zusätzlich gibt es Bereiche im Portfolio der Einrichtungen, die von Ehrenamtlichen geleistet werden.

Der Anteil der Ehrenamtlichen in Familienbildungsstätten wächst zunehmend. Sie unterstützen die Einrichtungen insbesondere im Rahmen familienunterstützender Projektaktivitäten. Dies sind z.B. Erziehungslotsen, Babybesuchsdienste oder wellcome. Auch im Rahmen der Willkommenskultur sind sie bei sprach- und integrationsfördernden Angeboten aktiv, z.B. in Sprachcafés. Die Hausaufgabenbetreuung, die Aufgabe der Lesepatin oder des Lesepaten in Kitas und Familienzentren oder die Begleitung im Seniorenbereich ist ein Aufgabengebiet für Ehrenamtliche. Durch ihre Unterstützung und Zeit, die sie anderen Menschen schenken, kann in der Gesellschaft geholfen und Teilhabe ermöglicht werden, die über Regelförderung nicht finanziert wird.

Um eine Win-Win-Situation für alle Beteiligten zu erzielen, müssen die Rahmenfaktoren gut aufeinander abgestimmt sein. Damit die Ehrenamtlichen mit einem guten Gefühl in ihren Einsatz gehen, ist es wichtig, sie auch mit fachlicher sowie persönlicher Begleitung zielgerichtet zu unterstützen.

Um dem Ehrenamt allgemein einen kompetenten Rahmen zu verleihen und positive Vermittlungen bzw. Einsatzmöglichkeiten zu er-

zielen, werden interessierte Ehrenamtliche zunächst zu einem persönlichen Gespräch mit einer Koordinatorin der Projekte eingeladen. Hierdurch soll ein erstes Kennenlernen erfolgen, vorhandene Kompetenzen abgefragt und Details zu möglichen Einsatzfeldern abgeklärt werden. Zusätzlich sind interessierte Ehrenamtliche gut auf Ihre Einsatzfelder einzustimmen und vorzubereiten. Dazu gehören neben den Fach- und Sozialkompetenzen auch die Themen wie Umgang mit der Datenschutzregelung oder den Anweisungen zur Sicherung des Schutzauftrages bei Kindeswohlgefährdung. Alle Ehrenamtliche, die mit Schutzbefohlenen unter 18 Jahren zusammenarbeiten, müssen ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vorlegen und werden in Präventionsschulungen auf ihre Arbeit vorbereitet.

Ein vielfältiges Angebot an Fortbildungen, Veranstaltungen und Treffen ermöglichen den freiwillig Engagierten fachlichen Austausch, Klärung von Fragen und individuellen Anliegen sowie die Schulung verschiedener Fachkenntnisse und Kompetenzen. Gleichzeitig kann durch das professionelle und persönliche Angebot auch eine Dankeschönkultur gepflegt werden, die den Ehrenamtlichen signalisiert, wie wertvoll ihr Einsatz für die Gesellschaft ist. Für die Planung und Durchführung der Fort- und Weiterbildungen sowie der Koordination der Einsätze ist eine Koordinationsstelle notwendig. Diese begleitet individuell die einzelnen Ehrenamtlichen und sorgt für passgenaue Einsätze in den verschiedenen Projektaktivitäten.

Das Problem für die Kontinuität der Arbeit mit Ehrenamtlichen ist, dass die Finanzierung einer Koordinationsstelle über Sponsoring erfolgen muss. Der gesellschaftliche Wandel macht zunehmend Ehrenamtsengagement erforderlich, um Jung und Alt in besonderen Lebensphasen oder Lebenslagen individuell zu stärken und zu fördern.

Eine entsprechende Aufstockung der Finanzmittel für Familien-Bildungsstätten, die in diesem Feld aktiv sind, wäre eine wertvolle Unterstützung.

Honorarkräfte stehen für Vielfalt und Nähe zu den Teilnehmenden. Sie bringen neue Ideen

mit und bereichern das Leben in den Einrichtungen. Zwischen fest angestelltem Personal und Honorarkräften bzw. Ehrenamtlichen sind Praktikanten anzusiedeln: Sie haben einen professionellen Hintergrund, gleichzeitig einen weniger fokussierten Blick als die oft schon langjährig tätigen Hauptamtlichen.

Praktikantinnen und Praktikanten in der Familien-Bildungsstätte

Die Durchführung von Praktika in Familien-Bildungsstätten sind für beide Seiten (Betrieb und Praktikantinnen/Praktikanten) ein Zugewinn, ganz abgesehen von der Arbeitserleichterung, die bei einer Vollzeitstelle Jahrespraktikum enorm sein kann. Die Familien-Bildungsstätte profitiert vom inhaltlichen Austausch z.B. über den aktuellen wissenschaftlichen Diskurs in Bezug auf frühkindliche Pädagogik, Familiensoziologie, Frühe Hilfen, Erziehungswissenschaften etc. Auch der kollegiale Austausch „zwischen den Generationen“ ist ein Gewinn, da Studierende in der Regel deutlich jünger sind, als die Mitarbeitenden in den Familien-Bildungsstätten. Jede Praktikantin/jeder Praktikant bringt daher schon aufgrund des Alters ein Innovationspotential mit in die Einrichtung. Auch der Kontakt der Studierenden zu Lehrenden und anderen Studierenden kann von Vorteil für das eigene Netzwerk der Einrichtung sein.

Praktikantinnen und Praktikanten profitieren ihrerseits ganz allgemein von den ersten Erfahrungen in der beruflichen Praxis und im Besonderen von der direkten Zusammenarbeit mit den pädagogischen Mitarbeitenden und der Einrichtungsleitung wie es für eine Familien-Bildungsstätte typisch ist. Spezifisch für ein Praktikum in der Familien-Bildung ist auch ein hohes Maß an Vielseitigkeit und Eigenständigkeit, z.B. in der Beteiligung an Projekten. Praktikantinnen und Praktikanten können immer viel Erfahrung im Bereich der Verwaltung, im Projekt-Management und der Öffentlichkeitsarbeit sammeln. Auch wenn die Bereitstellung von Praktikumsplätzen zeitliche, finanzielle und räumliche Ressourcen kosten, der Aufwand lohnt sich!

Die Leistung der Familien-Bildungsstätten

Die angehängte Statistik unterscheidet wieder zwischen den Leistungen entsprechend den Richtlinien (Pflichtbereich) und den zusätzlichen Projekten. Die Richtlinien wiederum definieren einen Kernbereich, in dem mindestens 30 % der Unterrichtsstunden geleistet werden müssen. Projekte sind dabei als Maßnahmen zu verstehen, die einen eigenen Haushalt haben; fremdfinanziert und nicht auf Dauer angelegt sind. Der Großteil dieser Projekte wäre inhaltlich dem Bereich Erziehung und Elternschaft zuzuordnen; zum großen Teil mit der Zielgruppe Migranten.

Erfreulich ist, dass trotz des früheren Eintritts in die Kita und der damit kürzeren Verweildauer in Eltern-Kind-Gruppen, die Unterrichtsstunden in unserem Kernbereich „Erziehung und Elternschaft“ etwa gleich geblieben sind. Die Zahl der Veranstaltungen ist gestiegen, während die Zahl der Unterrichtsstunden um etwa 1.000 anstieg. Die Zahl der erreichten Kinder stieg an.

In diesen Kursen werden Beziehungen zwischen den Teilnehmenden aufgebaut; wichtige Netzwerke entstehen. Dies ist kein „Zufall“, sondern konzeptionell Ziel der Kurse. Die Kursleitungen sind darin geschult, die Kontakte zwischen den Eltern zu fördern. Wie eine wissenschaftliche Untersuchung gezeigt hat, halten und tragen diese privaten Netzwerke über Jahre.

Nach vielen Jahren des Rückgangs stiegen wieder die Anzahl und die Unterrichtsstunden im Bereich „Ehe, Familie und Partnerschaft“ (Geburtsvorbereitung und andere Angebote rund um die Geburt). Dieser Fachbereich ist ein wichtiger Türöffner zu den Eltern.

Bei den Kursen, die zum Themengebiet der gesellschaftlichen Partizipation fallen, stieg die Zahl der Kurse deutlich; auch die der Unterrichtsstunden. Interessent wäre festzustellen, welches die verstärkten Angebote in den Häusern sind. In den weiteren Fachbereichen sind leichte Schwankungen festzustellen.

Insgesamt leisten die Familien-Bildungsstätten in Niedersachsen 446.553 Unterrichtsstunden. Hiervon fallen 328.628 Stunden in den Kursbereich (die ersten zwei Seiten des Statistikbogens); 117.925 auf die Projekte. Die Richtlinien verlangen einen Anteil von 30 % im „Pflichtbereich“. Mit 246.031 Unterrichtsstunden in den Kernbereichen ist diese Marke mehr als verdoppelt. Aus vielen Gründen ist die Zusammenarbeit mit den Trägern der Erwachsenenbildung gut und sinnvoll.

Die Unterrichtsstunden der Projekte sind 2016 im Vergleich zum Vorjahr angestiegen; von 101.153 auf 117.925 Unterrichtsstunden. Fast eine Verdoppelung gab es im Bereich „Familien mit Migrationshintergrund“. Dass mehr als $\frac{1}{4}$ der gesamten Arbeit im Bereich der Projekte stattfindet, zeigt die Orientierung der Einrichtungen auf niedrigschwellige Arbeit mit dem Schwerpunkt auf benachteiligte Menschen.

Erstmals ist in der Statistik die Evaluation der Netzwerkarbeit aufgeführt. Eine intensive Zusammenarbeit findet mit Schulen, Kitas und Vereinen statt. Die Kommune ist ebenso enger Partner bei den zahlreichen Netzwerken, die es z.B. im Bereich „Frühe Hilfen“ gibt.

Die Rolle der Familien-Bildungsstätten ist in diesen Netzwerken eine sehr aktive. Sie partizipieren nicht nur, sondern bringen Initiativen in diese Kooperationen ein. Aus diesen Netzwerken entstehen bei den Einrichtungen zahlreiche neue Angebote. Die angegebene Zahl der Netzwerke ist gegenüber der erstmaligen Erfassung im Vorjahr deutlich gestiegen. Der Grund ist weniger in einer solchen Ausweitung der Arbeit, sondern in einer selbstbewussteren Zählung zu finden.

Öffentliche Mittel, die für Familien-Bildungsstätten eingesetzt werden, sind gut investiertes Geld. Hiermit wird kreativ, nachhaltig und nah an den Bedarfen der Menschen gearbeitet.