



**Vorlage Nr. L 325/23**  
**für die 104. Sitzung des Landesausschusses für Weiterbildung**  
**am 29. September 2023**

**Unterausschuss 3 - Arbeitsschwerpunkt „Beschäftigungssituation“: Positionspapier  
und Impulspapier zur Diskussion**

**A Problem**

Bei den Sitzungen des Unterausschusses 3 wurde wiederholt die Beschäftigungssituation in der Weiterbildung problematisiert. Aus diesem Grund hat sich der Unterausschuss für eine thematische Auseinandersetzung entschieden, deren Resultat nun dem Landesausschuss zur Beratung vorgelegt werden soll.

**B Lösung**

Die Auseinandersetzung im Unterausschuss mit der Thematik hat zu zwei Papieren geführt. Zum einen wurde ein „Positionspapier“ (Anlage 1) erstellt, das sich mit grundsätzliche Forderungen an die Politik und den Senat richtet, um die Beschäftigungssituation in der Weiterbildung nachhaltig zu verbessern. Zum anderen wurde ein „Impulspapier“ (Anlage 2) erstellt, das die Akteur:innen in der Weiterbildungslandschaft zur Diskussion einladen soll, konkrete weitere Schritte zu überlegen, mit welchen Maßnahmen die Beschäftigungssituation verbessert und perspektivisch einem Fachkräftemangel entgegengewirkt werden kann.

**C Beschlussvorschlag**

Der Landesausschuss für Weiterbildung berät und beschließt die Papiere für die unterschiedlichen Adressat:innen.

## **Positionspapier: Die Beschäftigungssituation in der Weiterbildung verbessern!**

Entwurf und Diskussionsgrundlage für den Landesausschuss für Weiterbildung am  
29.09.2023

### **Die Beschäftigungsbedingungen sind prekär, das Fachkräfteproblem ist groß**

Um die Anforderungen im Zuge der Transformationsprozesse (ökologisch, digital, demografisch etc.) bewältigen zu können, brauchen die Menschen Weiterbildung und adäquate Weiterbildungsangebote. Alle Weiterbildungsbereiche – berufliche, allgemeine und politische Weiterbildung – spielen eine entscheidende Rolle in dieser Transformation. Fachliche und insbesondere auch diverse überfachliche Kompetenzen gewinnen an Bedeutung. Und über die Bedeutung der Weiterbildung besteht breite politische Einigkeit.

In den letzten Jahren haben sich die strukturellen Rahmenbedingungen für die Weiterbildungseinrichtungen jedoch entgegen der gestiegenen Erwartungen verschlechtert. Die Situation in der Weiterbildung ist geprägt von einer chronischen und dramatisch zunehmenden strukturellen Unterfinanzierung. Diese beeinflusst schon jetzt die Angebotsbreite, die heterogene und plurale Anbieterlandschaft und die Qualität der Veranstaltungen negativ. Darüber hinaus hat sie entscheidenden Einfluss auf die Beschäftigungsbedingungen in den Weiterbildungseinrichtungen.

Die Arbeitsbedingungen in der Erwachsenenbildung sind prekär. Zwar existieren durchaus hauptamtliche und sozialversicherungspflichtig Festangestellte (in Vollzeit und Teilzeit), aber die Lehre in den Weiterbildungseinrichtungen wird größtenteils von freiberuflichen Dozent:innen abgedeckt, die bei einer oder mehreren Weiterbildungseinrichtung(en) gleichzeitig als Honorarkräfte tätig sind. Von diesen freiberuflichen Dozent:innen unterrichten viele im Nebenerwerb, verdienen sich also mit einer Lehrtätigkeit Geld hinzu. Ein nicht geringer Anteil lebt aber gänzlich von der Tätigkeit als Dozent:in. Je nach Bildungsbereich (Bildungszeit, berufliche Bildung, politische Bildung, Gesundheitsbildung) kann sich die Vergütung pro Unterrichtsstunde extrem unterscheiden.

Honorarkräfte leiden unter prekären Beschäftigungsbedingungen und niedrigem Einkommen, die oft nicht den gleichzeitig hohen Anforderungen an ihre Kompetenzen entsprechen. Diese Situation verschärft den Fachkräftemangel im Bereich des Lehrpersonals, die Dozierendenaquise wird zunehmend schwieriger. Viele Dozierende sind bereits im Rentenalter und werden in den kommenden Monaten und Jahren ihre Tätigkeit aufgeben. Darüber hinaus gibt es starke Abwanderungsbewegungen aus befristeter, prekärer/unterfinanzierter Beschäftigung in Teilen des Weiterbildungssektors in den staatlichen Schuldienst oder die Hochschulen.

Der Mangel an geeigneten Lehrkräften führt schon jetzt dazu, dass Einrichtungen Angebote teilweise nicht mehr vorhalten können oder deren Zahl reduzieren müssen. Es ist davon auszugehen, dass sich dieses Problem in naher Zukunft (besonders in den am niedrigsten vergüteten Bildungsbereichen) noch weiter verschärfen wird. Die Weiterbildungseinrichtungen brauchen Unterstützung. Deshalb fordern wir den Senat, die bildungspolitischen Sprecher:innen sowie die Bremer Abgeordneten auf, ihren Blick auf das Fachkräfteproblem in der Weiterbildung zu richten und entsprechende Gegenmaßnahmen einzuleiten.

## **Handlungsfelder im Einzelnen**

Ganz grundsätzlich sollte auch im Weiterbildungsbereich die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung das Normalarbeitsverhältnis darstellen. Wir fordern daher die Abkehr von prekärer Beschäftigung und den Fokus auf Kriterien „guter Arbeit“. Darüber hinaus ergeben sich weitere Handlungsfelder:

### **Weiterbildungsfinanzierung muss zwingend erhöht werden**

Der aktuelle Koalitionsvertrag sieht vor, die Honorare in der Weiterbildung an das Niveau der Volkshochschule anzupassen. Dies ist eine erfreuliche, aber nicht ausreichende Entwicklung. Denn die Weiterbildungsförderung in Bremen wird durch zwei Säulen getragen. Die notwendige Erhöhung der institutionellen Förderung wurde im Koalitionsvertrag nicht berücksichtigt, obwohl der Landesausschuss für Weiterbildung wiederholt darauf hingewiesen hat. Beide Säulen haben Auswirkungen auf die Beschäftigungsbedingungen in der Erwachsenenbildung.

Durch die sogenannte institutionelle Förderung, geregelt über das Gesetz über die Weiterbildung im Lande Bremen (WBG), werden Zuschüsse für hauptberufliches Personal u. a. zur Stärkung der Programmentwicklung und der Qualitätssicherung gewährt. Die institutionelle Förderung (nach WBG) ist seit dem Jahr 1997 nicht erhöht worden (bei gleichzeitig steigenden Tariflöhnen). Die Einrichtungen kämpfen daher vermehrt mit wirtschaftlichen Problemen und scheren immer öfter aus den öffentlichen Tarifverträgen aus. Es ist eine Anpassung der zur Verfügung stehenden Mittel an die allgemeinen Kosten- und Lohnsteigerungen der letzten Jahre notwendig.

Der Mehrbedarf, der ausdrücklich nur die bestehenden Defizite ausgleichen würde und keine Mehrbedarfe durch die Pandemie, für die Digitalisierung oder das Weiterbildungsmarketing adressiert, lässt sich wie folgt beziffern: Eine Anpassung der Förderung an die Verhältnisse von 1997 führt zu einem Mehrbedarf in Höhe von mindestens 500.000,00 € pro Jahr. Der errechnete Bedarf orientiert sich an der Gehaltsentwicklung der letzten Jahre und kann der Vorlage L 314/22 für den Landesausschuss für Weiterbildung vom 30.09.2022 nachvollzogen werden. Leider berücksichtigt der Koalitionsvertrag die notwendige Erhöhung der institutionellen Förderung nicht, dies muss aber zwingend in Haushaltsverhandlungen berücksichtigt werden.

Die Weiterbildungsförderung der zweiten Säulen, sieht wie folgt aus: Honorarkostenzuschüsse, geregelt über die Programmförderung im WBG, werden mit einem vorgegebenen Anteil des Basissatzes gefördert, was zu einer Unterdeckung der Honorare führt, die durch Preiserhöhungen oder Drittmittel ausgeglichen werden müssen. Verschärft wird diese Problematik durch die generell sehr niedrigen Basissätze von derzeit 23,00 €, die für die Lehrenden nicht auskömmlich sind. Bei einer wünschenswerten Erhöhung der Basissätze wird aber auch der Fehlbetrag bei den Weiterbildungseinrichtungen entsprechend steigen.

Die Basishonorare für das Lehrpersonal wurden in den letzten Jahren von den Einrichtungen schrittweise angepasst. Der geförderte Basissatz in der Programmförderung liegt derzeit bei 23,00 € und damit weit unter den üblicherweise gezahlten Honorarsätzen. Eine Anpassung um nur 5,00 € auf 28,00 € würde eine zusätzliche Förderung in Höhe von mindestens 300.000,00 € erfordern. Ohne Anpassung müssten die Honorarkosten umgelegt werden, Weiterbildungsangebote würden für die Teilnehmenden deutlich teurer.

Die nun im Koalitionsvertrag vorgesehene Anpassung würde das Problem der Unterdeckung reduzieren. Bislang ist noch nicht klar, bis wann diese Anpassung erfolgen soll und was das für die Weiterbildungseinrichtungen bedeutet.

Der Förderungsetat für die Weiterbildung bedarf in Zukunft einer regelmäßigen Überprüfung und Anpassung. Eine Stagnation der Förderung über weitere Jahre oder Jahrzehnte – wie zuletzt eingetreten – würde zu erheblichen Verwerfungen in der Weiterbildungslandschaft führen und das Angebot in Qualität und Quantität dramatisch verschlechtern.

### **Studiengang Erwachsenenbildung wiedereinführen – Qualifizierung fördern**

Seitdem der Studiengang Erwachsenenbildung an der Universität geschlossen wurde, ist es für die Weiterbildungseinrichtungen zunehmend schwerer, geeignete Nachwuchskräfte zu finden. Wir fordern daher die Wiedereinführung des Studiengangs, um das Berufsfeld aufzuwerten und den Anforderungen der Weiterbildungslandschaft angemessen zu begegnen.

Zudem wäre es denkbar, einzelne Module des Studiengangs für freiberufliche Dozent:innen zu öffnen, damit diese die Möglichkeit haben, sich weiter zu qualifizieren.

Der Weiterbildungskurs „Lehrkompetenz in der Erwachsenenbildung“, der aktuell neu konzipiert wird, sollte unbedingt weiterbestehen und aktiv beworben werden.

### **Aufklärung, Beratung und alternative Beschäftigungsformen für Dozent:innen**

Da einige Dozent:innen bei Haupterwerbstätigkeit in prekärer Beschäftigung nur unzureichend für ihr Alter vorsorgen können, ist die Gefahr von Altersarmut groß. Darüber hinaus können auch Verdienstauffälle oft nur schlecht oder gar nicht finanziell kompensiert werden. Weiterbildungseinrichtungen berichten davon, dass viele Dozent:innen diese existenzielle Gefahr ignorieren oder in Kauf nehmen (müssen). Wir sehen hier einen großen Beratungs- und Aufklärungsbedarf.

Eine Lösung des Problems liegt selbstverständlich in der Schaffung von mehr unbefristeter Beschäftigung, für welche die Weiterbildungseinrichtungen eine viel höhere finanzielle Unterstützung erhalten müssten.

Darüber hinaus kann das SMART-Bildungswerk aktuell für einige Dozent:innen eine alternative Beschäftigungsform sein. Es handelt sich um ein Genossenschaftsmodell, dem freiberufliche Dozent:innen – unter bestimmten Voraussetzungen – beitreten können und damit sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind. SMART-Mitglieder wickeln ihre Aufträge über SMART ab. Das bedeutet, dass sie ihre Kurse, Seminare etc. wie bisher durchführen und SMART die Rechnungen erstellt. Das monatliche Gehalt ist eine Kombination aus allen Aufträgen, die über SMART abwickelt werden. Je nach individueller Situation speist sich das Gehalt aus einem Mix von verschiedenen Projekten und Aufträgen von verschiedenen Auftraggeber:innen und aus verschiedenen Beschäftigungsfeldern. SMART mittelt das Einkommen und zahlt monatlich das vereinbarte Gehalt aus. Das bedeutet, dass auch in den Zeiten in denen Aufträge akquiriert, Vorbereitung und Nacharbeit anstehen und in den Schulferien ein regelmäßiges und belegbares Einkommen vorhanden ist.

Wir halten das SMART-Bildungswerk für ein unterstützenswertes Modell, weisen jedoch darauf hin, dass sich eine Mitgliedschaft bei weitem nicht für alle Dozent:innen lohnt. Es kann in jedem Fall nicht das Problem der prekären Beschäftigung lösen.

## **Impulspapier: Beschäftigungssituation in der Weiterbildung - Was kann getan werden?**

Eckpunkte und Vorschläge für eine Diskussion im Landesausschuss für Weiterbildung

### **1. Bestandsaufnahme der Fachkräftesituation - Fakten zur Beschäftigungssituation**

#### **1.1 Bericht der Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Niedersachsen/Bremen**

- kaum offene Stellen in Berufsgruppe „Lehrtätigkeit in außerschulischen Einrichtungen“
- Arbeitslosigkeit zuletzt gesunken
- hoher Anteil weiblicher Beschäftigter (ca. zwei Drittel)
- hoher Anteil Teilzeit-Beschäftigung (ca. zwei Drittel)
- hoher Anteil befristeter Arbeitsverträge
- ca. ein Drittel der Beschäftigten ist über 55 Jahre; Prognose: in ca. fünf Jahren ist die Fachkräftesituation dramatisch, da die sog. *baby-boomer* in den Ruhestand gehen

#### **1.2 Berichte aus der Weiterbildungslandschaft**

- viele Dozierende sind bereits im Rentenalter und werden in den kommenden Monaten und Jahren ihre Tätigkeit aufgeben
- starke Abwanderungsbewegungen aus befristeter, prekärer/unterfinanzierter Beschäftigung in Teilen des Weiterbildungssektors in den staatlichen Schuldienst
- keine systematische Nachwuchsgewinnung, da Studiengang Erwachsenenbildung an der Universität Bremen eingestellt wurde
- grundsätzliche Schwierigkeit, Interessierte zu gewinnen aufgrund unattraktiver Rahmenbedingungen (schlechte Bezahlung, kaum unbefristete Festeinstellungen, ...)  
→ Teile der Weiterbildung unterliegen im Konkurrenzkampf um Nachwuchs anderen Bildungssektoren mit attraktiveren Beschäftigungsbedingungen

### **2. Mögliche Handlungsfelder und Ansatzpunkte**

#### **2.1 Was kann getan werden, um Teile der Weiterbildung wieder attraktiver und konkurrenzfähiger zu machen? (Rahmenbedingungen)**

- a) Honorare/Entgelte erhöhen! (siehe Positionspapier)
- b) Rahmenbedingungen für attraktive Arbeitsplätze schaffen: Beschäftigungsverhältnisse reflektieren, soziale Sicherung für Freiberufler:innen schaffen („Smart Bildungswerk“ als ein Weg)
- c) Systematische Nachwuchsgewinnung (durch Weiterbildungen und Studiengänge)
- d) „Imageverbesserung“ des Feldes Weiterbildung/Erwachsenenbildung  
→ Verbesserung der allgemeinen Rahmenbedingungen: u. a. durch konsequente Sichtbarmachung des Themas durch den LAWB gegenüber den mit Weiterbildung befassten Ressorts, um eine höhere Mittelzuteilung zu erreichen

#### **2.2 Was kann getan werden, um unmittelbar Personen für eine Tätigkeit in der Weiterbildung zu interessieren/engagieren? (Ansprachestrategien)**

- a) Analyse: Wo befinden sich „(Rest-)Potenziale“ an möglichen Interessierten, die gezielt angesprochen werden können?
  - z. B. **Studierende, Ältere (im Ruhestand), Quereinsteiger:innen, Studienabbrecher:innen, „Hobby-zum-Nebenverdienst-Machende“** (denen aufgrund persönlicher Lebensumstände eine Tätigkeit unter den gegebenen Bedingungen passen könnten); Ansprache von **Menschen mit Migrationsbiografie** (Strategien zur (trägerübergreifenden) Qualifizierung dieser Personen, können Angebote zum Empowerment der eigenen Community gestalten u. a. in Quartieren...)
- b) Welche Ansprachewege kann es dafür geben? Welche Kanäle kann man nutzen? Welche Mittel (*social media*, persönliche Direktansprache...) kann man einsetzen?

- c) Wo werden Stellenausschreibungen platziert? Wie werden sie gestaltet? Wie können persönliche Kontakte systematisch genutzt werden? Mit wem kann man gezielt kooperieren (Unis, Hochschulen, Behörden, Interessenverbände...)?
- d) Einstiegswege => Praktikant:innen als Einstieger:innen: Könnten alle Weiterbildungseinrichtung diesen Weg für sich nutzen? Was braucht es dazu?

### 2.3 Was kann getan werden, um Personen für eine Tätigkeit in der Weiterbildung zu befähigen? (Qualifizierungsstrategien)

- a) **Formale (Kurz-)Qualifizierung:** Die Universität Bremen/Akademie für Weiterbildung bietet den Lehrgang „Lehrkompetenz für die Erwachsenenbildung“ an (ca. 2.250 Euro, Dauer ein bis zwei Jahre, 300 Stunden). Aktuell wird über eine Modifizierung des Lehrgangs nachgedacht. Einzelmodule könnten für eine Kurzqualifizierung genutzt werden.
- b) **Qualifizierung durch Praxiseinsatz:** Eine Tätigkeit in der Weiterbildung setzt grundsätzlich keine formale Qualifizierung voraus. Deshalb kann eine Qualifizierung auch als „Training on the job“/Hospitationen in einer jeweiligen Weiterbildungseinrichtung erfolgen. Auch „Training on the job“/Hospitationen sollte mit Konzept erfolgen, weshalb Einrichtungen dieses Angebot – insofern nicht schon geschehen - konzeptionell erarbeiten und hinterlegen könnten.
- c) **Nutzung bestehender Qualifizierungsangebote durch Kooperation unter den anerkannten Weiterbildungseinrichtungen:** Viele Einrichtungen qualifizieren ihr Personal durch interne Angebote, z. B. Workshops, modulare Fortbildungen oder kollegiale Austausche. Es ist zu vermuten, dass hier ein gewisses Angebotsspektrum vorliegt. Würden diese Angebote unter den Weiterbildungseinrichtungen gebündelt und wären diese auch Interessierten anderer Einrichtungen zugänglich, könnte eine Basis zur (punktuellen) Qualifizierung von Neueinsteiger:innen erfolgen, ohne dass zwingend ein externer Lehrgang besucht werden müsste.

### 3. Vorschlag zum weiteren Vorgehen: Abfrage unter den anerkannten Weiterbildungseinrichtungen

Um konkret ein Bild zur Nachwuchsakquise und Qualifizierung von Nachwuchs zu erstellen, wird vorgeschlagen eine Abfrage unter den Einrichtungen durchzuführen mit dem Ziel, diese Angebote und Vorgehensweisen transparent zu machen und als Grundlage für weitere Überlegungen zu nutzen<sup>1</sup>:

Die Abfrage soll u. a. folgende Aspekte enthalten:

- a) Bestandaufnahme zur Beschäftigungssituation:
  - berufliche Qualifikation und berufliche Herkunft von pädagogischen Mitarbeitenden und Dozierenden
- b) Wege der Qualifizierung:
  - Welche Angebote gibt es für Mitarbeitende und Dozierende sich zu qualifizieren?
  - Gibt es Maßnahmen wie „training on the job“, Hospitationen oder Ähnliches?
- c) Wege der Gewinnung von Mitarbeitenden:
  - Werden Praktikant:innen eingestellt?
  - Über welche Kanäle erfolgt die Mitarbeitenden-Akquise?

<sup>1</sup> Im Unterausschuss 3 wurde dazu bei der Sitzung am 16.06.2023 protokollarisch festgehalten: „Die Ergebnisse der Abfrage sollen genutzt werden, um die Forderungen zur Behebung des Fachkräftemangels weiter zu entwickeln und politisch zu platzieren, z. B. über den erweiterten Vorsitz in Hintergrundgesprächen mit den bildungspolitischen Sprecher:innen der Parteien“.