

Die Beschäftigungsbedingungen in der Weiterbildung müssen verbessert werden!

Positionspapier des erweiterten Vorsitzes des Landesausschusses für Weiterbildung

Juli 2026

Die Beschäftigungsbedingungen sind prekär, das Fachkräfteproblem ist groß

Über die Bedeutung der Weiterbildung besteht breite politische Einigkeit. Die Erwachsenenbildung nimmt einen zentralen Stellenwert im Erhalt und dem Ausbau unserer Demokratie sowie in der Gestaltung von gesellschaftlichen Transformationsprozessen (ökologisch, digital, demografisch etc.) ein. Alle Weiterbildungsbereiche – berufliche, allgemeine und politische Bildung – spielen eine entscheidende Rolle in dieser Transformation und sind eine wesentliche Aufgabe der öffentlichen Daseinsvorsorge.

In den letzten Jahren haben sich die strukturellen Rahmenbedingungen für die 14 nach Bremischen Weiterbildungsgesetz (WBG) anerkannten Weiterbildungseinrichtungen jedoch entgegen der gestiegenen Erwartungen verschlechtert. Die Situation in der Weiterbildung ist geprägt von einer chronischen und dramatisch zunehmenden strukturellen Unterfinanzierung. Diese beeinflusst die Angebotsbreite sowie die heterogene und plurale Anbieterlandschaft negativ. Darüber hinaus hat sie entscheidenden Einfluss auf die Beschäftigungsbedingungen in den Weiterbildungseinrichtungen.

Eine aktuelle Studie des Instituts Arbeit und Wirtschaft (iaw)¹ hat sich den Weiterbildungssektor Bremens als Arbeitsmarkt angeschaut und in Fallstudien die zentralen Herausforderungen der Weiterbildungsträger untersucht. Dabei spielte auch die Beschäftigungssituation eine wichtige Rolle. Sie stellt dabei eine doppelte Segmentierung des Arbeitsmarktes in der Weiterbildung fest: Die berufliche Weiterbildung wird überwiegend privat finanziert und ist daher personell in der Regel gut aufgestellt. Für Festangestellte und Honorarprofessoren herrschen meist gute Beschäftigungsbedingungen. In den öffentlich geförderten Weiter- oder Einstiegsqualifizierungen (Schulabschluss, Berufsvorbereitung, Förderketten etc.) ist die Ressourcenausstattung hingegen stark von politischen Zielvorgaben und haushaltspolitischen Erwägungen (mit)bestimmt. Der Bereich der allgemeinen und politischen Weiterbildung sieht sich in besonderer Weise einem Dilemma aus Unterfinanzierung bei steigenden Anforderungen und Erwartungen ausgesetzt. Die Träger und ihre Beschäftigten müssen ihre Angebote gegen sinkende Wertschätzung und Vorbehalte bezüglich ihrer Effizienz und praktischen Nützlichkeit verteidigen.

Darüber hinaus existieren Teilarbeitsmärkte und unterschiedliche Beschäftigungstypen. 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.

¹ Friemer, Andreas/Warsewa, Günter (2026): Der Weiterbildungssektor im Land Bremen. Strukturen, Herausforderungen, Arbeitsbedingungen und Beschäftigungsverhältnisse. Online unter: <https://www.iaw.uni-bremen.de/archiv/mitteilungen/detail?news=153>; Kurzversion: <https://www.iaw.uni-bremen.de/archiv/mitteilungen/detail?news=153>

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.

Die Fallstudien des iaw belegen: die befragten Dozent*innen geben an, dass Nachteile beim Einkommen durch Vorteile der individuellen Gestaltungsfreiheit oft aufgewogen werden. Gleichzeitig sind sie – besonders in der öffentlich geförderten Weiterbildung - zunehmenden psycho-sozialen Belastungen ausgesetzt: so fallen vermehrte Sprach- und Bildungsdefizite sowie spezifische kulturelle und soziale Anforderungen auf. Es fehle an entsprechenden Fortbildungsangeboten. Eine zusätzliche Herausforderung sind stärker (sozialer und kulturell) heterogene Teilnehmendengruppen.

Diese Situation verschärft insgesamt den Fachkräftemangel im Bereich des Lehrpersonals, die Dozierendenakquise wird – insbesondere in der allgemeinen und politischen Bildung - 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 in 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 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

Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ausbauen

Die Lehre in der Weiterbildung wird bislang nur zu einem kleinen Teil von festangestelltem Personal abgedeckt. Das Verhältnis zwischen festangestelltem und freiberuflichem Personal ist unausgewogen. Deshalb muss die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung dort, wo wiederkehrende Angebote vorgehalten werden, ausgebaut werden. Dies verschafft den Einrichtungen und den Beschäftigten mehr Planungssicherheit und sorgt dafür, dass Angebote dauerhaft etabliert werden können. Allerdings müssen die anerkannten Weiterbildungsträger dafür in eine entsprechende finanzielle Lage gebracht werden (siehe unten).

In der Weiterbildung wird jedoch nicht ausschließlich sozialversicherungspflichtige Beschäftigung benötigt. Freiberufliche Dozent:innen sind eine zweite, wichtige und tragende Säule in der Weiterbildung. Durch sie kann die notwendige Flexibilität und Vielfalt in den Themen erhalten bleiben. Viele Lehrende wollen auch flexibel arbeiten und bei unterschiedlichen Einrichtungen verschiedene Themen anbieten. Ohne Freiberufler:innen gäbe es eine Themenverarmung.

Honorarkostenzuschüsse erhöhen

Als Strukturmerkmal des Weiterbildungssektors „existiert eine beträchtliche Anzahl von Dozent:innen, die als Flexibilitätsreserve fungiert“ (Friemer/Warsewa: S. 4). Freiberufliche Dozent:innen sind eine zweite, wichtige und tragende Säule in der Weiterbildung. Durch sie kann die notwendige Flexibilität und Vielfalt in den Themen erhalten bleiben. Dieses für die Weiterbildungslandschaft funktionale Merkmal anerkennend, müssen dennoch für diesen Personenkreis akzeptable/soziale Rahmenbedingungen geschaffen werden, nicht zuletzt, um die Attraktivität der Weiterbildung als Betätigungsfeld zu erhöhen. Dazu gehört, für diesen Personenkreis angemessene Honorare sicherzustellen.

Der aktuelle Koalitionsvertrag sieht vor, die Honorare in der Weiterbildung an das Niveau der Bremer Volkshochschule (31€ pro Unterrichtsstunden) anzupassen. Dies ist eine erfreuliche, aber nicht ausreichende Entwicklung. Die Weiterbildungsförderung muss zwingend überarbeitet werden. Die 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. Ist eine Anpassung an das Niveau der Bremer Volkshochschule - ohne entsprechenden Fehlbetrag der Einrichtungen – gewollt, reicht diese Summe noch nicht aus. Ohne Anpassung müssten die Honorarkosten umgelegt werden, das heißt Weiterbildungsangebote würden für die Teilnehmenden deutlich teurer.

Die nun im Koalitionsvertrag vorgesehene Anpassung würde das Problem der Unterdeckung reduzieren. Bislang ist eine politische Trendumkehr jedoch nicht zu erkennen.

Herrenberg-Urteil und „neue Selbstständigkeit“ – prekäre Beschäftigung bekämpfen

Das so genannte Herrenberg-Urteil des Bundessozialgerichts aus dem Jahr 2022 stellt klar, dass viele bislang tätige Lehrkräfte tatsächlich als sozialversicherungspflichtige Angestellte gelten. Das Urteil kritisiert jahrzehntelange Praxis der Scheinselbstständigkeit und fordert gerechte Entlohnung und soziale Absicherung. Kern der Entscheidung ist, dass eine Honorartätigkeit nur dann als echte Selbstständigkeit gilt, wenn der Auftragnehmer unternehmerische Freiheiten und Risiken hat. Die Kriterien für unabhängige Beschäftigung wurden damit verschärft.

Gewerkschaften bewerten das Urteil als Meilenstein für Arbeitnehmerrechte im Kampf um jahrelange prekäre Honorarverhältnisse und Altersarmut. Arbeitgeber von Honorarlehrkräften – auch Weiterbildungseinrichtungen – sind seit dem Urteil in größter Unsicherheit, ob ih-

rer Honorarverträge noch rechtssicher sind und einer Prüfung der Deutschen Rentenversicherung Stand halten können. Nicht wenige sehen sich bei drohenden Nachforderungen der Sozialversicherung in Existenznöten.

Eine gesetzliche Neuregelung existiert bislang nicht, stattdessen gewährt der Deutsche Bundestag eine Übergangsregelung für freiberufliche Lehrkräfte und Dozenten bis zum 31. Dezember 2027, der Honorarverhältnisse an Einrichtungen vor Nachforderungen der Sozialversicherung schützt.

Ein aktueller Referentenentwurf aus dem BMAS (Stand 2025) sieht vor, eine neue Form der Selbstständigkeit zu schaffen, die als Wahlmodell alternativ zur bisherigen Form genutzt werden kann. Die neue Selbstständigkeit basiert auf einer Rentenversicherungspflicht der Beschäftigten ohne Beteiligung der Auftraggeber an den Versicherungsbeiträgen. Für Honorarlehrkräfte in der Weiterbildung und Lehrbeauftragte an Hochschulen soll künftig Selbstständigkeit vorliegen, wenn die Lehrkraft eine Vertretung stellen darf und zwei von insgesamt vier weiteren Kriterien erfüllt sind: dass der/die Selbstständige Verlustrisiken und Gewinnchancen hat, für mehrere Auftraggeber tätig ist, unternehmertypische Aufwendungen trägt und werbend am Markt auftritt. Die in der bisherigen Rechtsprechung ausschlaggebenden Kriterien der Weisungsgebundenheit und der Eingliederung in den Betrieb sollen hingegen keine Rolle mehr spielen. Eine Statusprüfung durch die Deutsche Rentenversicherung (DRV) solle dem Entwurf zufolge künftig nicht mehr erforderlich sein.

Ver.di kritisiert, dass die Vorschläge einseitig zu Lasten der Soloselbstständigen gehen. Die Zustimmung der Auftragnehmer*innen eine Tätigkeit als Selbstständige auszuführen sei nämlich wenig wert, wenn dies die Voraussetzung ist, um überhaupt den Auftrag zu erhalten. Darüber hinaus fordern sie eine Rentenversicherungspflicht unter Beteiligung der Auftraggebenden². Die GEW fordert zudem, dass die neue Selbstständigkeit an ein Mindesthonorar zu koppeln, um prekäre Beschäftigung und Altersarmut tatsächlich zu verhindern.³ Der Referentenentwurf befindet sich aktuell in der Kabinettsberatung, im Juni 2026 sieht es nicht so aus als würde es dazu eine Einigung geben.

Diese Entwicklungen zeigen, dass eine politische Debatte über prekäre Beschäftigung in der Weiterbildung weiter aussteht. Wir fordern das Land auf, sich im Bund für eine Reform einzusetzen, die einerseits die Angebotsvielfalt im Land nicht gefährdet und gleichzeitig die prekäre Beschäftigung der Honorarlehrkräfte nachhaltig bekämpft. Das Land ist hier ebenfalls in der Pflicht, die Zuschüsse an die anerkannten Einrichtungen zu erhöhen, um entsprechenden Spielraum für sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu gewährleisten (siehe nächster Punkt).

Weiterbildungsfinanzierung insgesamt erhöhen

Denn die Weiterbildungsförderung in Bremen wird insgesamt durch zwei Säulen getragen. Neben der Programmförderung gibt es die institutionelle Förderung, die im Koalitionsvertrag nicht berücksichtigt wurde, obwohl der Landesausschuss für Weiterbildung wiederholt darauf

² <https://www.verdi.de/selbststaendige/rechtssichere-erwerbsformen/schafft-neue-selbststaendigkeit-nun-klarheit>

³ <https://www.gew.de/aktuelles/detailseite/gew-kritisiert-freifahrtschein-fuer-traeger-und-hochschulen>

hingewiesen hat. Auch diese Förderung hat Auswirkungen auf die Beschäftigungsbedingungen in der Erwachsenenbildung.

Durch die sogenannte institutionelle Förderung (WGB) 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 noch 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. Mit dieser Erhöhung wird lediglich die bestehende Unterfinanzierung ausgeglichen, die Einrichtungen wären damit noch nicht in der Lage mehr unbefristete Beschäftigung zu schaffen. Leider berücksichtigt der aktuelle Koalitionsvertrag die notwendige Erhöhung der institutionellen Förderung nicht.

Ein Ausbau an sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung sowie notwendige Personalakquise und Qualifizierung der Beschäftigten erfordert eine Erhöhung des Budgets darüber hinaus.

Der Förderungsetat für die Weiterbildung bedarf in Zukunft einer regelmäßigen Überprüfung und dynamischen Anpassung entsprechend der laufenden Kosten- und Tarifsteigerungen. 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

Seitdem der Studiengang Erwachsenenbildung an der Universität geschlossen wurde, ist es für die Weiterbildungseinrichtungen zunehmend schwerer geworden, 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. Um entsprechende Möglichkeiten zu beraten, sollte eine gemeinsame Arbeitsgruppe zwischen der Universität sowie den Ressorts Bildung, Kultur und Wissenschaft zusammenkommen. Darüber hinaus müssen sich eventuelle Entwicklungen auch in einer ausreichenden Grundfinanzierung der Universität widerspiegeln.

Aktuell können Studieninteressierte das Bachelorfach „Erziehungs- und Bildungswissenschaften“ an der Uni Bremen mit einem außerschulischen Schwerpunkt studieren. Dies ist im Rahmen eines Zwei-Fächer-Bachelors möglich. "Erziehungs- und Bildungswissenschaften" kann dabei entweder als Profildfach mit 120 CP oder als Komplementärfach mit 60 CP stu-

diert werden. Damit ist zwar eine Fokussierung im Studium auf den Bereich Erwachsenenbildung nach wie vor möglich, aber für Studieninteressierte nicht mehr sofort ersichtlich. Durch die notwendige Kombination mit einem zweiten Fach ist das Studienangebot allerdings nicht ohne Weiteres vergleichbar mit einem Vollfach-Studiengang Erwachsenenbildung.

Qualifizierung und Fortbildung fördern

Darüber hinaus existiert an der Akademie für Weiterbildung an der Universität der Weiterbildungskurs „Lehrkompetenz in der Erwachsenenbildung“ für Lehrende in der Erwachsenenbildung oder jene, die es werden wollen. Neben einer erwachsenenpädagogischen Grundqualifikation erhalten Teilnehmende Handlungs- und Methodenkompetenzen. Die Kooperation mit Weiterbildungseinrichtungen ermöglicht zudem die Verknüpfung von Theorie- und Praxiswissen. Der Kurs kann berufsbegleitend absolviert und in einzelnen Modulen belegt werden. Dieses Angebot gilt es zu erhalten und zu bewerben, da es dazu beitragen kann, die notwendige Qualität in der Weiterbildung sicherzustellen.

Die iaw-Studie hat gezeigt, dass pädagogische und psychosoziale Beratungs- und Fortbildungsangebote aufgrund steigender Belastungen von Dozierenden benötigt werden, die bestenfalls kurzfristig angeboten werden sollten. Weiterbildungseinrichtungen haben in der Regel kaum Ressourcen für diese Angebote. Die Wiedereinführung des Studiengangs Erwachsenenbildung stellt einen langen und aktuell wenig erfolgversprechend Weg dar. Deshalb appellieren wir an die zuständige Behörde für Weiterbildung, Angebote dieser Art in Kooperation mit Weiterbildungseinrichtungen zu organisieren und diese kostenfrei für Dozierende anzubieten.

Unsere Forderungen zusammengefasst:

- Wir fordern ein politisches Bekenntnis zur Weiterbildung im Land Bremen
- Einhaltung der Versprechen aus dem Koalitionsvertrag: Anpassung der Honorare in der Weiterbildung an Bremer VHS-Niveau bei gleichzeitiger Erhöhung der Honorarkostenzuschüsse nach BremWBG
- Das Land Bremen soll sich im Bund für eine angemessene Neuregelung für Solo-selbstständige einsetzen: Rechtssicherheit für Weiterbildungsträger UND Bekämpfung von prekärer Beschäftigung und Altersarmut
- Die Weiterbildungsförderung nach Bremischen Weiterbildungsgesetz soll mit dem nächsten Haushalt um 30 Prozent erhöht werden
- Eine Arbeitsgruppe – unter Beteiligung der Universität sowie der Ressorts Bildung, Kultur und Wissenschaft – soll über die Möglichkeit der Wiedereinführung des Studiengangs Erwachsenenbildung beraten
- Pädagogische und psychosoziale Beratungs- und Fortbildungsangebote sollen aufgrund steigender Belastungen von Dozierenden kostenfrei angeboten werden