

Protokoll
zur 112. Sitzung des Landesausschusses für Weiterbildung (LAWB)

Sitzungstag:	Beginn:	Ende:	Sitzungsort:
26. Juni 2026	8:30 Uhr	10:45 Uhr	Räume 120 und 122 beim Senator für Kinder und Bildung
Teilnehmende:			
s. Anlage 1			

TOP 1 Begrüßung und Genehmigung der Tagesordnung

Prof. Dr. Rabea Diekmann begrüßt die Anwesenden in den Räumlichkeiten des Senators für Kinder und Bildung.

Beschluss:

Die Tagesordnung wird ohne Änderungen genehmigt.

TOP 2 Abstimmung des Protokolls der 112. Sitzung vom 23. Januar 2026

Beschluss:

Das Protokoll der 112. Sitzung des LAWB vom 23. Januar 2026 wird einstimmig genehmigt.

TOP 3 Berichte der Vorsitzenden und der Unterausschüsse

Prof. Dr. Rabea Diekmann berichtet, dass der erweiterte Vorsitz sich im März mit Senator Mark Rackles zu einem Kennenlorgespräch und einem Austausch zur Weiterbildung im Land Bremen getroffen habe. In diesem Gespräch wurde die anhaltende Unterfinanzierung der Weiterbildung, die Unsicherheiten mit Blick auf die Folgen des Herrenberg-Urteils und der Vorstoß Bremerhavens zur Abschaffung von Bildungszeit für Bremerhavener Beschäftigte des öffentlichen Dienstes thematisiert. Dieser Vorstoß werde inzwischen wohl nicht mehr verfolgt. Da er sich jedoch in bundesweite Debatten einreihe, in denen arbeitsrechtliche Standards zunehmend unter Druck geraten würden, habe der erweiterte Vorsitz ein Positionspapier formuliert, in dem u. a. dieser Aspekt noch einmal aufgegriffen werde (s. TOP 7). Prof. Dr. Rabea Diekmann informiert abschließend, dass der erweiterte Vorsitz sich im Nachgang zu dem Gespräch mit einem Schreiben bei Senator Mark Rackles für den konstruktiven Austausch bedankt habe. In dem Schreiben habe der erweiterte Vorsitz noch einmal zum Ausdruck gebracht, dass er die Idee von Senator Mark Rackles, einen ressortübergreifenden Austausch zum Thema Weiterbildung auf politischer Ebene anzuregen, befürworte.

Tina Brinkmann ergänzt, dass Senator Mark Rackles in regelmäßigen Abständen die anerkannten Weiterbildungseinrichtungen besuchen wolle. Zum Unterausschuss 1 „Förderungsausschuss“ schildert sie, dass dieser seit der letzten Sitzung nicht getagt habe. Die nächste Sitzung sei für Dezember vorgesehen.

Jan Meyer führt aus, dass die letzte Sitzung des Unterausschusses 2 zur Qualitätssicherung in der Weiterbildung am 6. März 2026 stattgefunden habe. In der Sitzung habe eine Kollegin des PWB einen interessanten Input zum Thema Neurodiversität gegeben. Im zweiten Teil der Sitzung habe der Unterausschuss mit Blick auf den Qualitätsleitfaden Kriterien für standardisierte Beispiele in den Bereichen Diversität, Inklusion und Nachhaltigkeit beraten. In der nächsten Sitzung am 4. September 2026 solle dies weiter vertieft und zwei konkrete Beispiele anhand dieser Kriterien beschrieben werden.

Jessica Heibült informiert, dass der Unterausschuss 3 für Grundsatzfragen und Innovation am 12. Juni 2026 getagt habe. Neben der Vorstellung der Studie „Lernen für Nachhaltigkeit in non-formalen und informellen Settings“ von Dr. Sarah Widany habe die Beratung des Strategiepapiers zur Beschäftigungssituation in der Weiterbildung (s. TOP 6 der heutigen Sitzung) auf der Agenda gestanden. Weiterhin habe der Unterausschuss sich mit den Eckpunkten für eine aufsuchende Weiterbildung auseinandergesetzt. Dieses Thema solle evtl. auch in der nächsten Sitzung des LAWB aufgerufen werden. Zudem hat eine Beratung zur Begriffsbestimmung zur politischen Bildung stattgefunden. Hierzu solle eine AG ins Leben gerufen werden. Die nächste Sitzung sei für den 20. November 2026 terminiert. Abschließend weist Jessica Heibült darauf hin, dass - initiiert durch die KI-AG - für den 1. Oktober 2026 ein Austausch mit Dozierenden der Weiterbildung zum Thema „Chancen und Risiken des Einsatzes von KI“ geplant sei.

TOP 4 Nachwahl von Mitgliedern des Unterausschusses 1 (Vorlage L 356/26)

Angela Acerra stellt den Sachverhalt kurz vor. Sie informiert, dass Larissa Orlovic-Freese und Andreas Becker heute nicht anwesend seien.

Beschluss:

Der Landesausschuss für Weiterbildung wählt einstimmig Andreas Becker und Larissa Orlovic-Freese zu Mitgliedern des Unterausschusses 1.

TOP 5 Anerkennung von Einrichtungen nach dem WBG – hier: Bildungsvereinigung Arbeit und Leben (DGB/ VHS) e.V. (Vorlage L 357/26)

Susanne Kühn führt kurz in die Vorlage ein.

Michael Mindermann stellt sich dem Ausschuss vor. Im Februar habe er die Nachfolge von Jens Tanneberg bei Arbeit und Leben angetreten und freue sich auf eine gute Zusammenarbeit.

Beschluss:

Der Landesausschuss für Weiterbildung nimmt die Verlängerung der Anerkennung nach dem Bremischen Weiterbildungsgesetz für die Bildungsgemeinschaft Arbeit und Leben (DGB/VHS) Bremen e.V. zur Kenntnis.

TOP 6 Beschäftigungssituation in der Weiterbildung (Vorlage L 358/26)

Jessica Heibült erläutert einleitend, dass die Ergebnisse der iaw-Studie „Der bremische Weiterbildungssektor als Arbeitsmarkt: Neue Herausforderungen und alte Probleme“ in die Überarbeitung des Papiers eingeflossen seien.

Hans-Joachim Kuckero dankt für die Weiterentwicklung des Papiers. Er weist darauf hin, dass unter der Forderung der Erhöhung der Weiterbildungsfinanzierung die dynamische Anpassung aufgrund laufender Tarifierhöhungen außer Acht gelassen werde. Die Anwesenden einigen sich darauf, diesen Punkt aufzunehmen.

Dr. Beate Porombka macht darauf aufmerksam, dass es in der Vergangenheit bereits Hochrechnungen gegeben habe, bei denen ein weit höherer Mehrbedarf als 500.00 Euro ausgerechnet worden sei. Durch das Herrenberg-Urteil ergebe sich eine weitere Dynamik, die es zu berücksichtigen gelte, auch wenn die Übergangsregelung erst einmal um ein Jahr verlängert worden sei. Dr. Beate Porombka weist zudem darauf hin, dass die Forderung nach Ausbau sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung kontrovers diskutiert werde. Hier brauche es aus ihrer Sicht einer Schärfung. Viele Honorarkräfte wünschten sich Flexibilität und auch die Weiterbildungseinrichtungen schätzten die Pluralität der Lehrkräfte. Gleichwohl gebe es auch Bereiche, in denen sozialversicherungspflichtige Beschäftigung sinnvoll sei, um Kontinuität zu erreichen.

Prof. Dr. Rabea Diekmann führt aus, dass sie mit Dr. Petra Boxler von der Akademie für Weiterbildung der Universität Bremen über die Wiedereinführung des Studiengangs Erwachsenenbildung gesprochen habe. Dr. Petra Boxler habe dazu zu bedenken gegeben, dass die Wiedereinführung eines Studienganges eine langfristige Planung voraussetze. Bei der geplanten Arbeitsgruppe zur Beratung dieser Thematik sei es deshalb sinnvoll, die Universität einzubinden. Zum Weiterbildungskurs „Lehrkompetenz in der Erwachsenenbildung“ habe Dr. Petra Boxler darauf hingewiesen, dass die Plätze schwer zu besetzen seien. Es sei wünschenswert, dass die Weiterbildungseinrichtungen ihren Lehrenden eine Teilnahme ermöglichen.

Ronald Gotthelf greift noch einmal die Honorarsätze auf. Hier sei aus seiner Sicht eine Differenzierung mit Blick auf die Art des Beschäftigungsverhältnisses notwendig. Bei Lehrenden, die in einem arbeitnehmerähnlichen Verhältnis angestellt seien, sollte zudem ein Zuschuss zur Sozialversicherung in Betracht gezogen werden.

Prof. Dr. Rabea Diekmann regt an, dass der Unterausschuss 1 sich noch einmal mit den konkreten Berechnungen auseinandersetzen könne.

Angela Acerra ergänzt, dass die in dem Positionspapier aufgeführten Daten aus dem Jahr 2022 stammten. Die Aufstockung der Weiterbildungsförderung um 500.000 Euro beziehe sich nur auf das notwendige Budget für die Personalkostenzuschüsse. Für die Erhöhung der Dozent:innenhonorare von 23 auf 28 Euro sei damals ein weiterer Bedarf von 300.000 Euro errechnet worden. Diese Daten müssten aktualisiert werden.

Es wird abschließend vereinbart, dass der erweiterte Vorsitz die Anregungen aus der heutigen Sitzung in das Positionspapier einarbeite. Anschließend solle das Positionspapier dem LAWB im Umlaufverfahren zur Beschlussfassung vorgelegt werden.

Beschluss:

Der Landesausschuss für Weiterbildung beschließt das überarbeitete Positionspapier (s. Anlage 2) im Umlaufverfahren.

TOP 7 Vorstellung und Diskussion des Entwurfs der Stellungnahme "Weiterbildung ist eine öffentliche Aufgabe! Die strategische Bedeutung von Weiterbildungs- und Bildungszeitgesetz in Bremen"

Prof. Dr. Rabea Diekmann schildert, dass das Land Bremen als bundesweiter Pionier bereits Mitte der 1970er Jahre die Weiterbildung als dritten gleichberechtigten Pfeiler des Bildungswesens im Gesetz verankert habe. Um diese Errungenschaft abzusichern, wolle man auf die aktuellen Herausforderungen aufmerksam machen und verdeutlichen, dass Weiterbildung eine öffentliche Aufgabe sei. Dafür brauche es, insbesondere mit Blick auf die Bürgerschaftswahlen im nächsten Jahr, ein politisches Bekenntnis zu den bestehenden Rechtsgrundlagen. Weiterhin werde in dem Positionspapier darauf hingewiesen, dass viele Beschäftigte ihr Recht auf Bildungszeit nicht kennen würden und die Informationspolitik daher gestärkt werden müsse. Auch die Umsetzungsbarrieren wie Zeitmangel und hohe Kurskosten würden thematisiert werden. Prof. Dr. Rabea Diekmann informiert, dass der erweiterte Vorsitz das Positionspapier noch vor der Sommerpause versenden und anschließend mit Politik ins Gespräch kommen wolle.

Hans- Joachim Kuckero greift den Passus zum Vorstoß Bremerhavens zur Abschaffung der Bildungszeit auf und weist darauf hin, dass für Beamte kein gesetzlicher Anspruch auf Bildungszeit bestehe. Dieser sei nur aus der Bremischen Urlaubsverordnung abzuleiten, sollte aber seiner Ansicht nach direkt im Bildungszeitgesetz festgeschrieben werden.

Im Ergebnis der anschließenden Diskussion werden folgende Punkte vereinbart:

- Das Papier soll noch einmal überarbeitet werden, um zu verdeutlichen, welche Forderungen sich an die Politik und welche sich an die Verwaltung richten.
- Die Formulierung zum Vorstoß Bremerhavens zur Abschaffung des Anspruches auf Bildungszeit wird noch einmal überprüft und ggf. neu gefasst.

- Die Handlungsbedarfe sollen nicht weiter ausdifferenziert werden, sondern so knapp formuliert bleiben. Eine weitere Ausdifferenzierung soll im direkten Gespräch mit Politik erfolgen.

Prof. Dr. Rabea Diekmann sagt abschließend zu, dass der erweiterte Vorsitz sich um die Überarbeitung und die Weitergabe des Positionspapiers in den politischen Raum kümmern werde.

Beschluss:

Der Landesausschuss für Weiterbildung beschließt bei zwei Enthaltungen das Positionspapier mit den besprochenen Änderungen (s. Anlage 3).

TOP 8 Positionierung der Weiterbildung zur Bürgerschaftswahl: Vorgehen und Wahlprüfsteine

Prof. Dr. Rabea Diekmann führt aus, dass der LAWB sich vor der Bürgerschaftswahl positionieren wolle. Dies knüpfe an den vorherigen Tagesordnungspunkt an. Zur Formulierung von Wahlprüfsteinen schlägt sie vor, ein Dokument in einer Cloud zur Verfügung zu stellen, in dem erste Ideen gesammelt werden könnten.

Dr. Beate Porombka schildert, dass der LAWB zur vergangenen Bürgerschaftswahl keine Wahlprüfsteine vorgelegt habe. Bei vorherigen Bürgerschaftswahlen sei es dem LAWB gelungen, u. a. durch die Wahlprüfsteine die Sichtbarkeit der Weiterbildung zu erhöhen und mit Politik ins Gespräch zu kommen. Sie regt an, auch dieses Mal politische Vertreter:innen in den LAWB einzuladen.

Ronald Gotthelf wirft die Frage auf, ob Wahlprüfsteine zielführend seien. Aus seiner Sicht sei das direkte Gespräch besser geeignet, um sich zu positionieren. Aufgrund der Termindichte sei es denkbar, gemeinsame Gesprächsrunden durchzuführen, z. B. mit ver.di. Neben den bildungs- sollten auch die haushaltspolitischen Sprecher:innen einbezogen werden.

Jessica Heibült berichtet, dass im Unterausschuss 3 die Frage aufgekommen sei, ob sich der LAWB vor dem Hintergrund des 50. Jubiläumsjahres des Beutelsbacher Konsens zum Begriff „Neutralität“ positionieren wolle. Dies könne als Statement des LAWB in die Wahlprüfsteine einfließen.

Dr. Beate Porombka weist darauf hin, dass ein Statement unabhängig von allem anderen formuliert werden könne, z. B. im Sinne eines Leitbilds für den LAWB. Sie berichtet, dass es in Bremerhaven ein gemeinsames Leitbild der kulturellen Einrichtungen gebe, hinter dem sich alle vereinten.

Die Anwesenden verständigen sich auf Folgendes:

- Der erweiterte Vorsitz bereitet ein Statement zum Begriff „Neutralität“ vor, das in der nächsten Sitzung zur Beschlussfassung vorgelegt wird.

- Der erweiterte Vorsitz stimmt sich über mögliche Zeitfenster nach der Sommerpause ab, um mit Politik ins Gespräch zu kommen.
- Der Versand des Positionspapiers „Weiterbildung ist eine öffentliche Aufgabe! Die strategische Bedeutung von Weiterbildungs- und Bildungszeitgesetz in Bremen" an die Parteien soll mit einer Gesprächseinladung verbunden werden. Der Versand erfolgt durch den erweiterten Vorsitz.

Hinweis: Das Positionspapier wurde mit E-Mail vom 3. Juli 2026 verschickt. Gespräche fanden im August und September 2026 statt.

- Für eine erste Themensammlung für mögliche Wahlprüfsteine soll eine Cloud zur Verfügung gestellt werden.

Hinweis: Der Link zur Cloud wurde mit E-Mail vom 29. Juni 2026 verschickt.

- In die Cloud werden durch den erweiterten Vorsitz erste Dokumente (u. a. das unter TOP 7 beschlossene Positionspapier) eingestellt.
- Die ersten Ideen zu möglichen Wahlprüfsteinen sollen in der nächsten Sitzung des LAWB am 30. Oktober 2026 gesichtet und beraten werden, evtl. in kleinen Arbeitsgruppen.

TOP 9 Blitzlicht zur aktuellen Situation in der Weiterbildung

Dr. Beate Porombka macht darauf aufmerksam, dass das Forum Politische Bildung und die Landeszentrale für politische Bildung anlässlich des Tages der Deutschen Einheit, den Bremen in diesem Jahr ausrichte, einen eigenen Stand hätten. Zur Sichtbarkeit der Weiterbildung sei es denkbar, dass die Weiterbildungseinrichtungen sich dort ebenfalls präsentieren würden.

Jessica Heibült erklärt, dass ein Stand mit finanziellem Aufwand für die Einrichtungen verbunden sei. Einige Einrichtungen hätten zudem eine Absage erhalten. Derzeit laufe eine Abfrage, ob sich die Einrichtungen der politischen Bildung am Stand der Landeszentrale für politische Bildung beteiligen wollten.

Prof. Dr. Rabea Diekmann ergänzt, dass neben dem finanziellen Aufwand auch ein personeller Aufwand entstehe.

Ronald Gotthelf informiert, dass der bundesweit anwendbare Branchentarifvertrag Weiterbildung demnächst veröffentlicht werde. Weitere Informationen könnten über die ver.di-Homepage abgerufen werden.

TOP 10 Bundespolitisches – Blitzlicht aus der Regionaldirektion Niedersachsen-Bremen der Bundesagentur für Arbeit

Jens Herrmann führt aus, dass die neue Grundsicherung zum 1. Juli 2026 das bisherige Bürgergeld ablösen werde. Der Fokus liege auf der direkten Vermittlung in Arbeit. Insbesondere

bei unter 30-Jährigen kämen dann Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen in Betracht, wenn dies nicht gelinge. Alleinerziehende würden künftig frühzeitig in die Beratung und Vermittlung einbezogen werden, sofern die Kinderbetreuung gesichert sei. Insgesamt würden härtere Sanktionen bei fehlender Mitwirkung eingeführt werden. Zur wirtschaftlichen Lage schildert Jens Herrmann, dass die Rüstungsindustrie weiterhin einen Boom verzeichne, während die Automobilindustrie weiter abbaue. Auf Nachfrage zu Kinderbetreuungsmöglichkeiten, insbesondere für Alleinerziehende, berichtet Jens Herrmann, dass der Bedarf derzeit wohl gedeckt sei.

Andreas Grünewald ergänzt, dass bei Ausschreibungen der Agentur für Arbeit zumindest die Kinderbeaufsichtigung mitgedacht werde.

TOP 11 Verschiedenes

Rücknahme der Kürzungen in den Bundeszuschüssen zu Integrationskursen

Susanne Kühn berichtet über den aktuellen Sachstand zur angekündigten teilweisen Rücknahme des Zulassungsstopps bei Integrationskursen durch das BAMF und verweist auf eine entsprechende Stellungnahme des Bundesamtes: Nach Einigung innerhalb der Koalition solle es möglich sein, Geflüchtete aus der Ukraine und Unionsbürger:innen, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stünden, im Rahmen freier Kursplätze zu Integrationskursen zuzulassen. Die Zulassung richte sich dabei streng nach den Vorgaben des Haushaltsgesetzgebers. Die erzielte Einigung könne umgesetzt werden, sobald die erforderliche Änderung der Integrationskursverordnung in Kraft getreten sei.

Sonstiges

Angela Acerra informiert, dass die Förderrichtlinie „Weiterbildung für sozial und bildungsbenachteiligte Personen“ heute im Amtsblatt veröffentlicht worden sei. Anträge könnten im Zeitraum vom 1. bis zum 31. Juli 2026 gestellt werden. Aufgrund der Vorgaben des Online-Zugangsgesetzes müssten die Anträge über das digitale Zuwendungsportal des Senators für Kinder und Bildung eingereicht werden.

Prof. Dr. Rabea Diekmann schildert, dass Dr. Beate Porombka heute letztmalig an einer Sitzung des LAWB teilnehme, weil sie in den Ruhestand gehe. Sie dankt Dr. Beate Porombka für ihr Engagement für die Weiterbildung im Land Bremen. Im LAWB sei sie immer eine feste Stimme gewesen.

Ina Mausolf dankt Dr. Beate Porombka für ihren diplomatischen und unermüdlichen Einsatz für die Weiterbildung. Sie spricht ihren ausdrücklichen Dank aus und wünscht Dr. Beate Porombka für die Zukunft alles Gute.

Dr. Beate Porombka dankt für die wertschätzenden Worte und gibt einen kurzen Rückblick auf ihre Tätigkeit im LAWB. Sie dankt den Anwesenden für die konstruktive Zusammenarbeit und wünscht weiterhin viel Erfolg.

Weitere Wortmeldungen erfolgen nicht. Prof. Dr. Rabea Diekmann schließt die Sitzung um 10:45 Uhr.

Bremen, den 26. August 2026

gez.

Prof. Dr. Rabea Diekmann
(Vorsitz des LAWB)

gez.

Carmen Simon
(Protokollantin)

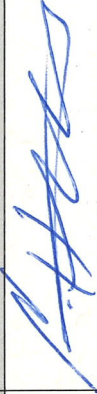
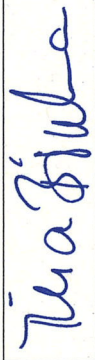
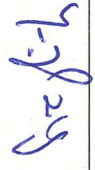
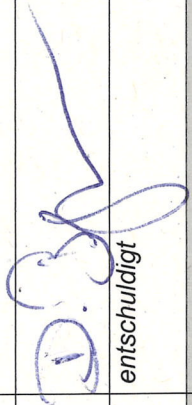
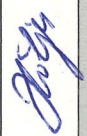
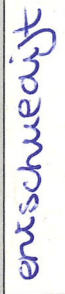
Anlage:

Anlage 1: Anwesenheitsliste

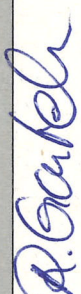
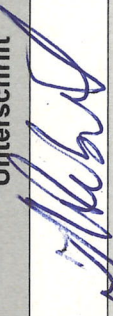
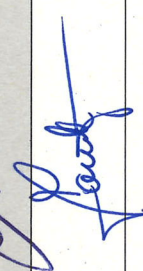
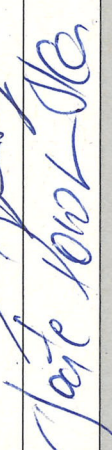
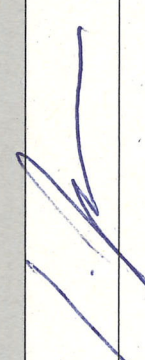
Anlage 2: Positionspapier „Die Beschäftigungsbedingungen in der Weiterbildung müssen verbessert werden!“

Anlage 3: Positionspapier „Weiterbildung ist eine öffentliche Aufgabe! Die strategische Bedeutung von Weiterbildungs- und Bildungszeitgesetz in Bremen“

Anwesenheitsliste für die 113. Sitzung des Landesausschusses für Weiterbildung am 26. Juni 2026

Nr.	WBG	Mitglied	Unterschrift	Stellvertretung	Unterschrift
1.	§ 9 (3) 1	Anerkannte WB-Einrichtungen N.N.		Dr. Niklas Habel (Bildungsgemeinschaft Arbeit und Leben Bremerhaven e.V.)	
2.		Tina Brinkmann (Bildungswerk des Sports im Land Bremen)		Petra Sieglitz (ibs – Institut für Berufs- und Sozialpädagogik gGmbH)	
3.		Rosi Leinfelder (Paritätisches Bildungswerk Bremen e.V.)	entschuldigt	Hanno Seeba (Berufsbildungswerk Gemeinnützige Bildungseinrichtung des DGB GmbH (bfw))	entschuldigt
4.		Dominic Bergner (Wirtschafts- und Sozialakademie der Arbeitnehmerkammer Bremen gGmbH)		N.N.	
5.		Ralf Perplies (Bremer Volkshochschule)	entschuldigt	Michael Glatz (Evangelisches Bildungswerk Bremen)	
6.	§ 9 (3) 2	Hochschulen Prof. Andreas Klee (Universität Bremen)		Dr. Petra Boxler (Universität Bremen)	entschuldigt
7.		N.N.		Prof. Kilian Schwoon (Hochschule für Künste)	
8.		Prof. Dr. Rabea Diekmann (Hochschule Bremerhaven)		Prof. Kilian Schwoon (Hochschule für Künste)	
9.	§ 9 (3) 3	Schulen Tobias Weigelt (Der Senator für Kinder und Bildung)		Till Bellmann-Nitz (Der Senator für Kinder und Bildung)	
10.		Arnd Höljes (Magistrat der Stadt Bremerhaven)		Maren Schönwälder (Magistrat der Stadt Bremerhaven)	
11.	§ 9 (3) 4	Betriebliche Weiterbildung Claudia Schlebrügge (Handelskammer Bremen – IHK für Bremen und Bremerhaven)	entschuldigt	Rainer Krebs (Handwerkskammer Bremen)	

Anwesenheitsliste für die 113. Sitzung des Landesausschusses für Weiterbildung am 26. Juni 2026

Nr.	WBG	Mitglied	Unterschrift	Stellvertretung	Unterschrift
12.		Ronja Gartelmann (Airbus)		Jessica Heibült (Arbeitnehmerkammer Bremen)	
	§ 9 (3) 5	Nicht anerkannte WB-Einrichtungen			
13.		Marita Ronge (Förderungsgesellschaft für Bildung mbH)	entschuldigt	Jan Meyer (IT Bildungshaus)	
14.		Ronald Gotthelf (Freiberufl. Trainer im Bereich der politischen Erwachsenenbildung)		Hans-Joachim Kuckero (Mitglied Kursleitendenrat Bremer VHS)	
	§ 9 (3) 6	Ressorts			
15.		Jan-Hendrik Pelzer (Der Senator für Finanzen)	entschuldigt	Volker Hohenkamp (Der Senator für Finanzen)	
16.		Torsten Fink (Der Senator für Kultur)		Fred Oehlkers (Die Senatorin für Wirtschaft, Häfen und Transformation)	
17.		Dr. Jessica Blings (Die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration)		Jens Schaller (Die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration)	
18.		Ina Mausolf (Der Senator für Kinder und Bildung)		Angela Acerra (Der Senator für Kinder und Bildung)	
19.		Dr. Beate Porombka (Magistrat der Stadt Bremerhaven)		Kay Kurkowski (Magistrat der Stadt Bremerhaven)	
	§ 9 (3) 7	Agentur für Arbeit			
20.		Jens Herrmann (Regionaldirektion Niedersachsen-Bremen der Bundesagentur für Arbeit)		Gerrit Wolske (Regionaldirektion Niedersachsen-Bremen der Bundesagentur für Arbeit)	

Anwesenheitsliste für die 113. Sitzung des Landesausschusses für Weiterbildung am 26. Juni 2026

Weitere Teilnehmende

Name und Institution	Unterschrift
Arbeitnehmerkammer Bremen, Marie-Luise Farwig	(Signature)
DAA, Andreas Grünwald	(Signature)
St.-Joseph Stift - Bildungsforum (Auenbrunne WBFälle)	S. Zellerbach
Arbeit & Leben e.V.	Michaela
Leiser, Philipp, SKB	Ph. Leiser
Kühn, Susanne SKB	S. Kühn
Simon, Cermer SKB	CSM

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-freifahrschein-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 Profulfach 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



Weiterbildung ist eine öffentliche Aufgabe!

Die strategische Bedeutung von Weiterbildungs- und Bildungszeitgesetz in Bremen

Gesetzliche Fundamente für die Weiterbildung von heute

Als bundesweiter Pionier verankerte das Land Bremen bereits Mitte der 1970er Jahre die Weiterbildung als dritten gleichberechtigten Pfeiler des Bildungswesens im Gesetz. Mit der bewussten Verzahnung zweier Regelwerke entstand ein Modell mit Signalwirkung über die Landesgrenzen hinaus.

- Das Weiterbildungsgesetz (WBG) definiert Weiterbildung als eigenständigen Teil des Bildungswesens. Es gewährleistet unter anderem durch die staatliche Anerkennung von Einrichtungen Qualität, Pluralität und Verlässlichkeit des Angebots, das von Grundbildung über politische Bildung bis hin zur beruflichen Qualifizierung reicht.
- Das Bildungszeitgesetz (BremBZG) sichert den individuellen Zugang zu dieser Infrastruktur durch einen verbindlichen Rechtsanspruch auf bezahlte Freistellung für Bildungszeit. Dadurch wird Weiterbildung zu einer realistischen Option für Beschäftigte, unabhängig von betrieblichen Einzelentscheidungen. Die vergleichsweise hohe Inanspruchnahme im Land Bremen unterstreicht die Wirksamkeit dieses Instruments.

Die bewusste Ausgestaltung des WBG und BremBZG als Gesetze, und nicht nur als Verordnungen, dient ihrer dauerhaften und verbindlichen Absicherung und hat sich über Jahrzehnte bewährt. Gerade in sich wandelnden politischen Konstellationen gewährleisten gesetzliche Regelungen ein höheres Maß an Stabilität, demokratischer Legitimation und Schutz vor kurzfristigen politischen Eingriffen. Umso deutlicher treten gegenwärtig Entwicklungen zutage, die ihre Stabilität und politische Rückendeckung infrage stellen:

In den vergangenen Jahren war die Weiterbildungsförderung nach Bremischen Weiterbildungsgesetz wiederholt von Kürzungsdebatten betroffen. Auch wenn Einschnitte für 2024 und 2026 kurzfristig abgewendet werden konnten, besteht seit langem eine strukturelle Unterfinanzierung. Vor dem Hintergrund angespannter Haushaltslagen, entsteht so der Eindruck, dass die Bedeutung der Weiterbildung relativiert wird.

Darüber hinaus wurde zuletzt auch das Bildungszeitgesetz selbst in Frage gestellt: Im Haushaltssanierungskonzept der Stadt Bremerhaven, das im Oktober 2025 vorgelegt wurde, wurde z.B. die Abschaffung des gesetzlichen Anspruchs auf Bildungszeit vorgeschlagen. Dieser Vorstoß steht nicht isoliert, sondern fügt sich in bundesweite Debatten ein, in denen arbeitsrechtliche Standards zunehmend unter Druck geraten.

Mehr als Qualifizierung – Weiterbildung als Zukunftsinvestition

In Zeiten tiefgreifender technologischer, ökologischer und demografischer Veränderungen ist lebensbegleitendes Lernen keine ergänzende Option, sondern eine strategische Notwendigkeit. Digitalisierung und Strukturwandel verändern Qualifikationsanforderungen grundlegend. Weiterbildung ist daher eine zentrale Investition in die Zukunftsfähigkeit von

Wirtschaft, Gesellschaft und Demokratie, insbesondere für den Wirtschaftsstandort Bremen.

Ihr Wert geht deutlich über die individuelle Beschäftigungsfähigkeit hinaus. Weiterbildung stärkt Innovations- und Anpassungsfähigkeit und ermöglicht eine sozial ausgewogene Gestaltung von Transformation. Zugleich besitzt sie eine demokratische Dimension: Allgemeine und politische Bildungsangebote fördern Orientierungs- und Urteilsfähigkeit. Sie stabilisieren demokratische Prozesse und stärken zivilgesellschaftliche Strukturen. Bürgerschaftliches Engagement erweitert die Angebotspluralität und fördert gesellschaftliche Mitverantwortung.

Eine leistungsfähige Weiterbildungslandschaft leistet darüber hinaus einen wesentlichen Beitrag zur Chancengerechtigkeit. Sie richtet sich nicht allein an bereits Hochqualifizierte, sondern eröffnet gezielt Zugänge für Menschen, deren Bildungswege nicht geradlinig verlaufen sind oder die bislang geringere Teilhabechancen hatten. Niedrigschwellige und passgenaue Angebote stabilisieren Bildungsbiografien und erweitern berufliche Entwicklungsmöglichkeiten. Die gesetzlichen Regelungen schaffen hierfür einen verlässlichen Rahmen, der strukturelle Barrieren reduziert und individuelle Initiative absichert. Sie fördern damit soziale Mobilität und gesellschaftliche Teilhabe.

Aktuelle Herausforderungen

Trotz der über 50-jährigen Erfolgsgeschichte steht die Weiterbildung in Bremen vor strukturellen Herausforderungen:

- **Finanzielle Rahmenbedingungen:** Die Personalkostenzuschüsse für anerkannte Einrichtungen nach dem WBG wurden seit 1997 nicht angepasst. Wiederkehrende Kürzungsdebatten belasten die wirtschaftliche Stabilität der Träger, erschweren die Gewinnung qualifizierter Lehrkräfte und beeinträchtigen langfristig Angebotsvielfalt und Leistungsfähigkeit. Kosten werden zunehmend auf Teilnehmende verlagert.
- **Informationsdefizite:** Studien zufolge kennt ein erheblicher Teil der Beschäftigten (bis zu 44 Prozent) den gesetzlichen Anspruch auf Bildungszeit nicht. Besonders Menschen mit geringerer formaler Qualifikation sind seltener über ihre Rechte informiert. Fehlende Information verstärkt bestehende Zugangshürden und trägt zur Manifestierung sozialer Ungleichheiten bei.
- **Umsetzungsbarrieren:** Zeitmangel und hohe Kurskosten zählen zu den häufigsten Gründen für Nicht-Teilnahme von Weiterbildung insgesamt. Gleichzeitig wird die Inanspruchnahme von Bildungszeit gesellschaftlich, politisch und betrieblich nicht ausreichend unterstützt. Eine schwach ausgeprägte Weiterbildungskultur untergräbt damit die Wirksamkeit bestehender Rechtsansprüche.

Handlungsbedarfe

Um die Errungenschaften der vergangenen fünf Jahrzehnte zu sichern und Weiterbildung als integralen Bestandteil lebenslangen Lernens dauerhaft zu verankern, bedarf es

- einer verlässlichen und dynamisierten Finanzierung der institutionellen Förderung,
- eines klaren politischen Bekenntnisses zu den gesetzlichen Grundlagen,
- einer Stärkung der öffentlichen Kommunikation über bestehende Rechtsansprüche,
- sowie einer aktiven Förderung einer positiven Weiterbildungskultur in Betrieben und Verwaltung.

Nur wenn Weiterbildung dauerhaft als Teil der öffentlichen Daseinsvorsorge anerkannt und entsprechend ausgestaltet wird, können Transformationsprozesse sozial ausgewogen, wirtschaftlich erfolgreich und demokratisch stabil gestaltet werden.