

Die Beschäftigungsbedingungen in der Weiterbildung müssen verbessert werden!

Positionspapier des erweiterten Vorsitzes des Landesausschusses für Weiterbildung

Februar 2024

Die Beschäftigungsbedingungen sind prekär, das Fachkräfteproblem ist groß

Über die Bedeutung der Weiterbildung besteht breite politische Einigkeit. 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 Bildung – spielen eine entscheidende Rolle in dieser Transformation. Fachliche und insbesondere auch diverse überfachliche Kompetenzen gewinnen an Bedeutung.

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 schon jetzt die Angebotsbreite sowie die heterogene und plurale Anbieterlandschaft negativ. Darüber hinaus hat sie entscheidenden Einfluss auf die Beschäftigungsbedingungen in den Weiterbildungseinrichtungen.

Die Arbeitsbedingungen in der Erwachsenenbildung sind prekär. Zwar arbeiten im Management, in der Weiterbildungsplanung und in der Verwaltung hauptamtliche und damit festangestellte, sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, die Lehrtätigkeit in den Weiterbildungseinrichtungen wird jedoch größtenteils von freiberuflichen Dozent:innen abgedeckt. Diese sind i.d.R. bei einer oder mehreren Weiterbildungseinrichtung(en) gleichzeitig als Honorarkräfte tätig. Für viele der freiberuflichen Dozent:innen stellt die Lehrtätigkeit ihre Haupteinkunftsquelle dar und je nach Bildungsbereich (Bildungszeit, berufliche Bildung, politische Bildung, Gesundheitsbildung) kann sich die Vergütung pro Unterrichtsstunde extrem unterscheiden.

Honorarkräfte leiden unter unsicheren 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 Dozierenden-Akquise 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 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

1. 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.

2. Honorarkostenzuschüsse erhöhen

In der Weiterbildung wird jedoch nicht ausschließlich sozialversicherungspflichtige Beschäftigung benötigt. Freiberufliche Dozent:innen sind eine zweite, wichtige und tragende Säule in der Lehre. Durch sie kann die notwendige Flexibilität und Vielfalt der Angebote und Themen erhalten bleiben. Zudem möchten viele Lehrende selbstständig und flexibel arbeiten und unterschiedliche Themen bei verschiedenen Einrichtungen anbieten.

Für den Erhalt der Weiterbildung als attraktives Berufsfeld ist jedoch eine Erhöhung der Honorare zwingend notwendig. Hinzu kommt, dass Lehrende aktuell für das gleiche Lehrangebot unterschiedliche Stundensätze bei unterschiedlichen Einrichtungen erhalten. Dies sorgt für Unzufriedenheit und Wettbewerb zwischen den Einrichtungen.

Der aktuelle Koalitionsvertrag sieht vor, die Honorare in der Weiterbildung an das Niveau der Bremer Volkshochschule (31€ pro Unterrichtsstunde) anzupassen. Da die Honorarsätze oft nicht auskömmlich sind, ist dies eine erfreuliche, aber nicht ausreichende Entwicklung. Hierfür müsste auch die Weiterbildungsförderung zwingend überarbeitet werden. Die Honorarkostenzuschüsse, geregelt über die Programmförderung im WBG, werden mit einem vorgegebenen Anteil des Basissatzes von derzeit 23 € gefördert, was zu einer Unterdeckung der Honorare führt, die durch Preiserhöhungen oder Drittmittel ausgeglichen werden müssen. Bei einer wünschenswerten Erhöhung der Basissätze wird ohne Gegenfinanzierung durch das Land aber auch der Fehlbetrag bei den Weiterbildungseinrichtungen entsprechend steigen.

Eine Anpassung des Basissatzes um nur 5 € auf 28 € würde eine zusätzliche Förderung in Höhe von mindestens 300.000 € 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. Im Gegenteil: durch die aktuelle Haushaltslage ist sogar eine Kürzung der Weiterbildungsförderung von 8 Prozent vorgesehen (siehe Vorlage Nr. L 330/24 für den Landesauschusses für Weiterbildung am 26. Januar 2024). Dies würde die Situation für die Beschäftigten in der Weiterbildung weiter verschärfen.

3. Weiterbildungsfinanzierung insgesamt erhöhen

Die Weiterbildungsförderung im Land 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 auf den Bedarf 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 bei gleichzeitig steigenden Tariflöhnen nicht erhöht worden. 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 € pro Jahr. Der errechnete Bedarf orientiert sich an der Gehaltsentwicklung der letzten Jahre und kann aus 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.

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.

4. Studiengang Erwachsenenbildung wieder einführen und Qualifizierung fördern

Seitdem der Studiengang Erwachsenenbildung an der Universität geschlossen wurde, ist es für die Weiterbildungseinrichtungen zunehmend schwieriger 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.

Aktuell können Studieninteressierte das Bachelorfach „Erziehungs- und Bildungswissenschaften“ an der Uni Bremen mit einem außerschulischen Schwerpunkt studieren. Dies ist ein sogenanntes Komplementärfach, das im Rahmen eines Zwei-Fächer-Bachelors studiert werden kann. Damit ist zwar eine Fokussierung im Studium auf den Bereich Erwachsenenbildung nach wie vor möglich, aber für Studieninteressierte nicht mehr sofort ersichtlich. Zudem ist die Ausbildung durch die notwendige Kombination mit einem zweiten Fach nicht vergleichbar mit einem regulären Studiengang Erwachsenenbildung, zumal die Angebote im Bereich Erwachsenenbildung nicht mehr so vielfältig sind seitdem der Studiengang Erwachsenenbildung abgeschafft wurde

Darüber hinaus existiert an der Akademie für Weiterbildung der Universität Bremen 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.

5. 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 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.