



## **Die Weiterbildung im Land Bremen braucht unbedingt eine sichere Basis**

Der Landesausschuss für Weiterbildung (LAWB) bei der Senatorin für Kinder und Bildung des Landes Bremen hat die Aufgabe die mit Weiterbildung befassten Senatsressorts sowie die Einrichtungen in allen Fragen der Weiterbildung zu beraten. Dabei stehen die Koordination des Weiterbildungsangebotes und dessen Qualitätssicherung im Vordergrund. Der LAWB sieht derzeit durch die chronische Unterfinanzierung dieses Bildungsbereiches die große Gefahr, dass Angebotsbreite und -qualität negativ beeinflusst werden und möchte mit diesem Papier auf die aktuelle und zukünftige Situation der Weiterbildung aufmerksam machen.

### **Einleitung**

Wie bereits in der Nationalen Weiterbildungsstrategie (NWS) formuliert, sind Weiterbildung und Qualifizierung von zentraler Bedeutung, um die Fachkräftesicherung und die Transformation von Wirtschaft, Arbeitsmarkt und Gesellschaft erfolgreich zu gestalten. Dazu bedarf es nicht nur einer qualitativ hochwertigen Weiterbildung, die heterogene Gruppen gezielt anspricht, sondern auch einer substantiellen Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung, nicht zuletzt um Brüche in Bildungsbiografien wirksam zu kompensieren.

Das Land Bremen hat erkannt, dass die Weiterbildung neben individuellen Entwicklungsmöglichkeiten und gesellschaftlicher Teilhabe vor allem für die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit der Region von Bedeutung ist. Im Gesetz über die Weiterbildung im Lande Bremen (Weiterbildungsgesetz - WBG<sup>1</sup>) wurden dafür die grundlegenden Voraussetzungen geschaffen: Der Weiterbildungsbereich wird als eigenständiger Teil des Bildungswesens verstanden, der ein koordiniertes Gesamtangebot bereit hält. Um allerdings die ambitionierten Ziele der Nationalen Weiterbildungsstrategie, aber auch des Landes erreichen zu können, muss die Weiterbildung verlässlich und auskömmlich finanziert werden. In den letzten Jahren haben sich die strukturellen Rahmenbedingungen für die Weiterbildungseinrichtungen entgegen der gestiegenen Erwartungen verschlechtert, so dass die Erreichung der strategischen Ziele außer Reichweite gerät.

### **Die aktuelle Situation in der Weiterbildungslandschaft**

Die Weiterbildungslandschaft in Bremen ist sehr heterogen und deckt ein breites Aufgabespektrum, von der Grundbildung über die Familienbildung, der politischen Bildung bis hin zur beruflichen (Weiter-) Qualifizierung ab. Die Anforderungen an die

---

<sup>1</sup> [https://www.transparenz.bremen.de/metainformationen/gesetz-ueber-die-weiterbildung-im-lande-bremen-weiterbildungsgesetz-wbg-vom-18-juni-1996-157258?asl=bremen203\\_tpgesetz.c.55340.de&template=20\\_gp\\_ifg\\_meta\\_detail\\_d#jlr-WeitBiGBRV5P5](https://www.transparenz.bremen.de/metainformationen/gesetz-ueber-die-weiterbildung-im-lande-bremen-weiterbildungsgesetz-wbg-vom-18-juni-1996-157258?asl=bremen203_tpgesetz.c.55340.de&template=20_gp_ifg_meta_detail_d#jlr-WeitBiGBRV5P5)

Weiterbildung sind hoch, doch gleichzeitig kämpft der Bereich seit Jahren mit einer chronischen und dramatisch **zunehmenden strukturellen Unterfinanzierung**:

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. Diese Personalkostenzuschüsse sind **seit Jahrzehnten unverändert** geblieben (bei gleichzeitig steigenden Tariflöhnen). Die Einrichtungen kämpfen daher vermehrt mit wirtschaftlichen Problemen und scheitern immer öfter an den öffentlichen Tarifverträgen 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 €, die für die Lehrenden nicht auskömmlich sind. Bei einer wünschenswerten Erhöhung der Basissätze wird aber auch der **Fehlbetrag** bei den Weiterbildungseinrichtungen entsprechend steigen.

Honorarkräfte leiden unter prekären Beschäftigungsbedingungen und niedrigen Einkommen, die oft nicht den gleichzeitig hohen Anforderungen an ihre Kompetenzen entsprechen. Diese Situation verschärft den **Fachkräftemangel** im Bereich des Lehrpersonals, die Dozierendenakquise wird zunehmend schwieriger. Der Mangel an geeigneten Lehrkräften führt dazu, dass Einrichtungen Angebote teilweise nicht mehr vorhalten können oder deren Zahl reduzieren müssen.

### **Folgen:**

Die chronische Unterfinanzierung beeinflusst schon jetzt die Angebotsbreite, die heterogene und plurale Anbieterlandschaft und die Qualität der Veranstaltungen negativ. Gleichzeitig kommen neue Herausforderungen auf die Einrichtungen zu, z.T. forciert durch die Corona-Pandemie: Die Teilnehmenden müssen (wieder) erreicht werden, um die Weiterbildungsbeteiligung auf das alte Niveau und darüber hinaus zu steigern; und es müssen neue Formate entwickelt werden, um sowohl den Erwartungen der Teilnehmenden als auch den Anforderungen an die Qualifizierungsangebote gerecht zu werden.

## **Handlungsfelder zur Sicherung der Weiterbildung**

Um auch in Zukunft eine qualitativ hochwertige, adaptive und breite Weiterbildungslandschaft aufrechterhalten zu können, muss die strukturelle Unterfinanzierung der Einrichtungen beendet werden. Die Weiterbildung benötigt

- eine verlässliche, dauerhafte und zeitgemäße Finanzierung (in Programm- und institutioneller Förderung), die eine faire Lastenverteilung zwischen Lernenden, Weiterbildungsträgern und Land ermöglicht;
- eine politische Strategie, die den Erhalt und den Ausbau des Angebots vorsieht und die Qualität der Weiterbildung sichert;
- eine gemeinsame Anstrengung um die Rekrutierung von Lehrenden zu verbessern und deren Fortbildung (z.B. hinsichtlich pädagogischer und digitaler Kompetenzen) zu fördern. Zu diesem Zweck wünschen sich die Einrichtungen

ein gemeinsames Weiterbildungsmarketing, was finanziell entsprechend hinterlegt werden müsste.

## Notwendige finanzielle Ausstattung der Weiterbildung

Die im Weiterbildungsgesetz geregelte Förderung der Weiterbildung ist abhängig von entsprechenden Regelungen im Haushaltsgesetz und soll „mit steigendem öffentlichen Interesse steigen, mit steigendem privaten Interesse fallen“. Das öffentliche Interesse an einer qualitativ hochwertigen und strategisch ausgerichteten Weiterbildung ist immens und wird von verschiedenen politischen Akteuren im Land immer wieder betont. Dies erfordert eine **Anpassung der zur Verfügung stehenden Mittel an die allgemeinen Kosten- und Lohnsteigerungen der letzten Jahre**. Der Mehrbedarf, der ausdrücklich nur die bestehenden Defizite ausgleichen würde und keine zusätzlichen Kosten durch die Pandemie, für die Digitalisierung oder das Weiterbildungsmarketing adressiert, lässt sich wie folgt beziffern:

- Die **institutionelle Förderung** (nach WBG) ist seit dem Jahr 1997 nicht erhöht worden. Eine Anpassung der Förderung an die Verhältnisse von 1997 führt zu einem **Mehrbedarf in Höhe von mindestens 500 TSD € 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<sup>2</sup>nachvollzogen werden.
- 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 € und damit weit unter den üblicherweise gezahlten Honorarsätzen, die bei mindestens 31€ angesetzt werden. Eine Anpassung um nur 5 € auf 28 € würde eine **zusätzliche Förderung in Höhe von mindestens 300 TSD €** erfordern. Ohne Anpassung müssten die Honorarkosten umgelegt werden, Weiterbildungsangebote würden für die Teilnehmenden deutlich teurer.

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.