

Protokoll
zur 106. Sitzung des Landesausschusses für Weiterbildung (LAWB)

Sitzungstag:	Beginn:	Ende:	Sitzungsort:
8. März 2024	9:30 Uhr	11:05 Uhr	Räume 120 – 122 bei der Senatorin für Kinder und Bildung
Teilnehmende:			
s. Anlage 1			

TOP 1 Begrüßung und Genehmigung der Tagesordnung

Ina Mausolf begrüßt die Anwesenden zur konstituierenden Sitzung des LAWB in der 9. Amtsperiode und dankt den Mitgliedern und stellvertretenden Mitgliedern für die Bereitschaft zur Mitarbeit im Landesausschuss.

Beschluss:

Die Tagesordnung wird einstimmig genehmigt.

Es folgt eine kurze Vorstellungsrunde.

TOP 2 Kenntnisnahme des Protokolls der 105. Sitzung vom 26. Januar 2024

Beschluss:

Die Anwesenden nehmen das Protokoll der letzten Sitzung des LAWB vom 26. Januar 2024 zur Kenntnis.

TOP 3 Wahl eines Vorsitzes und eines stellvertretenden Vorsitzes des Landesausschusses für Weiterbildung (Vorlage L 334/24)

Ina Mausolf fragt nach Wahlvorschlägen. Dominic Bergner schlägt Prof. Dr. Rabea Diekmann als Vorsitzende vor, als stellvertretende Vorsitzende wird von Prof. Dr. Rabea Diekmann Jessica Heibült vorgeschlagen. Ina Mausolf informiert, eine Wahl durch offene Abstimmung sei zulässig, wenn niemand widerspreche. Auf ihre anschließende Frage wird beschlossen, dass die Abstimmung offen stattfinden solle.

Beschluss:

Der Landesausschuss für Weiterbildung wählt Prof. Dr. Rabea Diekmann bei einer Enthaltung als Vorsitzende. Des Weiteren wählt der Landesausschuss für Weiterbildung Jessica Heibült einstimmig als stellvertretende Vorsitzende.

Prof. Dr. Rabea Diekmann nimmt die Wahl an. Jessica Heibült ist für die Sitzung entschuldigt und wird im Nachgang gefragt, ob sie die Wahl zur stellvertretenden Vorsitzenden annimmt. (Hinweis: Jessica Heibült hat die Wahl im Nachgang angenommen.)

Prof. Dr. Rabea Diekmann übernimmt als Vorsitzende des Ausschusses die Sitzungsleitung.

TOP 4 Wahl der ständigen Unterausschüsse des Landesausschusses für Weiterbildung (Vorlage L 335/24)

Angela Acerra führt kurz in die Vorlage ein.

Beschluss:

Der Landesausschuss für Weiterbildung wählt die Mitglieder der ständigen Unterausschüsse 1, 2 und 3 des Landesausschusses gemäß den eingegangenen Vorschlägen.

TOP 5 Beratung der Arbeitsschwerpunkte der Unterausschüsse in der neuen Amtsperiode (Vorlage L 336/24)

Angela Acerra führt in die Vorlage ein. Sie stellt kurz die Vorschläge für die Arbeitsschwerpunkte des Unterausschusses 1 „Förderungsausschuss“ für die neue Amtsperiode dar und informiert weiterhin, dass auf Empfehlung des alten LAWB bei Bedarf wieder eine AG zur Qualitätssicherung bzw. -verbesserung bei Online-Formaten eingerichtet werden solle.

Susanne Kühn präsentiert die Vorschläge für die Arbeitsschwerpunkte des Unterausschusses 2 für Qualitätssicherung in der Weiterbildung.

Philipp Leiser stellt das vorgeschlagene Arbeitsprogramm des Unterausschusses 3 für Grundsatzzfragen und Innovation für die neue Amtsperiode vor.

Rosi Leinfelder schildert, dass das Bundessozialgericht in einem Urteil entschieden habe, dass eine mit „Honorarvertrag“ beschäftigte Musikschullehrkraft nicht selbstständig, sondern abhängig beschäftigt und damit auch sozialbeitragspflichtig sei. Die Deutsche Rentenversicherung beabsichtige nun, auf abhängige Beschäftigung von Honorarkräften zu prüfen.

Im Ergebnis der anschließenden kurzen Diskussion wird vereinbart, einen Erfahrungsaustausch zu dieser Thematik zwischen den Einrichtungen und ggf. weiteren Interessierten zu initiieren. Die Abfrage, wer daran teilnehmen wolle, erfolge über die Geschäftsstelle des LAWB.

Beschluss:

- **Der Landesausschuss für Weiterbildung beschließt die für die drei Unterausschüsse vorgeschlagenen Arbeitsschwerpunkte und bittet die Unterausschüsse um Beratung, ggf. Ergänzung und Priorisierung.**

- **Der Landesausschuss für Weiterbildung richtet bei Bedarf eine AG „Qualitätssicherung bzw. -verbesserung bei Online-Formaten“ ein, die – unabhängig von der Mitgliedschaft in einem der Unterausschüsse – aus Fachexpert:innen in diesem Bereich bestehen soll.**

TOP 6 Aktivitäten und Neuigkeiten zu Erasmus+ in Bremen

Hannah Volkers weist einleitend darauf hin, dass am 9. Juni 2024 die Europawahl stattfindet. Sie berichtet über Erasmus+ in der Erwachsenen- und Berufsbildung (Anlage 2).

Milda Girdzijauskaitė-Merold gibt einen lebendigen Praxiseinblick in das Akkreditierungsverfahren aus Sicht des Paritätischen Bildungswerks. Auch wenn die Antragstellung nicht ohne Hürden sei, lohne sich der Einsatz.

Hannah Volkers informiert, dass die Erasmus-Koordinierungsstelle gern bei der Antragsstellung unterstütze. Die aktuelle Förderperiode laufe noch bis zum Jahr 2027. Die Frist zur Einreichung der Anträge ende am 1. Oktober 2024. Für das Jahr 2025 werde es mit Hinblick auf das Ende der Förderperiode im Jahr 2027 keinen weiteren Aufruf geben. Sie rät, sich bei Interesse frühzeitig mit der Antragsstellung auseinanderzusetzen und sich ggf. Unterstützung zu holen.

Es wird vereinbart, dass das Paritätische Bildungswerk im Frühjahr 2025 im LAWB über die Erfahrungen mit Erasmus+ berichtet.

TOP 7 Bundespolitisches – Blitzlicht aus der Regionaldirektion Niedersachsen-Bremen der Bundesagentur für Arbeit

Jens Herrmann informiert über drei aktuelle Themen aus der Regionaldirektion Niedersachsen-Bremen der Bundesagentur für Arbeit:

1. Daniel Terzenbach aus dem Vorstand der Bundesagentur für Arbeit sei zum Sonderbeauftragten der Bundesregierung für den sogenannten „Job-Turbo“ benannt worden. Ziel des „Job-Turbos“ sei die schnellere Arbeitsmarktintegration Geflüchteter, insbesondere aus der Ukraine. Die Qualifizierung Geflüchteter sei aber nach wie vor ebenfalls wichtig.
2. Mit Blick auf den Fachkräftemangel und die -einwanderung führe die Bundesagentur für Arbeit unterschiedliche Projekte durch, u. a. die Gewinnung von Erzieher:innen aus Spanien.
3. Die Stahlwerke Bremen hätten die Förderzusage bekommen, damit die Umstellung auf klimaneutral produzierten Stahl realisiert werden könne. Das Land Bremen beteilige sich dabei mit 250 Millionen Euro.

TOP 8 Verschiedenes

Prof. Dr. Rabea Diekmann führt aus, dass das von Jessica Heibült initiierte Positionspapier zum Thema "Die Beschäftigungsbedingungen in der Weiterbildung müssen verbessert werden!" inzwischen durch den erweiterten Vorsitz überarbeitet worden sei und dem LAWB mit dem Protokoll zur Verfügung gestellt werde (Anlage 3). Das Papier sei auch im Kreis der Einrichtungsleitenden diskutiert worden.

Dominic Bergner ergänzt, dass sich die Leitungen der anerkannten Weiterbildungseinrichtungen in dieser Woche getroffen hätten, um zu beraten, wie sie auf die geplanten finanziellen Kürzungen im Weiterbildungsbereich reagieren wollten. Vor längerer Zeit habe es bereits ein Positionspapier gegeben, in dem eine Erhöhung des Weiterbildungsbudgets gefordert wurde. Nun gebe es sogar eine Kürzung und die Einrichtungen würden dazu nun Stellung beziehen, u. a. in einem gemeinsamen Papier mit dem DGB.

Ronald Gotthelf macht darauf aufmerksam, dass auch ver.di sich mit den geplanten Kürzungen auseinandersetze. Wenn man noch Einfluss nehmen wolle, müsse dies kurzfristig geschehen. Die erste Lesung zum Haushalt finde im April und der Haushalts- und Finanzausschuss im Juni statt. Die formale Abstimmung in der Bürgerschaft sei für Juni geplant. Ver.di habe die Mitglieder der Deputation für Kinder und Bildung am 8. April 2024 zu einem Fachgespräch eingeladen. Auch die Ausschussmitglieder seien herzlich zu dieser Veranstaltung eingeladen.

Hans-Joachim Kuckero fügt hinzu, dass es derzeit eine Petition gebe, die ebenfalls die geplanten Kürzungen thematisiere.

Auf Nachfrage von Prof. Dr. Rabea Diekmann, ob es noch weitere aktuelle Themen gebe, berichtet Ronald Gotthelf, dass das Tariftreue- und Vergabegesetz erweitert worden sei. Öffentliche Aufträge sollten demnach nur noch an Unternehmen vergeben werden, die nach Tarif zahlen.

Ina Mausolf gibt die geplanten Sitzungstermine für den LAWB und die Unterausschüsse für das Jahr 2024 bekannt:

- LAWB: 7. Juni, 25. Oktober
- UA 1: 12. April, 30. August, 6. oder 13. Dezember
- UA 2: 19. April, 6. September
- UA 3: 26. April, 23. August, 22. November

Sitzungsbeginn ist jeweils um 9:30 Uhr.

Angela Acerra informiert, dass die Unterausschüsse anders als der LAWB nicht öffentlich tagten. Die Mitglieder der Unterausschüsse könnten, sofern sie verhindert seien, sich durch Mitglieder oder stellvertretende Mitglieder des Landesausschusses aus der gleichen Statusgruppe vertreten lassen.

Weitere Wortmeldungen erfolgen nicht, die Sitzung wird um 11:05 Uhr geschlossen.

Bremen, den 18. März 2024

gez.

Prof. Dr. Rabea Diekmann
(Vorsitz des LAWB)

gez.

Carmen Simon
(Protokollantin)

Anlage 1: Anwesenheitsliste

Anlage 2: Erasmus+ in der Erwachsenen- und Berufsbildung

Anlage 3: Positionspapier „Die Beschäftigungsbedingungen in der Weiterbildung müssen verbessert werden!“

Erasmus+ in der Erwachsenen- und Berufsbildung

Was ist möglich?

Einzelmobilitäten

➤ Durch **Akkreditierung**

Die Akkreditierung ist vergleichbar mit einer Mitgliedschaft im Programm Erasmus+ und ermöglicht den akkreditierten Einrichtungen einen vereinfachten Zugang zu den Fördermöglichkeiten des Programms. Anstelle der Förderung von Einzelprojekten beantragen Einrichtungen einmalig eine Akkreditierung für die Leitaktion 1 und können dann jährlich fortlaufend Mittelanfragen stellen und Fördermittel erhalten. In diesem Fall bis Ende 2027.

➤ Durch **Kurzzeitprojekte** (6-18 Monate, → *Empfehlung für erste Berührungspunkte mit Erasmus+*)

Die Kurzzeitprojekte geben die Möglichkeit, Erasmus+ kennenzulernen und in Projektform am Programm teilzunehmen. Der Zugang ist vereinfacht und für unerfahrene Einrichtungen konzipiert. Für die Beantragung eines Kurzzeitprojekts, sind keine Vorerfahrungen mit europäischen Bildungsprogrammen erforderlich.

Projekte

➤ **Kooperationspartnerschaften**

Kooperationspartnerschaften dienen dem Austausch oder der Unterstützung von Innovationen. Abhängig von den Projektzielen, den beteiligten Organisationen oder der angestrebten Wirkung können diese Projekte von unterschiedlicher Größe und Reichweite sein und dementsprechend ihre Aktivitäten anpassen. Für eine Kooperationspartnerschaft werden mind. zwei weitere Partner in zwei unterschiedlichen Programmländern benötigt. Ein Projekt kann eine Laufzeit von 12 bis 36 Monate haben.

➤ **Kleinere Partnerschaft** (→ *Empfehlung für unerfahrene Organisationen*)

Sie erleichtern kleinen, neuen und weniger erfahrenen Organisationen sowie benachteiligten Zielgruppen den Zugang zum Programm Erasmus+. Sie unterstützen den Aufbau und die Stärkung von Netzwerken. Für eine Kleinere Partnerschaft wird mind. ein weiterer Partner in einem anderen Programmland benötigt. Ein Projekt kann eine Laufzeit von sechs bis 24 Monate haben.

Wer kann Erasmus+ Förderung beantragen?

Antragsberechtigt sind öffentliche und private Einrichtungen, die ihren Sitz in Deutschland haben und mindestens eine der folgenden Vorgaben erfüllen:

➤ Anbietende von formaler, non-formaler und informeller Erwachsenenbildung:

„Erwachsenenbildung“ ist definiert als jede Form des nicht berufsbezogenen Lernens für Erwachsene nach der Erstausbildung, ob formal, nicht-formal oder informell:

- z.B. Lokale und regionale Behörden, koordinierende Stellen und andere Einrichtungen mit einer Rolle in der Erwachsenenbildung (mind. 2 Jahre in der Erwachsenenbildung tätig)

➤ Berufsbildende Einrichtungen:

In der „Berufsbildung“ werden theoretisches Wissen und praktische Fertigkeiten vermittelt, die zur Ausübung eines Berufs befähigen (Berufserstausbildung, beruflicher Fort- und Weiterbildung):

- z.B. öffentliche und private Berufsschulen, Kammern oder Unternehmen

Warum Erasmus+ Mittel beantragen?

- Verhältnismäßig niedrigschwellige Möglichkeit einer EU Förderung
- So kann man das Personal sowie Teilnehmende von Erwachsenenbildungsangeboten kostengünstig ins Ausland schicken, um dort:
 - Durch ein Job-Shadowing neue Erfahrungen zu sammeln
 - Neue Sprachkenntnisse zu gewinnen
 - Personal Weiterbildungschancen im Ausland zu bieten
 - Bildungsreisen durchzuführen
- Im Bereich Berufsbildung kann das Lehrpersonal, aber vor allem Auszubildende ins Ausland geschickt werden – so kann z.B. ein Auslandspraktikum durch Erasmus+ gefördert werden oder Fortbildungen für Lehrpersonal

Beispielhafte Aktive in Erasmus+ Erwachsenenbildung im Land Bremen (unvollständig!)

- Diakonisches Werk Bremen e.V.
- Senatorin für Justiz und Verfassung der Freien Hansestadt Bremen
- Paritätisches Bildungswerk Bremen (Akkreditiert seit Februar 2024)
- Evangelisches Bildungswerk (Akkreditiert seit Februar 2024)

Beispielhafte Aktive in Erasmus+ Berufsbildung im Land Bremen (unvollständig!)

- Diverse Berufsschulen (z.B. Helmut-Schmidt-Schule, SZ Utbremen, SZ Alwin-Lonke-Str. (neu seit Feb. 2024), Technisches Bildungszentrum Mitte)
- Gesundheit Nord gGmbH | Klinikverbund Bremen
- Bremer Zentrum für Pflegebildung

Nächste Fristen

- **Akkreditierung** einer Einrichtung: 01.10.2024
- **Kurzzeitprojekte** für Einzelmobilitäten: 01.10.2024
- **Kooperationspartnerschaften**: aktuell nicht bekannt
- **Kleinere Partnerschaften**: 01.10.2024

Kontakt und hilfreiche Links

- Hannah Volkers: hannah.volkers@europa.bremen.de // 0421 361 54407
- Postfach der Erasmus-Koordinierungsstelle Bremen: erasmus@europa.bremen.de (zur Vereinbarung von Beratungsgesprächen)
- ❖ Erasmus+ Leitfaden Online: [Einleitung | Erasmus+ \(europa.eu\)](#)
- ❖ Nationale Agentur für Berufs und Erwachsenenbildung: [NA beim BIBB: Erwachsenenbildung \(na-bibb.de\)](#)
- ❖ Elektronische Plattform für Erwachsenenbildung in Europa: [EPALE | Elektronische Plattform für Erwachsenenbildung in Europa](#)

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 Hauptidearbeitsquelle 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.