



**„Fachkräftegewinnung und –sicherung in der Weiterbildung“
Stellungnahme zur Anhörung des Wissenschaftsausschusses
am 16.10.2023 anlässlich der Weiterbildungskonferenz**

Welche aktuellen Trends und Herausforderungen sehen Sie in Bezug auf die Fachkräftegewinnung und -sicherung im Bereich der Weiterbildung?

Gibt es – neben der allgemeinen Problematik des Fachkräftemangels – noch spezifische Gründe, die in den Rahmenbedingungen der Weiterbildung begründet sind?

Die Weiterbildung ist im Bereich ihres hauptamtlichen pädagogischen Personals ähnlich wie andere Branchen mit zunehmenden Herausforderungen bei der Fachkräftegewinnung und -sicherung konfrontiert. Für manche Funktionsstellen in den Weiterbildungseinrichtungen (insbesondere IT- und Finanzadministration) liegen die marktüblichen Gehälter inzwischen deutlich über dem, was sich der strukturell unterfinanzierte Bereich der Weiterbildung leisten kann.

Hochbedeutsam ist für die Weiterbildung jedoch auch die Mitarbeit von nebenberuflichen, freien Dozent*innen und Trainer*innen, die das breite Bildungsangebot in den Einrichtungen maßgeblich tragen. Hier stellen die Einrichtung fest, dass es zunehmend schwierig ist, Honorardozenten zu gewinnen. Gründe hierfür sind:

- Freiberufliche Dozent*innen und Trainer*innen haben in den vergangenen Jahren (insbesondere während der Phase der Corona-Pandemie mit vielen Kursausfällen) ihre Dozentur in Weiterbildungseinrichtungen aufgegeben, viele sind darüber in andere Beschäftigungen gewechselt, die einen Nebenerwerb in der Weiterbildung nicht mehr zulassen. In vielen Berufen hat die Arbeitsverdichtung in jüngster Zeit so stark zugenommen, dass die nebenberufliche Dozentur nicht mehr zu leisten ist.
- Die Weiterbildungseinrichtungen wollen Teilnahmegebühren/-entgelte niedrig halten, um eine breite Teilhabe an Bildungsangeboten zu ermöglichen. Dadurch ergibt sich eine Deckelung der Honorarsätze, die von vielen potenziellen Dozent*innen und Trainer*innen als nicht attraktiv angesehen werden. In der gegebenen Situation stellen viele Dozent*innen Ansprüche (wie etwa Ausfallhonorare), die von den Weiterbildungseinrichtungen kaum bedient werden können.

Die Situation in den Lehrgängen der Nachholenden Schulabschlüsse mit ihren festgestellten Lehrkräften ist als besonders schwierig hervorzuheben. Hier gelingt es kaum noch, neue Lehrkräfte mit ordentlicher Lehrberechtigung für die Fächer zu gewinnen, da diese durch den allgemeinen Lehrkräftemangel an allen Schulformen beinahe vollständig in den Regelschuldienst aufgenommen werden.

Gibt es Zahlen / Schätzungen, welchen Umfang der Fachkräftemangel derzeit hat bzw. wie er sich entwickeln wird (Anzahl unbesetzte Stellen; demographischer Wandel), also: Gibt es einen Gesamtüberblick? Gibt es bestimmte Bereiche oder Angebotsstrukturen in der Weiterbildung, die besonders vom Fachkräftemangel betroffen sind?

Der Fachkräftemangel im Bereich der neben- und freiberuflichen Dozentur ist kaum zu beziffern, da er sich vor allem in der erschwerten Planung des Programms und dem Nichtzustandekommen von Angeboten zeigt, mithin nicht erfasst wird. Auch Schätzungen scheinen hier unseriös. Alle Landesorganisationen teilen jedoch den Eindruck, dass die Gewinnung von freiberufli-



GESPRÄCHSKREIS für Landesorganisationen der Weiterbildung in Nordrhein-Westfalen

chen Dozierenden eine zentrale Herausforderung darstellt und immer schlechter gelingt, gleichzeitig für die Programmqualität von entscheidender Bedeutung ist.

Von den Landesorganisationen der Weiterbildung NRW, die im Gesprächskreis vertreten sind, werden selbst keine Daten zum Personal in der Weiterbildung erhoben. Regulär erhobene Daten sowie Sondererhebungen und -auswertungen zur Frage des Personals in der Weiterbildung könnten im Rahmen des Berichtswesen NRW zur Untersuchung der Frage zusammengeführt werden. Dazu sollten die Hinweise/Indizien aus *Datenreport Weiterbildung NRW 2021* (und Vergleich mit Vorjahren), *wbmonitor 2014* (Schwerpunkt: Personalgewinnung), *wbmonitor 2021* (Schwerpunkt: Weiterbildung während der Coronapandemie) oder dem mehrjährigen Vergleich des Kapitels Personal der *Weiterbildungsstatistik im Verbund* einbezogen werden.

Zu Fragen rund um die Lehrkräfte-Situation im Zweiten Bildungsweg/Lehrgänge zum Nachholen eines Schulabschlusses an Volkshochschulen und bei anderen Trägern der gemeinwohlorientierten Weiterbildung können ggf. die Dezernate der Bezirksregierungen Auskunft geben.

Welche kurz-, mittel- und langfristigen Gegensteuerungsmaßnahmen halten Sie für erfolgversprechend, um eine nachhaltige Fachkräfteentwicklung zu gewährleisten

Die Honorar- und Arbeitsbedingungen von freiberuflichen Dozierenden an Weiterbildungseinrichtungen müssen mittel- und langfristig deutlich verbessert werden, wie bereits im Entschließungsantrag zur Novellierung des Weiterbildungsgesetzes am 21. Juni 2021 einstimmig vom Landtag NRW festgestellt wurde (Drucksache 17/14360). Dies betrifft sowohl die Zahlung von adäquaten Honoraren wie auch die Festanstellung von Kursleitenden in der Weiterbildung, deren Beschäftigung arbeitnehmerähnliche Züge aufweisen könnte. Hierzu braucht es die Zusammenarbeit und Verständigung von allen Seiten, die für die Weiterbildung und ihre Entwicklung Verantwortung tragen sowie eine lösungsorientierte Kooperation mit den Sozialversicherungsträgern.

Derzeit finden in zahlreichen Weiterbildungseinrichtungen bzw. Kommunen in NRW interne Prozesse zur Prüfung der Festanstellungen von Lehrkräften im Bereich Deutsch als Zweitsprache/Integration statt, obwohl der vom Bundesamt für Migration und Flüchtlingen (BAMF) gezahlte Kostenerstattungssatz für Träger von Integrationskursen nicht kostendeckend ist bei einer qualifikationsadäquaten Eingruppierung der Lehrkraft nach TVöD, wie sie beispielsweise von den Kommunen vorgenommen werden muss. Das Land muss sich im Bund vor diesem Hintergrund für eine grundlegende Neuregelung des Gesamtprogramms Sprache stark machen, um u.a. das Honorarsystem zugunsten der Festanstellung von Lehrkräften abzulösen.

Für eine Sicherung des qualifizierten Lehrpersonals im Zweiten Bildungsweg wäre eine Regelung höchst wünschenswert, die es Lehrkräften aus dem Regelschuldienst, also Landesbediensteten, erlaubt, ohne Verlust von Privilegien bzw. sonstige Abstriche in den Lehrgängen der Nachholenden Schulabschlüsse zu unterrichten und ggf. auch zeitlich befristet als Lehrkräfte im Zweiten Bildungsweg tätig zu sein, ohne aus dem Landesdienst ausscheiden zu müssen.

Für die Sicherung der bildungsplanenden, hauptamtlichen pädagogischen Mitarbeitenden in Einrichtung der gemeinwohlorientierten Weiterbildung und damit die professionelle Arbeit der Weiterbildung ist die Dynamisierung der WbG-Förderung für Einrichtungen notwendig. Die gesetzlich verankerte Förderung des Landes für pädagogisches Personal muss entlang der gestiegenen Lohnkosten erhöht werden, die derzeit vorgesehene Dynamisierung von 2 Prozent ist nicht länger auskömmlich.

Fortbildung des (bestehenden und neu zu gewinnenden) freiberuflichen, ehren- und hauptamtlichen Personals sind für die nachhaltige Fachkräfteentwicklung in der Weiterbildung unerlässlich.



GESPRÄCHSKREIS für Landesorganisationen der Weiterbildung in Nordrhein-Westfalen

lich. Hier müssen in Summe mehr Angebote entwickelt und durchgeführt werden, die Mittel dafür müssen entweder über eine Erhöhung der Zuschüsse für die Landesorganisationen als zentrale Dienstleiterinnen der Einrichtungen oder über entsprechende Mittelbewilligungen für die Einrichtungen selbst bereitgestellt werden. Allein der so genannte „Unterschiedsbetrag“, der als eine Form der Besitzstandswahrung ins Gesetz aufgenommen wurde, reicht nicht angesichts des hohen Qualifizierungs- und Fortbildungsbedarfs bei haupt- und nebenberuflichen Mitarbeitenden der Weiterbildung.

Inwiefern decken die Aus- und Fortbildungsstrukturen, die in NRW für Lehr- und Führungskräfte in der Weiterbildung bereits existieren, die Bedarfe der Weiterbildungseinrichtungen ab und wo wird ggf. darüberhinausgehender Bedarf an Angeboten gesehen?

Das PASS-Qualifizierungsangebot für Leitungspersonal in der Weiterbildung könnte ausgebaut werden. Angesichts des derzeit beobachtbaren Generationswechsels in der Weiterbildungslandschaft ist eine Durchführung zweimal im Jahr angebracht. Eventuell könnten auch (bislang) verbandsinterne Qualifizierungsmaßnahmen verbandsübergreifend ausgeschrieben werden.

Pflichtpraktika für Studierende in einschlägigen Studiengängen sind wünschenswert, können aber von Einrichtungen im Gegensatz zu Firmen/Betrieben selten (angemessen) entlohnt werden; so entstehen insbesondere in den Studiengängen der Erwachsenen-/Weiterbildung, der Erziehungswissenschaften und der Psychologie eher Pull-Effekte in die Wirtschaft (bspw. in deren Personalentwicklungsabteilungen) zuungunsten der Einrichtungen der gemeinwohlorientierten Weiterbildung; das setzt sich beim Berufseinstieg und beim Inbetrachtziehen von Nebenverdienstfeldern fort.

Berufseinsteiger*innen sind in der Regel im Tandem anzulernen und weiter zu qualifizieren: Aufgrund der Heterogenität der Teilnehmenden-Gruppen, der ausgewiesenen Teilnehmendenorientierung und der komplexen Wechselwirkungen im Programmplanungshandeln können sie in den meisten Fällen nicht direkt die volle Verantwortung übernehmen. Diese Kosten müssen im Budget der Einrichtungen verstärkt vorgehalten werden.

Der an Volkshochschulen und anderen Einrichtungen der gemeinwohlorientierten Weiterbildung nachgeholt Schulabschluss ist gleichwertig mit dem an einer Regelschule erworbenen Schulabschluss. Die Lehrgänge des Zweiten Bildungswegs benötigen daher Lehrkräfte mit ordentlicher Lehrberechtigung und diese wiederum Fortbildungen, die denen der Lehrkräfte an Regelschulen entsprechen. Hierzu werden seit jeher regelmäßig Fortbildungsangebote durch den Landesverband der Volkshochschulen für alle Lehrkräfte im ZBW bedarfsgerecht entwickelt und angeboten. Angesichts der steigenden Zahl an Lehrkräften, die als Quereinsteiger*innen o.ä. mit Sondergenehmigung unterrichten, sind mehr Qualifizierungen und Fortbildungen vonnöten. Darüber hinaus haben die Teilnehmenden im Zweiten Bildungsweg mehrheitlich besondere Förderbedarfe, die in Fortbildungen der Lehrkräfte aufzugreifen sind. Hier sind mehr und neue bedarfsgerechte Qualifizierungsmaßnahmen und Fortbildungsangebote zu konzipieren und durchzuführen.

Düsseldorf, 2. Oktober 2023

Antje Rösener
-Sprecherin-

Celia Sokolowsky
-Sprecherin-